

COLEÇÃO

Preparatória para

CONCURSOS JURÍDICOS QUESTÕES COMENTADAS

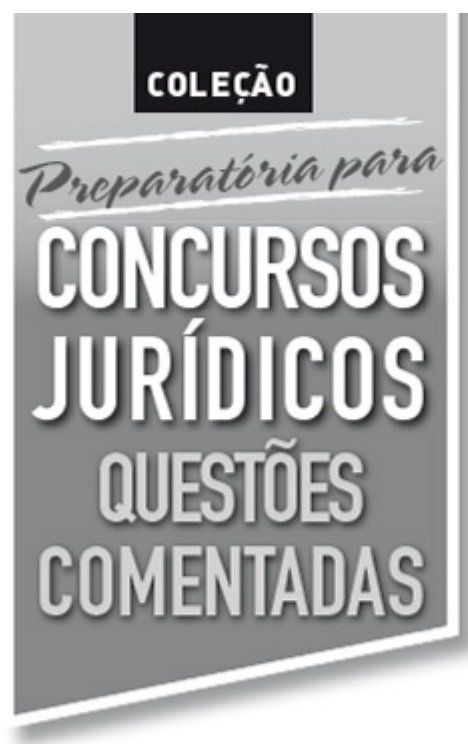
9

Direito do Trabalho e Processo do Trabalho

ANDRÉ CREMONESI



Editora
Saraiva



9

Direito do Trabalho e Processo do Trabalho

ANDRÉ CREMONESI

2012

 Editora
Saraiva



Rua Henrique Schaumann, 270, Cerqueira César — São Paulo — SP
CEP 05413-909 – PABX: (11) 3613 3000 – SACJUR: 0800 055 7688 – De 2ª a 6ª, das 8:30 às 19:30
E-mail saraivajur@editorasaraiva.com.br
Acesse www.saraivajur.com.br

FILIAIS

AMAZONAS/RONDÔNIA/RORAIMA/ACRE

Rua Costa Azevedo, 56 – Centro – Fone: (92) 3633-4227 – Fax: (92) 3633-4782 – Manaus

BAHIA/SERGIPE

Rua Agripino Dórea, 23 – Brotas – Fone: (71) 3381-5854 / 3381-5895 – Fax: (71) 3381-0959 – Salvador

BAURU (SÃO PAULO)

Rua Monsenhor Claro, 2-55/2-57 – Centro – Fone: (14) 3234-5643 – Fax: (14) 3234-7401 – Bauru

CEARÁ/PIAUÍ/MARANHÃO

Av. Filomeno Gomes, 670 – Jacarecanga – Fone: (85) 3238-2323 / 3238-1384 – Fax: (85) 3238-1331 –
Fortaleza

DISTRITO FEDERAL

SIA/SUL Trecho 2 Lote 850 — Setor de Indústria e Abastecimento – Fone: (61) 3344-2920 / 3344-2951 –
Fax: (61) 3344-1709 — Brasília

GOIÁS/TOCANTINS

Av. Independência, 5330 – Setor Aeroporto – Fone: (62) 3225-2882 / 3212-2806 – Fax: (62) 3224-3016 –
Goiânia

MATO GROSSO DO SUL/MATO GROSSO

Rua 14 de Julho, 3148 – Centro – Fone: (67) 3382-3682 – Fax: (67) 3382-0112 – Campo Grande

MINAS GERAIS

Rua Além Paraíba, 449 – Lagoinha – Fone: (31) 3429-8300 – Fax: (31) 3429-8310 – Belo Horizonte

PARÁ/AMAPÁ

Travessa Apinagés, 186 – Batista Campos – Fone: (91) 3222-9034 / 3224-9038 – Fax: (91) 3241-0499 –

Belém

PARANÁ/SANTA CATARINA

Rua Conselheiro Laurindo, 2895 – Prado Velho – Fone/Fax: (41) 3332-4894 – Curitiba

PERNAMBUCO/PARAÍBA/R. G. DO NORTE/ALAGOAS

Rua Corredor do Bispo, 185 – Boa Vista – Fone: (81) 3421-4246 – Fax: (81) 3421-4510 – Recife

RIBEIRÃO PRETO (SÃO PAULO)

Av. Francisco Junqueira, 1255 – Centro – Fone: (16) 3610-5843 – Fax: (16) 3610-8284 – Ribeirão Preto

RIO DE JANEIRO/ESPÍRITO SANTO

Rua Visconde de Santa Isabel, 113 a 119 – Vila Isabel – Fone: (21) 2577-9494 – Fax: (21) 2577-8867 /

2577-9565 – Rio de Janeiro

RIO GRANDE DO SUL

Av. A. J. Renner, 231 – Farrapos – Fone/Fax: (51) 3371-4001 / 3371-1467 / 3371-1567 – Porto Alegre

SÃO PAULO

Av. Antártica, 92 – Barra Funda – Fone: PABX (11) 3616-3666 – São Paulo

ISBN 978-85-02-17349-1

Cremonesi, André

Direito do trabalho e processo do trabalho –

questões comentadas / André Cremonesi. – São Paulo: Saraiva,

2012. – (Coleção preparatória para concursos jurídicos;

v. 9 / coordenação Fábio Vieira Figueiredo, Marcelo Tadeu Cometti).

Bibliografia.

1. Direito do trabalho 2. Direito do trabalho – Brasil – Concursos

I. Figueiredo, Fábio Vieira. II. Cometti, Marcelo Tadeu. III. Título. IV. Série.

11-06292 CDU-34:331(81)(079.1)

Índice para catálogo sistemático:

1. Brasil : Concursos públicos : Direito do trabalho 34:331(81)(079.1)
2. Brasil : Direito do trabalho : Concursos públicos 34:331(81)(079.1)

Diretor editorial Luiz Roberto Curia
Gerente de produção editorial Lígia Alves
Editor Roberto Navarro
Assistente editorial Thiago Fraga
Produtora editorial Clarissa Boraschi Maria
Arte, diagramação e revisão Know -how Editorial
Serviços editoriais Camila Artioli Loureiro / Maria Cecília Coutinho Martins
Capa APIS design integrado
Produção gráfica Marli Rampim
Produção eletrônica Ro Comunicação

Data de fechamento da edição: 27-1-2012

Dúvidas?
Acesse www.saraivajur.com.br

Nenhuma parte desta publicação poderá ser reproduzida por qualquer meio ou forma sem a prévia
autorização da Editora Saraiva.
A violação dos direitos autorais é crime estabelecido na Lei n. 9.610/98 e punido pelo artigo 184 do
Código Penal.

André Cremonesi é Juiz do TRT da 2ª Região. Ex-procurador do Trabalho. Professor na Universidade São Judas Tadeu (USJT). Professor de cursos de pós-graduação (especialização) na Escola Paulista de Direito (EPD). Professor de cursos preparatórios para concursos públicos. Autor de vários artigos de Direito do Trabalho e de Direito Processual do Trabalho para revistas especializadas.

“Agradeço imensamente ao meu filho Maurício Moraes Cremonesi, advogado, que muito colaborou nas pesquisas de doutrina e jurisprudência de algumas questões altamente complexas, as quais foram incluídas nesta singela obra. Concluo que, pelo seu desprendimento, sem falsa modéstia, o Dr. Maurício demonstra ser um profissional exemplar e muito competente.”

CONCURSOS PÚBLICOS

Preparação e dicas para as provas

A apresentação de uma nova coleção ao grande público é sempre motivo de grande expectativa. A **Coleção Preparatória para Concursos Jurídicos – Questões Comentadas** é, sem dúvida, um material absolutamente apropriado para os candidatos a cargos concursais.

O leitor perceberá que os breves comentários não perdem a profundidade exigida pelo tema. Os autores da Coleção são concursados ou professores especializados na área de concurso público e, portanto, possuem larga experiência em concursos.

A Coleção foi dividida por matérias. Essa estruturação tem como principal ponto de apoio a efetiva contribuição a ser oferecida ao candidato. Sempre que necessário à boa compreensão do assunto, os comentários são mais longos, sem perder a objetividade.

Em nenhum momento há a pretensão de esgotar o tema proposto pela questão, o que demandaria um profundo trabalho doutrinário. O escopo é, portanto, fazer o candidato testar seus conhecimentos e, acima de tudo, entender como são arguidos os principais pontos da matéria.

Estamos absolutamente convencidos, depois de mais de uma década ministrando aulas e coordenando cursos preparatórios, de que esta Coleção é uma ferramenta que poderá ser decisiva para a aprovação final do candidato.

Mas não se esqueça de alguns pontos importantes em sua preparação:

- **Persistência:** concurso público não se faz “para passar”, mas “**até passar**”.
- **Humildade:** seja humilde, a todo momento, em reconhecer o que você não sabe, pois isso contribuirá para que busque o necessário conhecimento.
- **Assertividade:** seja assertivo em seu estudo. Isso é coisa séria. Por exemplo: se você gosta mais de determinada matéria, não adianta estudar diariamente apenas essa; não há concurso de uma matéria só.
- **Saia na frente:** não espere o edital ser publicado; comece sua preparação hoje, dia a dia.
- **Não abandone a literatura especializada em concursos:** essa é a melhor fonte de conhecimento que você pode ter; quando elaborada de maneira séria, propicia foco ao seu estudo sem que você perceba.

Fábio Vieira Figueiredo
Marcelo Tadeu Cometti

SUMÁRIO

Direito Material

Histórico, fontes e princípios do Direito do Trabalho

Prescrição e decadência

Contrato de trabalho: requisitos, formação, alteração, duração, suspensão e interrupção

Extinção do contrato de trabalho, verbas rescisórias, aviso prévio, FGTS e seguro-desemprego

Salário e remuneração

Jornada de trabalho

Férias e repouso semanal remunerado

Estabilidade e garantia de emprego

Segurança e Medicina do Trabalho

Trabalho do menor, da mulher, doméstico, rural, atleta profissional e das demais hipóteses da legislação extravagante

Terceirização e cooperativa

Temas residuais e combinados

Direito Processual

Princípios e teorias do Direito Processual do Trabalho

Jurisdição e competência

Justiça do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e órgãos administrativos

Processo e procedimento

Recursos

Execução

Ações civis, cautelares e procedimentos especiais

Temas residuais e combinados

Direito Coletivo

Direito coletivo material

Dissídio coletivo, acordo e convenção coletiva

DIREITO MATERIAL

HISTÓRICO, FONTES E PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 9ª REGIÃO – 2009

1 Analise as seguintes proposições:

- I. De forma geral, são considerados princípios gerais do Direito do Trabalho: da proteção ou tutelar, ou tuitivo; da irrenunciabilidade de direitos; da continuidade da relação de emprego; da primazia da realidade; da razoabilidade; da boa-fé.
 - II. O princípio da proteção ou tutelar é dividido nas seguintes regras: *in dubio pro operario*; da aplicação da norma mais favorável; da irrenunciabilidade de direitos.
 - III. A maioria dos doutrinadores e a jurisprudência predominante concordam que a regra da aplicação da norma mais favorável deve observar a teoria do conglobamento.
 - IV. Segundo a regra da condição mais benéfica, se o empregador contratar pessoa formada em engenharia, mesmo que para função não relacionada à profissão, como, por exemplo, assistente de produção, estará obrigado a pagar o salário-base mínimo, equivalente a seis vezes o maior salário mínimo comum vigente no País, previsto para os diplomados, pela Lei 4.950-A, de 22-4-66.
 - V. Decidindo uma ação em que se postule reconhecimento de vínculo empregatício, de um trabalhador que tenha exercido a função de vendedor externo, pelo princípio da primazia da realidade, mesmo que as provas apontem para a existência de subordinação, pessoalidade e dependência econômica, se o empregador comprovar a existência de um contrato de representação comercial autônoma, a pretensão deverá ser rejeitada.
- a) Todas as proposições estão incorretas.
 - b) Apenas quatro proposições estão incorretas.
 - c) Apenas três proposições estão incorretas.
 - d) Apenas duas proposições estão incorretas.
 - e) Apenas uma proposição está incorreta.

Comentário A afirmação II está incorreta: o desdobramento do princípio da

proteção se dá mediante os subprincípios *in dubio pro operario*, da aplicação da norma mais favorável e da condição mais benéfica. A afirmação IV está incorreta, pois a formação acadêmica não influencia na efetiva função desempenhada pelo empregado. Isso porque, se a função exercida não é de engenheiro, não estará obrigado o empregador a pagar ao empregado o salário mínimo dos engenheiros, ante o princípio da primazia da realidade. Por fim, a afirmação V está incorreta, na medida em que, se presentes os quatro requisitos do contrato de trabalho, a saber: habitualidade, pessoalidade, onerosidade e subordinação jurídica, deverá o julgador reconhecer o vínculo de emprego, sendo de nenhuma importância a existência de contrato escrito de representação comercial, ante a aplicação do princípio da primazia da realidade. Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 9ª REGIÃO – 2009

2 Analise as proposições a seguir:

- I. No plano jurídico, fontes do Direito expressam a origem das normas jurídicas, podendo-se classificar as fontes em dois grandes blocos, designados de fontes materiais, enfocando o momento pré-jurídico, constituindo-se nos fatores que conduzem à emergência e construção da regra de Direito e fontes formais, enfocando o momento tipicamente jurídico, considerando a regra já plenamente construída, os mecanismos exteriores e estilizados pelos quais essas regras se revelam para o mundo exterior, ou seja, os meios pelos quais se estabelece a norma jurídica.
- II. As fontes formais justralhistas classificam-se em heterônomas e autônomas. São consideradas fontes autônomas do Direito do Trabalho: costumes, acordos coletivos de trabalho e convenções coletivas de trabalho.
- III. No Direito do Trabalho, em que um dos princípios é o “da norma mais favorável”, o critério orientador da hierarquia das normas jurídicas é distinto do rígido e inflexível operante no Direito Comum, implicando que no Direito do Trabalho a pirâmide normativa se constrói de modo plástico e variável, elegendo-se para o seu vértice dominante a norma que mais se aproxime do caráter teleológico do ramo trabalhista.
- IV. Pela hierarquia das fontes normativas, um decreto regulamentador não poderia ampliar direitos, falecendo ao Chefe do Poder Executivo

poderes para alargar o comando legal regulamentado. Todavia, considerando a especificidade do Direito do Trabalho, no caso de conflito de regras jurídicas, a solução jurisprudencial tem aplicado a regra da norma mais favorável, mesmo nos casos em que o decreto regulamentador amplia direito assegurado em lei.

V. Acerca da aderência contratual dos direitos decorrentes de convenções ou acordos coletivos de trabalho se apresentam três posições interpretativas: a primeira, da aderência irrestrita, sustenta que as cláusulas convencionais ingressam para sempre nos contratos individuais, não mais podendo ser suprimidas; a segunda, da aderência limitada pelo prazo, considera que os dispositivos negociados mediante ACT ou CCT vigoram no prazo de tais diplomas, não aderindo indefinidamente ao contrato de trabalho e a terceira defende a aderência limitada por revogação, ou seja, os dispositivos negociados vigorariam até que novo instrumento negocial os revogasse. A teoria que prevalece na jurisprudência é a da aderência limitada pelo prazo.

- a) Todas as proposições estão corretas.
- b) Apenas quatro proposições estão corretas.
- c) Apenas três proposições estão corretas.
- d) Apenas duas proposições estão corretas.
- e) Apenas uma proposição está correta.

Comentário Na afirmação I, o examinador traça a diferença entre as fontes materiais, que são os movimentos sociais que ocorrem no mundo com o intuito de criar normas, enquanto as fontes formais são a própria exteriorização do direito. Na afirmação II, classifica as fontes formais em heterônomas e autônomas e descreve quais seriam estas últimas. Nas afirmações III e IV, consagra o sistema utilizado no direito laboral, que não é rígido no tocante à hierarquia das normas, uma vez que é possível a aplicação de norma hierarquicamente inferior em detrimento daquela hierarquicamente superior, desde que em benefício do empregado. Por fim, a afirmação V encontra-se contemplada na Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho, que preconiza que as condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho. Alternativa “a”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 9ª REGIÃO – 2009

3 Assinale a opção incorreta:

- a) Para que uma disciplina jurídica adquira efetiva autonomia, são necessárias três condições: domínio suficientemente vasto (ou campo temático vasto e específico), doutrinas homogêneas (ou teorias próprias ao mesmo ramo jurídico investigado) e método próprio (metodologia própria de construção e reprodução da estrutura e dinâmica do ramo jurídico enfocado). O Direito do Trabalho possui autonomia doutrinária, legislativa, didática e jurisdicional.
- b) Acerca da natureza jurídica do Direito do Trabalho, prepondera atualmente a sua classificação no segmento do Direito Privado.
- c) Segundo a doutrina, em sentido amplo, a área jurídica trabalhista pode ser dividida em: direito material do trabalho e direito público do trabalho. O direito material do trabalho compreende dois segmentos: o direito individual do trabalho e o direito coletivo do trabalho, enquanto o direito público do trabalho abrange: direito processual do trabalho; direito administrativo do trabalho e direito previdenciário e acidentário do trabalho. É controvertida a inclusão do direito penal do trabalho como segmento do direito público do trabalho.
- d) Destacam-se três tipologias de interpretação do Direito: segundo o critério da origem da interpretação efetuada; segundo o critério dos resultados do processo interpretativo e segundo o critério dos meios ou métodos utilizados no processo de interpretação jurídica. A tipologia segundo o critério da origem da interpretação aponta três tipos de interpretação: autêntica, jurisprudencial e doutrinária. Exemplo de interpretação autêntica é o decreto regulamentador de lei, com aptidão, inclusive, para suprimir direito adquirido.
- e) Nos sistemas jurídicos romano-germânico, principalmente nas vertentes de tradição latina, como é o caso brasileiro, há resistência teórica a se conferir teor jurígeno (criador de Direito) ao papel interpretativo desempenhado pelos Tribunais. Entretanto, a despeito disso é insustentável negar-se a dimensão criadora do direito inserida em inúmeras súmulas de jurisprudência dos tribunais superiores brasileiros, como, por exemplo, a Súmula 268 do TST, que trata da interrupção da prescrição da ação trabalhista arquivada

(“A ação trabalhista, ainda que arquivada, interrompe a prescrição somente em relação aos pedidos idênticos”).

Comentário A alternativa incorreta, como pede o examinador, é a letra “d”, apesar de a classificação doutrinária quanto à origem estar correta. De lembrar que a interpretação autêntica é aquela conferida pelo autor da norma. O decreto regulamentador é ato privativo do chefe do Poder Executivo federal, estadual e municipal. Nada obstante a atribuição conferida aos chefes do Poder Executivo, é certo que o decreto regulamentador não tem o alcance mencionado na resposta, de suprimir direito adquirido. Por isso, esta é a única alternativa incorreta.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 21ª REGIÃO – 2010

4 Leia as assertivas abaixo e assinale, em seguida, a alternativa correta:

- I. “O Direito do Trabalho nasceu no final do século XIX como forma de absorver os conflitos sociais que ora se instauravam em face das tensões provocadas pela (primeira) revolução industrial [...]” (Dallegrave Neto, 2003). O surgimento do direito do trabalho se deu, portanto, numa época de flexibilidade das relações entre trabalhador e empregador, que se apoiavam numa linha de produção conforme a demanda.
- II. A criação do Direito, inclusive do Direito do Trabalho, advém de dois processos: o heterônomo e o autônomo, que, por sinal, correspondem, respectivamente, a dois seguimentos diversos, o do chamado Direito necessário, e o do Direito voluntário. Na heteronímia, as normas pertencem ao Direito voluntário e se situam numa esfera de liberdade na qual os que querem obrigar-se com reciprocidade podem fazê-lo livremente. O segundo processo estabelece um conjunto de preceitos obrigatórios, impostos pela vontade do Estado, independentemente de qualquer emissão volitiva dos contratantes, e se aplica indistintamente a todos os que se encontrarem na situação fática prevista em lei.
- III. Em razão dos avanços tecnológicos e da revolução da automação, novas figuras, tendo como objeto a prestação de serviço subordinado, advêm no cenário nacional e internacional, como *job-sharing* (ou partilha de emprego). Verificado, sobretudo, nos EUA, Canadá e Reino Unido, o *job-sharing* consiste na repartição de um

posto de trabalho a tempo completo e de um só salário por dois ou mais trabalhadores, que, assim, dividem tarefas, responsabilidades e benefícios sociais, segundo um cálculo proporcional. O *job-sharing* está, de certo modo, presente no Direito do Trabalho brasileiro, pois dele se aproxima o instituto do trabalho a tempo parcial (*part time*), previsto no art. 58-A, da Consolidação das Leis do Trabalho.

IV. O atual perfil do modelo de produção, em progressiva escala global de padronização, apresenta um série de inovações que também repercute na forma de ser do trabalho. Outrora, quanto maior a empresa, melhor (*the big is beautiful*). A produção inspirada no método japonês volta-se exclusivamente para a demanda, mostrando-se variada, diversificada e pronta para suprir as necessidades do consumidor, que determina o que será produzido, o que implica na existência de um estoque mínimo. O *just in time* garante o melhor aproveitamento possível do tempo de produção, incluindo-se o transporte, o controle de qualidade e o estoque, assim como o método chamado de “kanban” demonstra a necessidade de reposição de peças e produtos. Nesse modelo, o trabalho também se transforma, exigindo-se do trabalhador habilidades para desenvolver múltiplas funções.

- a) Apenas as assertivas I e II estão corretas.
- b) Apenas as assertivas II e III estão corretas.
- c) Apenas as assertivas III e IV estão corretas.
- d) Apenas as assertivas I e IV estão corretas.
- e) Apenas as assertivas II e IV estão corretas.

Comentário Quanto à afirmação III, lembramos que o trabalho a tempo parcial se caracteriza em verdadeira regra de flexibilização de direitos. Isto porque permite ao empregador, no caso de novas contratações, fazê-lo de forma parcial, ou seja, por até 25 horas semanais. No caso de empregados com contrato em curso, a redução depende de negociação coletiva. Quanto à afirmação IV, atualmente os empregadores procuram maximizar o tempo que seus empregados estão à disposição, de modo a obter o melhor resultado possível na produção de bens e serviços. Alternativa “c”.

PROCURADOR DE ESTADO – PGE/SC – UFSC – 2009

5 Em relação ao Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas, seria EQUIVOCADO dizer sobre ele que:

- a) Consiste na impossibilidade jurídica de o empregado privar-se voluntariamente das vantagens conferidas pelo Direito do Trabalho.
- b) Constitui uma limitação à autonomia da vontade contratual que previne vícios do consentimento e renúncia de vantagens por pressão do poder econômico do empregador.
- c) Admite poucas formas de transação de direitos, desde que em consonância com preceito constitucional e negociada coletivamente com a participação dos sindicatos.
- d) Admite a possibilidade de transação de direitos, mesmo com prejuízo para o empregado, desde que considere o ajuste como uma cláusula liberatória ampla.
- e) Revela o caráter imperativo das normas trabalhistas, bem como a sua essência social.

Comentário Não é possível a celebração de contrato de trabalho como cláusula liberatória ampla. Numa relação jurídica de direito do trabalho, enquanto o empregado é a parte mais fraca (hipossuficiente), o empregador é a parte mais forte, pois detém o poderio econômico. Presta-se a Consolidação das Leis do Trabalho justamente para conferir equilíbrio a essa relação jurídica. Nessa esteira de raciocínio, qualquer cláusula liberatória ampla faria cair por terra o sistema legal trabalhista, que protege a parte mais fraca nessa relação jurídica de direito material. Alternativa “d”.

PROCURADOR DE ESTADO – PGE/SC – UFSC – 2009

6 Em relação ao Princípio da Primazia da Realidade, seria equivocado dizer sobre ele que:

- a) Deve-se observar a realidade dos fatos em detrimento dos aspectos formais que eventualmente os atestem.
- b) É comum verificar alterações nas condições de trabalho pactuadas verbalmente, alterações essas que não sendo incorporadas formalmente ao contrato de trabalho deixam incertezas no futuro, trazendo ao empregado dificuldade de prová-las.
- c) Em conjunto com este princípio encontra-se outro, que é o *in dubio pro operário* ou *in dubio pro misero*, ambos derivados do Princípio de Proteção, que considera o empregado como parte contratual hipossuficiente.
- d) Os contratos de trabalho podem ser escritos ou verbais.

- e) A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal e, nesse caso, o vínculo de emprego forma-se diretamente com o tomador dos serviços, então o vínculo trabalhista pode ser declarado com órgãos da Administração Pública Direta e Indireta.

Comentário A alternativa equivocada, como pede o examinador, apresenta a parte inicial do enunciado prevista na Súmula 331 do C. TST, e a parte final a que está incorreta. Resta inatacável o princípio da primazia da realidade como um dos princípios mais importantes que regem o direito do trabalho, assim entendido como a prevalência da situação de fato em detrimento de qualquer documento escrito. Contudo, não obstante a extremada importância do citado princípio, é certo que não se pode sobrepor a uma norma constitucional de ordem pública, qual seja, a exigência de concurso público de provas ou de provas e títulos, conforme preceituado no art. 37, inciso II, da Carta Republicana de 1988. Assim, excetuadas as contratações temporárias por excepcional interesse público e as contratações relativas aos cargos em comissão, o requisito da prévia participação em certame público para ingresso no serviço público revela-se intransponível, ainda que se trate de contratação por entes públicos nos moldes da Consolidação das Leis do Trabalho. Alternativa “e”.

PROCURADOR – PGE/SP – FCC – 2009

7 No que atine às fontes do direito do trabalho,

- a) a lei ordinária é fonte material.
- b) a sentença normativa é fonte formal autônoma.
- c) a convenção coletiva de trabalho é fonte formal heterônoma.
- d) o acordo coletivo de trabalho é fonte formal autônoma.
- e) o decreto executivo é fonte formal autônoma.

Comentário As fontes do direito do trabalho podem ser classificadas como autônomas e heterônomas. As autônomas são aquelas elaboradas pelas próprias partes, por exemplo, o acordo coletivo de trabalho e o acordo coletivo de trabalho. De outra parte, as fontes heterônomas são aquelas elaboradas por um terceiro, por exemplo, a lei, o decreto executivo e a sentença normativa. Alternativa “d”.

PROCURADOR DO TRABALHO – PGT – 2009

8 Leia e analise os itens abaixo:

- I. A Constituição outorgada em 1937, conhecida como Polaca porque baseada na Constituição Polonesa, continha preceitos a serem observados pela legislação do trabalho, fixando, por exemplo, que: nas empresas de trabalho contínuo, a cessação das relações de trabalho, a que o trabalhador não haja dado motivo, e quando a lei não lhe garanta, a estabilidade no emprego, cria-lhe o direito a uma indenização proporcional aos anos de serviço; nas empresas de trabalho contínuo, a mudança de proprietário não rescinde o contrato de trabalho, conservando os empregados, para com o novo empregador, os direitos que tinham em relação ao antigo.
- II. A transformação mundial ocorrida após 1945 teve desdobramentos no Brasil, dentre os quais a promulgação da Constituição de 1946 que, no Título referente à Ordem Econômica e Social, manteve condições anteriores, tais como: o salário-mínimo; a jornada diária de oito horas, exceto em casos e condições previstos em lei; a proibição do trabalho a menores de 14 anos, de trabalho noturno a menores de 16 anos e, mulheres e menores de 18 anos em indústrias insalubres, respeitadas, em qualquer caso, as condições estabelecidas em lei e as exceções admitidas pelo Juiz competente; a liberdade de associação profissional.
- III. A transformação mundial ocorrida após 1945 teve desdobramentos no Brasil, dentre os quais a promulgação da Constituição de 1946 que, no Título referente à Ordem Econômica e Social, trouxe ampliação das garantias e direitos dos trabalhadores, destacando-se: a participação obrigatória e direta do empregado nos lucros da empresa nos termos da lei; a fixação em lei de porcentagens de empregados brasileiros em serviços públicos de concessão e nos estabelecimentos de determinados ramos do comércio e indústria; a assistência aos desempregados; o reconhecimento das convenções coletivas de trabalho e do direito de greve, com exercício regulado em lei.

Marque a alternativa CORRETA:

- a) Apenas os itens I e III são corretos.
- b) Apenas os itens I e II são corretos.
- c) Todos os itens são corretos.
- d) Apenas os itens II e III são corretos.
- e) Não respondida.

Comentário O Brasil, adotando modelos de outros países, iniciou a fase do denominado Constitucionalismo Social, assim entendido como a elevação dos direitos trabalhistas ao patamar constitucional. Embora a Constituição Federal de 1937 tenha sido outorgada, é certo que no plano dos direitos trabalhistas pode ser considerada um avanço. Já a Constituição Federal de 1946 é considerada a mais democrática de todas. As conquistas dos empregados foram muito significativas, com larga extensão dos direitos trabalhistas. Alternativa “c”.

PROCURADOR DO TRABALHO – PGT – 2009

9 Leia e analise os itens abaixo:

- I. A Emenda Constitucional n. 1, de 17 de outubro de 1969, promulgada pelos Ministros da Marinha de Guerra, do Exército e da Aeronáutica Militar, trouxe modificações inovadoras à Constituição de 1967 em relação aos direitos dos trabalhadores, dentre as quais estão: salário-família aos seus dependentes; estabilidade, com indenização ao trabalhador despedido ou fundo de garantia equivalente; aposentadoria para a mulher, aos trinta anos de trabalho, com salário integral.
- II. Do ponto de vista formal é possível afirmar que a Constituição da República de 1988 deslocou os direitos dos trabalhadores do tradicional capítulo “Ordem Econômica e Social”, inseridos nas Constituições de 1934, 1937, 1946 e 1967, para uma posição inovadora e destacada nos “Direitos Sociais”, elegendo o trabalho como direito social e estabelecendo os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais.
- III. A Constituição da República de 1988 em capítulo reservado à família, criança, adolescente e idoso estabelece que é dever da família, da sociedade e do Estado amparar as pessoas idosas, assegurando sua participação na comunidade. O Estatuto do Idoso tem comando semelhante, obrigando a família, a comunidade, a sociedade e o Poder Público a assegurar à pessoa idosa a efetivação também do direito ao trabalho.

Marque a alternativa CORRETA:

- a) Todos os itens são corretos.
- b) Apenas os itens I e II são corretos.
- c) Apenas os itens I e III são corretos.

- d) Apenas os itens II e III são corretos.
- e) Não respondida.

Comentário A afirmação I está incorreta, na medida em que o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) não foi criado por meio da Emenda Constitucional n. 1/69, mas, sim, pela Lei n. 5.107/66. A afirmação II está correta, pois o art. 6º da Constituição Federal de 1988 consagra como direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância e a assistência aos desamparados. Quanto à afirmação III, trazemos à baila o contido nos arts. 26 a 28 da Lei n. 10.741/2003, os quais preconizam o direito do idoso ao exercício de atividade profissional, a vedação da discriminação e da fixação de limite máximo de idade para o trabalho dos idosos, a profissionalização destes e o preparo para a aposentadoria com antecedência mínima de um ano, com estímulo a novos projetos sociais. Alternativa “d”.

AUDITOR – MTE – ESAF – 2010

10 Marque a opção correta.

- a) Em face da cláusula constitucional da não discriminação, a possibilidade de ajuste tácito, consensual e não solene para a formação do contrato de emprego, e respectiva projeção dos seus efeitos, estende-se a todos os ofícios e profissões.
- b) O contrato de trabalho tem natureza jurídica essencialmente privada, salvo quando o Estado é um dos sujeitos pactuantes, em face das prerrogativas processuais que lhe confere a legislação brasileira.
- c) O menor de 18 anos, conforme previsto na Constituição, não pode, em razão da sua incapacidade, prestar serviços, nem receber por eles, em período noturno ou em circunstâncias perigosas ou insalubres.
- d) É possível reconhecer-se a condição de empregado, com cômputo do tempo de serviço, ao eleito para ocupar cargo de diretor quando, a despeito da nova posição ocupada na estrutura hierárquica da empresa, ainda se fizerem presentes os traços característicos da subordinação jurídica.
- e) Para a configuração do grupo econômico, ou do chamado “empregador único”, que atrai a hipótese de responsabilidade

solidária pelos créditos trabalhistas, é necessária a prova do nexo relacional entre as empresas, nos formatos previstos pelo Direito Comercial e pelo Direito Empresarial, como no caso dos consórcios, *holdings* e *pool* de empresas.

Comentário Dispõe a Súmula 269 do Tribunal Superior do Trabalho que “O empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço desse período, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego”. Necessário se faz diferenciar a condição do diretor estatutário, aquele estranho ao quadro de empregados da reclamada e eleito para cargo de diretoria, daquele diretor que inicialmente foi admitido como empregado e galgou a condição de diretor. O diretor estatutário jamais poderá adquirir a condição de empregado, enquanto o diretor eleito dentre os empregados poderá ou não continuar nessa condição, dependendo da existência ou não de subordinação jurídica. Alternativa “d”.

PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA

JUIZ DO TRABALHO – TRT 3ª REGIÃO – 2009

11 Assinale a assertiva (“a” a “e”) correta em relação aos enunciados de I a V, observadas a legislação pertinente e a consolidação jurisprudencial do c. TST:

- I. Nos termos da CLT, a prescrição do direito de reclamar a concessão de férias é contada do término do prazo aquisitivo, ou, se for o caso, da cessação do contrato de trabalho.
- II. Ao emitir parecer na remessa de ofício, na qualidade de *custos legis*, o Ministério Público tem legitimidade para arguir a prescrição a favor de entidade de direito público, em matéria de direito patrimonial, por força de entendimento firmado em orientação jurisprudencial do c. TST.
- III. O termo inicial do prazo prescricional para o empregado pleitear em juízo diferenças da indenização de 40% do FGTS, decorrentes dos expurgos inflacionários, deu-se com a vigência da Lei Complementar n. 110, em 30.06.01, salvo comprovado trânsito em julgado de decisão proferida em ação proposta anteriormente no foro competente, que reconheça o direito à atualização do saldo da conta

vinculado, sendo, ainda, interrompida caso ajuizado protesto judicial no biênio posterior à Lei Complementar mencionada.

IV. Tratando-se de pedido de complementação de aposentadoria oriunda de norma regulamentar e jamais paga ao ex-empregado, a prescrição aplicável é a total, começando a fluir o biênio a partir da aposentadoria.

V. Nos termos sumulados pelo c. TST, é total a prescrição aplicável ao pedido de diferença de gratificação semestral que teve seu valor congelado.

- a) Somente um enunciado é verdadeiro.
- b) Somente dois enunciados são verdadeiros.
- c) Somente três enunciados são verdadeiros.
- d) Somente quatro enunciados são verdadeiros.
- e) Todos os enunciados são verdadeiros.

Comentário O enunciado III está consagrado nas Orientações Jurisprudenciais n. 344 e 370 da Seção de Dissídios Individuais I do Tribunal Superior do Trabalho. Com efeito, considerando que os expurgos inflacionários ocorreram nos anos de 1989 e de 1990 (Planos Verão e Collor, respectivamente), o direito à diferença da multa de 40% sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço daqueles empregados que foram despedidos posteriormente a esses anos restou controvertido até que o Supremo Tribunal Federal julgasse o direito à correção monetária sobre todas as aplicações financeiras e sobre a conta vinculada do FGTS. Isso somente veio a ocorrer no ano 2000, com julgamento de procedência parcial. Após esse julgamento, houve por bem o Congresso Nacional aprovar a Lei Complementar n. 110/2001, para regulamentar os direitos dos empregados despedidos injustamente a partir de 1990. Nesse diploma legal consagrou o direito à parte da correção monetária expurgada das contas vinculadas. Todavia, restou omissa a lei complementar acerca do marco inicial da prescrição bienal. Depois decidiu a Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho como o dia 30-6-2001, data da publicação da citada lei, ou mesmo mediante a propositura de ação cautelar de protesto interruptivo da prescrição, salvo nos casos em que o empregado ajuizou ação judicial perante a Justiça Federal para ver reconhecido o seu direito ao crédito da correção monetária expurgada da conta vinculada, cujo biênio tem início a partir do trânsito em julgado dessa mesma decisão. O enunciado IV está consagrado na Súmula 326 do Tribunal

Superior do Trabalho que sustenta que, se se tratar de complementação de aposentadoria jamais recebida, a prescrição é total, começando a fluir o biênio a partir do júbilo. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 9ª REGIÃO – 2009

12 Considere as proposições abaixo:

- I. Conforme jurisprudência sumulada do TST, a prescrição do direito de reclamar contra o não recolhimento da contribuição para o FGTS é trintenária, não se observando, portanto, o prazo prescricional de dois anos da extinção do contrato de trabalho.
- II. Ao tratar de ações objetivando a complementação de aposentadoria oriunda de norma regulamentar, a jurisprudência sumulada do TST informa que em se tratando de pedido de complementação de aposentadoria jamais paga ao ex-empregado, a prescrição aplicável é a total, começando a fluir o biênio a partir da aposentadoria. Todavia, se o pedido tratar de diferença de complementação de aposentadoria, a prescrição aplicável é a parcial, não atingindo o direito de ação, mas, tão somente, as parcelas anteriores ao quinquênio.
- III. O inciso I do art. 320 do CPC estabelece que não se aplicam os efeitos da revelia “se, havendo pluralidade de réus, algum deles contestar a ação”. Tratando-se de demanda ajuizada em face do empregador e do tomador de serviços, objetivando o reconhecimento da responsabilidade subsidiária deste último, sendo o empregador revel, não se conhece da prescrição arguida pelo tomador de serviços, porque o inciso I do art. 320 do CPC é de aplicação ampla apenas nos casos de litisconsórcio necessário.
- IV. Tratando-se dos critérios distintivos entre decadência e prescrição é certo afirmar que “na prescrição há uma ação que nasce posteriormente ao direito, enquanto a decadência supõe uma ação que tem nascimento no mesmo momento em que o direito”.
- V. A prescrição do direito de reclamar a concessão das férias ou o pagamento da respectiva remuneração é contada do término do prazo concessivo, ou seja, os doze meses subsequentes à data em que o trabalhador tiver adquirido o direito às férias. Assim, para um trabalhador cujo contrato de trabalho perdurou de 1-2-2000 a 20-10-2005, sem gozo de férias e que em 20-2-2007 ajuíza ação

postulando a indenização das férias não usufruídas, estará prescrito o direito de ação das férias relativas ao período aquisitivo de 1-2-2000 a 31-1-2001, mas não as do período de 1-2-2001 a 31-1-2002.

- a) Todas as proposições estão corretas.
- b) Apenas quatro proposições estão corretas.
- c) Apenas três proposições estão corretas.
- d) Apenas duas proposições estão corretas.
- e) Apenas uma proposição está correta.

Comentário A proposição II está baseada nas Súmulas 326 e 327 do Tribunal Superior do Trabalho, que tratam da complementação de aposentadoria jamais recebida pelo empregado, cuja prescrição é total, das diferenças de complementação de aposentadoria, cuja prescrição é parcial, respectivamente. A proposição IV é basicamente a diferença dos institutos de prescrição e decadência, sendo o primeiro a perda do próprio direito de fundo, enquanto o segundo é a perda do direito de ação pelo não exercício durante certo lapso de tempo. Por fim, a proposição V está correta, na medida em que a prescrição quinquenal alcança os direitos anteriores a 20-02-2002, sendo certo que o gozo e pagamento das férias do primeiro período aquisitivo – de 1o-02-2000 até 31-01-2001 – deveria ter ocorrido até 31-01-2002. Quanto aos demais períodos aquisitivos, estes não estão abrangidos pela prescrição quinquenal. Alternativa “c”.

DEFENSOR – DEFENSORIA PÚBLICA/MS – VUNESP – 2008

13 Assinale a alternativa correta.

- a) A prescrição trabalhista só se interrompe pela distribuição de reclamação trabalhista com a identificação correta da causa de pedir, não admitindo medidas cautelares interruptivas de prescrição.
- b) Ações trabalhistas não prescrevem. Somente créditos trabalhistas é que se sujeitam à prescrição da pretensão, mas estão sujeitos às causas interruptivas de prescrição, previstas na legislação civil.
- c) Há previsão constitucional e legal de prescrição total e parcial dos créditos trabalhistas e estes se sujeitam aos mesmos prazos prescricionais de dois anos após a cessação do contrato de trabalho.
- d) A distinção teórica entre prescrição e decadência, no âmbito do processo do trabalho, não tem qualquer relevância prática, de modo

que não produz efeito algum nas lides judiciais trabalhistas.

Comentário O art. 7º, XXIX, da Constituição Federal de 1988 e o art. 11 da Consolidação das Leis do Trabalho tratam da prescrição bienal e quinquenal. Por óbvio que, por serem tais prazos prescricionais, estão sujeitos a interrupção. O Tribunal Superior do Trabalho aprovou a Súmula 268, que preconiza: “a ação trabalhista, ainda que arquivada, interrompe a prescrição somente em relação aos pedidos idênticos”. Nessa esteira de raciocínio, pode-se dizer que a hipótese sumulada nada mais é do que aquela prevista no art. 202, V, do Código Civil de 2002, que preleciona: “a interrupção da prescrição, que somente poderá ocorrer uma vez, dar-se-á por qualquer ato judicial que constitua em mora o devedor”. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 15ª REGIÃO – 2008

14 Tendo em vista a jurisprudência consolidada do TST, assinale a alternativa **correta** em relação à prescrição

- a) é total no pedido de equiparação salarial;
- b) é parcial na alteração quanto ao percentual das comissões, em prejuízo do empregado;
- c) é parcial tratando-se de complementação de aposentadoria oriunda de norma regulamentar e não paga ao ex-empregado;
- d) é total na ação que objetiva corrigir desvio funcional;
- e) é total no pedido de reenquadramento funcional.

Comentário Entende o Tribunal Superior do Trabalho que, quando se tratar de pedido de reenquadramento, a prescrição é total, contada do enquadramento do empregado, nos termos da Súmula 275, item II, daquela Corte. Isto porque se trata de ato único do empregador. Alternativa “e”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 2ª REGIÃO – 2009

15 Quanto ao instituto da prescrição trabalhista, conforme atual entendimento sumulado do TST, não é correto afirmar:

- a) Tratando-se de pedido de complementação de aposentadoria oriunda de norma regulamentar e jamais paga ao ex-empregado, a prescrição aplicável é total, começando-se a fluir o biênio a partir da aposentadoria.
- b) Da extinção do último contrato começa a fluir o prazo prescricional do direito de ação em que se objetiva a soma de períodos

descontínuos de trabalho.

- c) A prescrição da pretensão relativa às parcelas remuneratórias não alcança o respectivo recolhimento da contribuição para o FGTS.
- d) Na ação que objetive corrigir desvio funcional, a prescrição só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento.
- e) Tratando-se de ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

Comentário A prescrição do FGTS é trintenária apenas e tão somente quanto ao não recolhimento das parcelas sobre o salário, nos termos da Súmula 362 do Tribunal Superior do Trabalho. Ou seja, se não depositado o FGTS durante todo o pacto laboral, a prescrição é trintenária. De outra parte, se se tratar, por exemplo, de pedido de horas extras que tenha sido deferido, estas estão sujeitas à prescrição quinquenal, e, como decorrência lógica, o FGTS incidente sobre as suplementares também estará sujeito ao mesmo prazo de prescrição quinquenal, ante o princípio da acessoriedade. Alternativa “c”.

PROCURADOR DE ESTADO – PGE/PE – CESPE/UNB – 2009

16 Acerca da prescrição no processo trabalhista, assinale a opção correta.

- a) A prescrição da pretensão relativa às parcelas remuneratórias não alcança o respectivo recolhimento da contribuição para o FGTS, à medida que a prescrição fundiária é trintenária, observado o prazo de dois anos após o término do contrato de trabalho.
- b) A ação trabalhista, ainda que arquivada, interrompe a prescrição relativamente a pedidos relativos a todo o vínculo empregatício.
- c) Tratando-se de ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrentes de alteração do pactuado, a prescrição é total, mesmo quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.
- d) Tratando-se de pedido de complementação de aposentadoria oriunda de norma regulamentar e jamais paga ao ex-empregado, a prescrição aplicável é a parcial.
- e) A ação movida por sindicato, na qualidade de substituto processual,

interrompe a prescrição, ainda que tenha sido considerado parte ilegítima *ad causam*.

Comentário De lembrar que o sindicato é apenas parte formal na relação jurídica processual quando atua como substituto processual. Os titulares do direito material são os substituídos, ou seja, os empregados com seus direitos trabalhistas pretensamente violados. Nesse sentido, a resposta correta está na letra “e”, uma vez que o direito material foi postulado, ainda que seja o sindicato considerado parte ilegítima *ad causam* para propor a ação na qualidade de substituto processual. Esse é o entendimento consagrado na Orientação Jurisprudencial n. 359 da Seção de Dissídios Individuais I do Tribunal Superior do Trabalho. Alternativa “e”.

CONTRATO DE TRABALHO: REQUISITOS, FORMAÇÃO, ALTERAÇÃO, DURAÇÃO, SUSPENSÃO E INTERRUPÇÃO

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 9ª REGIÃO – 2009

17 Analise as proposições a seguir:

- I. O afastamento do empregado por motivo de doença interrompe o contrato de trabalho por 15 dias e suspende o contrato a partir do 16º dia.
 - II. As férias e os descansos semanais remunerados importam em exemplos de interrupção do contrato de trabalho.
 - III. Em todas as situações de suspensão do contrato de trabalho cessa para o empregador a obrigação de pagamento de salários, de cômputo do período no tempo de serviço do empregado e de depósito do FGTS.
 - IV. Conforme súmula do TST, após 5 anos da concessão da aposentadoria por invalidez, cessa para o empregado o direito de retornar ao trabalho se o benefício for cancelado a partir de então.
 - V. O casamento do professor interrompe o respectivo contrato de trabalho por 9 dias.
- a) Somente as proposições II, III e IV são corretas.
 - b) Somente as proposições I, II e V são corretas.
 - c) Somente as proposições I, II e IV são corretas.
 - d) Somente as proposições II, IV e V são corretas.
 - e) Todas as proposições são corretas.

Comentário De forma sucinta, pode-se dizer que na interrupção do contrato de trabalho há pagamento de salários pelo empregador, mas não prestação de serviços pelo empregado. De outra parte, na suspensão do contrato de trabalho, não há pagamento de salários pelo empregador e não há prestação de serviços pelo empregado. A proposição I está correta, uma vez que nos primeiros 15 dias de afastamento o empregado recebe salários do empregador, embora não lhe tenha prestado serviços. Somente a partir do décimo sexto dia é que ocorre o afastamento pela Previdência Social, com pagamento de benefícios pela Autarquia Previdenciária. A proposição II está correta, pois, tanto no caso das férias como no do descanso semanal remunerado, o empregado não presta serviços, mas é remunerado nesses períodos. Por fim, a proposição V está correta e se encontra prevista no art. 320, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho, que prevê o afastamento, sem desconto dos salários, pelo período de 9 dias, no caso de licença-gala (casamento) ou de licença-onojo (falecimento do cônjuge, do pai, da mãe ou de filho). Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 9ª REGIÃO – 2009

18 Considere as seguintes proposições:

- I. A maioria dos contratos empregatícios é pactuada sem termo final preestabelecido, e a forma mais comum de ruptura de tais contratos é a dispensa arbitrária ou despedida sem justa causa. Não obstante, tal modalidade de ruptura contratual não pode ser exercida quando da presença das garantias jurídicas em favor da manutenção do emprego (exemplo, representante obreiro no Conselho Nacional de Previdência Social). O desrespeito a tais garantias enseja o reconhecimento da nulidade da despedida sem justa causa e a consequente readmissão ao emprego ou, conforme o caso, o pagamento de indenização correspondente.
- II. A aposentadoria por tempo de serviço constitui modalidade extintiva do contrato de emprego. Em tal hipótese de extinção contratual, estará o empregador desobrigado do pagamento ao empregado da multa de 40% sobre o saldo depositado na conta vinculada do FGTS.
- III. A justa causa se trata de motivo, previsto em lei, que autoriza a extinção do contrato de emprego por culpa daquele que cometeu a infração. Para apuração do cometimento da justa causa, diante da

aplicação no direito do trabalho do princípio protetivo, necessário, em qualquer caso, o aforamento da ação judicial de inquérito.

IV. A incontinência de conduta, como falta grave, trata-se de conduta culposa do empregado que atinja a moral, sob a ótica sexual e desde que afete o contrato de emprego ou o ambiente de trabalho.

- a) Todas as proposições são incorretas.
- b) Somente as proposições I, III e IV são corretas.
- c) Somente as proposições I, II e III são corretas.
- d) Somente as proposições II, III e IV são corretas.
- e) Somente a proposição IV é correta.

Comentário Com efeito, o art. 482, *b*, da Consolidação das Leis do Trabalho prevê duas hipóteses distintas de justa causa por falta grave cometida pelo empregado, a saber: incontinência de conduta ou mau procedimento. Por óbvio que, se levarmos em consideração que a lei jamais contempla palavras inúteis, chegaremos à conclusão de que são tipos diferentes de justa causa. A primeira, por incontinência de conduta, é todo ato praticado pelo empregado no ambiente de trabalho que atinja a moral sexual dos colegas. Como exemplo, o empregado que faz comentários de conotação sexual acerca das colegas ou aquele que procura contato físico com elas, apalpando-as em suas partes íntimas. Já o mau procedimento, no dizer de Amauri Mascaro Nascimento, é todo comportamento irregular do empregado, incompatível com as normas exigidas pelo senso comum do homem médio (2009, 34-402). Alternativa “e”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 15ª REGIÃO – 2008

19 Assinale a alternativa **correta**. Para fins de admissão, o empregador pode exigir do candidato a emprego comprovação de experiência prévia, no mesmo tipo de atividade, pelo tempo máximo de:

- a) 3 (três) meses;
- b) 6 (seis) meses;
- c) 12 (doze) meses;
- d) 18 (dezoito) meses;
- e) 24 (vinte e quatro) meses.

Comentário De acordo com o art. 442-A da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pela Lei n. 11.644/2008, somente é possível ao empregador, para fins de contratação, exigir comprovação de experiência

prévia por tempo superior a 6 meses no mesmo tipo de atividade. Com o referido dispositivo legal, o legislador ordinário quis reprimir qualquer ato discriminatório por parte do empregador, em especial, para levar em consideração grandes diferenças de tempo de experiência no mesmo tipo de atividade. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 15ª REGIÃO – 2008

20 No concernente à justa causa, assinale a alternativa **incorreta**:

- a) Ato de improbidade está relacionado com a desonestidade do empregado.
- b) Incontinência de conduta está relacionada com a moral de ordem sexual.
- c) Condenação criminal do empregado, transitada em julgado, com a suspensão da execução da pena, sempre autoriza demissão por justa causa.
- d) Ato de indisciplina pressupõe o descumprimento de ordens gerais.
- e) Prática constante de jogos de azar autoriza demissão por justa causa.

Comentário Ainda que se trate de condenação criminal do empregado transitada em julgado, a suspensão da execução da pena permitirá que ele continue a trabalhar, fato que impede a aplicação de despedimento por justa causa. Nada impede, contudo, que o empregador, sabedor da conduta do empregado, despeça-o, mas, nesse caso, sem justa causa. Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 15ª REGIÃO – 2008

21 Assinale a alternativa **correta**:

- a) É ilícita a transferência unilateral do empregado decorrente de extinção do estabelecimento em que trabalhava.
- b) A suspensão disciplinar do empregado por 30 (trinta) dias consecutivos acarreta a rescisão injusta do contrato de emprego.
- c) O aviso prévio, de no máximo 30 (trinta) dias, é devido na dispensa indireta.
- d) Na força maior, a imprevidência do empregador é excludente obrigacional.
- e) Não se considera alteração contratual ilegal a reversão ao cargo efetivo de empregado que exercia função de confiança.

Comentário O art. 468, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho preconiza que é legal a alteração contratual que reverta o empregado que ocupava cargo de confiança para o cargo efetivo anteriormente ocupado. É o que a doutrina define como *jus variandi* lícito, inserido nos limites do poder diretivo do empregador. Alternativa “e”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 8ª REGIÃO – 2008

22 Marque a alternativa CORRETA:

- a) Com relação à aplicação de penalidades, vigora no direito trabalhista, dentre outros, o princípio do *non bis in idem*. Por conta deste, na ocorrência de falta igual não poderá o empregador aplicar, ao mesmo empregado, igual punição.
- b) Invocando os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, pode o juiz do trabalho cancelar uma suspensão disciplinar ou, ainda, fixar punição em limites mais justos alterando o número de dias de uma suspensão considerada branda ou exorbitante.
- c) O princípio que rege a igualdade de tratamento no Direito Individual do Trabalho, advém do princípio geral da igualdade entre os cidadãos de um Estado, refletido no direito privado. Ao expandir-se para a integralidade da relação empregatícia, este princípio beneficia tanto o empregado como o empregador. Neste sentido, desde que autorizado previamente pelo empregado, o empregador poderá descontar de seu salário parcelas decorrentes de liberalidade que os demais empregados exercentes da mesma função não receberem.
- d) Por força do princípio da continuidade da relação de emprego, o contrato de emprego se realiza, de regra, como um contrato de vigência prolongada e indefinida, salvo quando determinadas circunstâncias o façam cessar por decisão do empregado, do empregador ou, ainda, por morte do empregado ou extinção da empresa. O termo, no contrato de emprego, tal como ocorre no direito comum, é considerado como um elemento accidental do negócio jurídico.
- e) É vedado ao empregador estipular pagamento de salário por período superior a um mês, salvo, no que concerne a comissões, percentagens, gratificações e utilidades consideradas como parcelas remuneratórias.

Comentário Em regra, o contrato de trabalho é celebrado por prazo indeterminado, ante a natureza alimentar de que se reveste o salário. Somente por exceção é que se pode admitir o contrato de trabalho por prazo determinado. As exceções estão expressas no art. 443, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, a saber: “serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo, atividades empresariais de caráter transitório e o contrato de experiência”. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 8ª REGIÃO – 2008

23 Marque a alternativa CORRETA:

- a) Na interrupção contratual computa-se sempre o período de ausência para os fins de pagamento de gratificação de natal e FGTS mais 40%. Não há cômputo para efeito de férias posto que esta já é considerada como período de interrupção.
- b) Elementos, objetivo e subjetivo, imprescindíveis para a caracterização da justa causa por abandono de emprego são, respectivamente, ausência em períodos sucessivos e descontínuos do trabalho e *animus abandonandi*.
- c) A concessão do aviso prévio por parte do empregador torna indispensável que, no período de sete dias consecutivos, tenha o empregado redução da jornada de trabalho por duas horas diárias, com a finalidade de proporcionar a este, tempo livre para procurar novo emprego. Sem a redução da jornada o aviso prévio não terá eficácia e deve ser tido como inexistente.
- d) A pessoalidade na prestação do serviço é um dos requisitos caracterizadores da relação empregatícia e denota a existência de uma confiança mínima entre as partes contratantes que é indispensável para a realização do contrato. Alguns empregados, no entanto, denominados legalmente de empregados de confiança, são escolhidos para exercer cargos de maior responsabilidade, como é o caso dos gerentes, diretores e chefes de departamento ou filial. Estes têm seus direitos restringidos quanto à limitação da jornada normal de trabalho desde que preencham dois requisitos legais: a) exercício de encargos de gestão; b) padrão salarial mais elevado, de no mínimo 40% (quarenta por cento) superior aos salários dos demais empregados. Essas condições são cumulativas.
- e) Além do intervalo obrigatório mínimo de onze horas entre jornadas

de trabalho, a lei prevê o intervalo interjornada para repouso ou alimentação de no mínimo uma hora e máximo de duas nas jornadas que excedam seis horas. Os intervalos não serão computados na duração do trabalho.

Comentário Por óbvio, alguns empregados gozam de maior confiança e, justamente por isso, é que são galgados à condição de empregados para exercerem cargo de gestão. Nesse sentido, o cargo de gestão deve estar plenamente caracterizado com evidente poder de mando e com poderes de representar o empregador. Além disso, deverá receber gratificação de função não inferior a 40% do salário efetivo. Tais requisitos cumulativos estão inseridos no art. 62, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 8ª REGIÃO – 2009

24 Sobre a duração do trabalho, é correto afirmar:

- a) A duração do trabalho do aprendiz não excederá de 6 horas diárias. É vedada a prorrogação e a compensação de jornada, salvo na hipótese de aprendiz que já tenha completado o ensino fundamental.
- b) É permitida a prorrogação da duração normal diária do trabalho do menor, até mais duas horas, independentemente de acréscimo salarial, mediante convenção ou acordo coletivo, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.
- c) O empregado sob o regime de tempo parcial poderá prestar horas extras, mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.
- d) Nas atividades insalubres, somente poderá haver prorrogação de jornada de trabalho na ocorrência de necessidade imperiosa, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.
- e) O desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas de 11 horas consecutivas atribui ao trabalhador o direito à remuneração do

período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da remuneração da hora normal, devendo-se pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional.

Comentário O art. 66 da Consolidação das Leis do Trabalho preconiza que entre o término de uma jornada e o início da jornada no dia seguinte deverá haver um lapso de 11 horas. É o que se denomina intervalo interjornada. Por muito tempo havia dúvida quanto às consequências da subtração parcial do intervalo interjornada, ou seja, se a hipótese seria apenas de aplicação de multa administrativa ao empregador por parte da fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego ou se referida multa deveria ser cumulada com o pagamento das horas subtraídas como extraordinárias. A Seção de Dissídios Individuais I do Tribunal Superior do Trabalho houve por bem aprovar a Orientação Jurisprudencial n. 355, que preconiza devam ser pagas como extraordinárias as horas subtraídas e o respectivo adicional. Embora não haja expressa menção à multa administrativa, por óbvio que esta também é devida pelo empregador, uma vez que descumprida norma trabalhista de ordem pública. Alternativa “e”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 8ª REGIÃO – 2009

25 Assinale a alternativa correta, concernente à legislação consolidada:

- a) A Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirá, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. Semelhante atribuição possuem as autoridades administrativas, com a ressalva da possibilidade de aplicação da equidade. Em ambas as situações, seja na atividade jurisdicional ou administrativa, o direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.
- b) Em determinadas situações, é possível validamente substituir a Carteira de Trabalho por um atestado fornecido pelo empregador.
- c) A época da concessão das férias será determinada pelo

empregador e será fixada em consideração ao que melhor consulte os seus interesses. Constituem exceções a esta regra o direito do empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, de fazer coincidir suas férias com as férias escolares, e o direito dos membros de uma família, que trabalharem no mesmo estabelecimento ou empresa, de gozar férias no mesmo período.

- d) Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. Acordo Coletivo de Trabalho é a faculdade dos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar acordos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho. Tanto no que se refere à Convenção Coletiva de Trabalho, quanto no que se refere ao Acordo Coletivo é imprescindível a participação do Sindicato da categoria profissional, sendo impossível estipular sua duração por prazo superior a 2 (dois) anos.
- e) O incorreto registro do contrato de emprego na Carteira de Trabalho ou registro de empregado, ou confessar ou declarar em juízo ou fora dele, data de admissão em emprego diversa da verdadeira, é irregularidade passível de sanção administrativa, mas não implica na ocorrência de fato típico de natureza penal.

Comentário Em regra, para iniciar o trabalho nos moldes da Consolidação das Leis do Trabalho, o empregado deverá apresentar sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) ao empregador, que dispõe de 48 horas para fazer as anotações respectivas do contrato de trabalho, como previsto no art. 29, *caput*. Todavia, é possível a contratação de empregado celetista que não possua o referido documento, pois domiciliado em localidade que não tenha órgão emissor. Nesse caso, deverá o empregador, no prazo de até 30 dias do início do labor, permitir ao empregado que compareça ao posto de emissão mais próximo para obtê-lo. Isso é o que aponta o art. 13, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho. Dispõe o § 4º do mesmo dispositivo legal que o empregador deverá fornecer ao empregado, no ato da admissão, documento do qual constem a data de admissão, a natureza do trabalho, o

salário e a forma de pagamento e que, se o empregado ainda não possuir a carteira na data em que for dispensado, o empregador lhe fornecerá atestado de que conste o histórico da relação empregatícia. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 8ª REGIÃO – 2009

26 Assinale a alternativa correta, em face da disciplina legal das relações de trabalho:

- a) Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso, sendo assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte. Nas atividades em que o trabalho aos domingos seja necessário, este será apenas considerado lícito mediante o estabelecimento de uma escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização dos órgãos de fiscalização do trabalho.
- b) A Constituição Federal fixa como direito social a percepção do salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim. Esta disposição tolera a fixação de piso salarial regional, cujo valor será definido por lei estadual. A fixação do mínimo regional admite a flexibilização salarial para valores inferiores, em situação de grave crise, desde que respeitado o piso salarial constitucional.
- c) O trabalhador urbano que perceber remuneração equivalente ao valor do salário mínimo terá direito ao pagamento de, pelo menos, 70% desta remuneração em dinheiro. O restante poderá ser pago em provisões *in natura*.
- d) Não será considerada falta ao serviço, para os efeitos da duração do período de férias, a ausência do empregado durante o tempo de prisão preventiva, caso seja este absolvido ou impronunciado. O mesmo se sucede quando a ausência for ocasionada por acidente do trabalho ou enfermidade atestada pelo Instituto Nacional do

Seguro Social – INSS, exceto se tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos.

- e) As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito, sendo que somente em casos excepcionais, a critério do empregador, serão as férias concedidas em 2 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos. Esta disposição de exceção não se aplica aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, situações em que as férias serão sempre concedidas de uma só vez.

Comentário As faltas ao trabalho, desde que justificadas, devem ser desconsideradas quando da fixação do período do efetivo gozo das férias. Assim, são faltas justificadas todas aquelas inseridas no art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho e bem assim nas hipóteses em que o empregado estiver suspenso preventivamente para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quando for impronunciado ou absolvido e por motivo de acidente do trabalho ou de enfermidade atestada pelo INSS, exceto se o afastamento superar 6 meses no mesmo período aquisitivo, ainda que descontínuos. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 8ª REGIÃO – 2009

27 De acordo com a legislação, é correto afirmar:

- a) É vedada a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso ao emprego ou sua manutenção por motivo de sexo, sendo que o rompimento da relação de trabalho em razão de ato discriminatório faculta à empregada optar entre a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, com incidência de correção monetária e juros, ou a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, com juros e correção monetária.
- b) É requisito para a legalidade da greve em serviços essenciais que o empregador e os usuários dos serviços sejam notificados, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, da paralisação.

- c) Nas atividades ou serviços considerados essenciais, os empregadores e os trabalhadores, em comum acordo, ficam obrigados a garantir os serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. São considerados atividades ou serviços essenciais o tratamento e abastecimento de água, a distribuição de energia, assistência médica e hospitalar, distribuição e comercialização de medicamentos, transporte coletivo, telecomunicações, serviços bancários, tratamento de lixo e controle de tráfego aéreo.
- d) Constituem motivos justos para rescisão do contrato de representação comercial, pelo representante: a redução de esfera de atividade do representante em desacordo com as cláusulas do contrato; a quebra, direta ou indireta, da exclusividade, se prevista no contrato; a falta de cumprimento de quaisquer obrigações inerentes ao contrato de representação comercial; a fixação abusiva de preços em relação à zona do representante, com o exclusivo escopo de impossibilitar-lhe ação regular; o não pagamento de sua retribuição na época devida.
- e) A denúncia por qualquer das partes, sem justa causa, do contrato de representação comercial ajustado por tempo indeterminado e que haja vigorado por mais de 12 (doze) meses obriga o denunciante à concessão de pré-aviso, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias e ao pagamento de importância igual a 1/3 das comissões auferidas pelo representante, nos três últimos meses.

Comentário A Lei n. 9.029/95 trata da proibição de exigência de atestado de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Nos arts. 1º e 4º do citado diploma legal, o legislador trata da vedação da discriminação por motivo de sexo, bem assim permite a readmissão da empregada despedida por ato discriminatório, com o pagamento dos salários do período do afastamento acrescidos de correção monetária e juros de mora ou a percepção, em dobro, dos salários do período do afastamento acrescidos de correção monetária e juros de mora. A opção deve ser feita pela empregada. Alternativa “a”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 8ª REGIÃO – 2009

28 Assinale a alternativa incorreta:

- a) Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança de domicílio. Não estão compreendidos nesta proibição: os empregados que exerçam cargo de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência, quando esta decorra de real necessidade de serviço. É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado. Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, ficando obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento) da remuneração que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação.
- b) O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, descendente, ascendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica; até 2 (dois) dias, para o fim de se alistar eleitor; até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento; nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior; por um dia, em caso de nascimento de filho; por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação de sangue devidamente comprovada; no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar; pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a júízo, e quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.
- c) Entende-se como força maior o acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu. A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior. Ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização. É lícita, em caso de força maior ou prejuízos

devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo. Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é assegurado o restabelecimento dos salários reduzidos. Sendo comprovado que é falsa alegação do motivo de força maior, é garantida a reintegração aos empregados estáveis, sendo-lhes assegurado também o pagamento da remuneração atrasada.

- d) O pagamento dos salários será efetuado em dia útil e no local do trabalho, dentro do horário do serviço ou imediatamente após o encerramento deste, salvo quando efetuado por depósito em conta bancária. O pagamento de comissões só é exigível depois de ultimada a transação a que se referem. Nas transações realizadas por prestações sucessivas, é exigível o pagamento das comissões que lhes disserem respeito proporcionalmente à respectiva liquidação, não ficando, em tais hipóteses, prejudicado o pagamento das comissões ao empregado ainda que o contrato de trabalho venha a ser extinto. Em caso de rescisão de contrato de trabalho, havendo controvérsia sobre o montante das verbas rescisórias, o empregador é obrigado a pagar ao trabalhador, à data do comparecimento à Justiça do Trabalho, a parte incontroversa dessas verbas, sob pena de pagá-las acrescidas da metade.
- e) Ao empregado chamado a ocupar, em comissão, interinamente, ou em substituição eventual, cargo diverso do que exercer na empresa, serão garantidas a contagem do tempo naquele serviço, bem como a volta ao cargo anterior. No tempo de serviço do empregado, quando readmitido, serão computados todos os períodos em que tiver trabalhado anteriormente na empresa, exceto se houver sido despedido por falta grave, recebido indenização legal ou se aposentado espontaneamente.

Comentário A princípio, mister esclarecer que salário e remuneração não são termos sinônimos à luz do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho. Com efeito, remuneração é o somatório do salário (contraprestação paga diretamente pelo empregador) e da gorjeta (contraprestação paga por terceiros). Esclarecida a diferença, resta forçoso lembrar o contido no art. 469, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho, que prevê que, no caso de

transferência provisória, deva ser pago adicional de transferência à base de 25% sobre o salário e não sobre a remuneração do empregado. Alternativa “a”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 8ª REGIÃO – 2009

29 Considerando as normas de proteção ao trabalho, como discriminadas no texto consolidado, é correto afirmar:

- a) Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego, podendo ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado. Para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade.
- b) Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. A validade do contrato por prazo determinado está subordinada aos seguintes requisitos: 1) seja serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; 2) tratar-se de atividades empresariais de caráter transitório; 3) seja um contrato de experiência. O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 90 dias, observada a possibilidade de prorrogação, que poderá ser tácita ou expressa. Ultrapassado o prazo máximo desta forma de contrato este será considerado como de prazo indeterminado.
- c) Como norma absoluta e cogente de proteção ao trabalhador e levando em consideração o direito de igualdade, sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. Considera-se trabalho de igual valor, o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos. Irrelevante para esta finalidade de proteção se o paradigma foi beneficiado com decisão judicial, exceto se decorrente de vantagem pessoal ou de tese jurídica superada

pela jurisprudência de Corte Superior.

- d) É vedado à empresa limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispor do seu salário. Desta maneira, é proibido à empresa manter armazém exclusivamente para venda de mercadorias aos empregados ou serviços estimados a proporcionar-lhes prestações *in natura*.
- e) O horário do trabalho constará de quadro, organizado conforme modelo expedido pelo Ministro do Trabalho, e afixado em lugar bem visível. Esse quadro será discriminativo no caso de não ser o horário único para todos os empregados de uma mesma seção ou turma. O horário de trabalho será anotado em registro de empregados com a indicação de acordos ou contratos coletivos porventura celebrados. Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, sendo vedada a pré-assinalação do período de repouso.

Comentário A forma de contratação de empregado celetista pode ocorrer tácita ou expressamente. A forma expressa subdivide-se em verbal ou escrita. É o que dispõe o art. 442, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho. Quanto ao prazo, é possível a contratação por prazo indeterminado (regra) e a contratação por prazo determinado (exceção). É o que preconiza o art. 443, *caput* e §§ 1º e 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho. Quanto à exigência por parte do empregador de experiência prévia de empregado quando da contratação, deve limitar-se a 6 meses no mesmo tipo de atividade. É o que preleciona o art. 442-A da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pela Lei n. 11.644/2008. Alternativa “a”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 9ª REGIÃO – 2009

30 Os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco, apontados em dois preceitos combinados na CLT. Acerca desse assunto, aponte a proposição correta:

- a) Apenas o empregador é que, indistintamente, pode ser pessoa física ou jurídica, jamais o empregado.
- b) Tornando-se inviável a prestação pessoal do trabalho, no curso do contrato, por certo período, o empregado poderá se fazer substituir

por outro trabalhador.

- c) À luz da Consolidação, um trabalhador que preste serviço ao tomador, mesmo que por diversos meses seguidos, mas apenas em domingos ou fins de semana, configura-se como trabalhador eventual.
- d) No caso do trabalhador intelectual a subordinação está relacionada ao poder de direção do empregador, mantendo o empregado a autonomia de sua vontade sobre a atividade desempenhada.
- e) Considerando que nem todo trabalho é passível de mensuração econômica, não se pode estabelecer que a onerosidade constitua elemento fático-jurídico da relação de emprego.

Comentário O art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho preconiza: “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Portanto, aplica-se o diploma legal apenas àquele trabalhador que prestar serviços como pessoa física e não às empresas prestadoras de serviços constituídas como pessoas jurídicas. Por outro lado, o art. 2º do Texto Consolidado contempla a possibilidade de o empregador ser pessoa física ou jurídica, a saber: “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”. Além disso, a primeira parte do § 1º do mesmo art. 2º do Texto Consolidado preleciona: “equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais,...”. Alternativa “a”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 9ª REGIÃO – 2009

31 O prazo máximo fixado para o trabalho temporário (Lei 6.019/74) para a utilização pela empresa tomadora dos serviços, salvo no caso de autorização de prorrogação conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego, é de:

- a) um mês;
- b) dois meses;
- c) três meses;
- d) seis meses;
- e) um ano.

Comentário Dispõe o art. 10 da Lei n. 6.019/74 que “o contrato entre a empresa

de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social, segundo instruções a serem baixadas pelo Departamento Nacional de Mão de Obra”. Registre-se, por oportuno, que o artigo da lei em comento não contempla 90 dias, mas sim 3 meses, que podem se traduzir em 91 ou mesmo 92 dias. Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 1ª REGIÃO – 2008

32 A validade da alteração dos contratos individuais de trabalho dependerá

- a) do mútuo consentimento, sempre que previsto em cláusula contratual.
- b) da proposta do empregador, aceita pelo empregado, e ainda assim desde que suas condições não resultem prejuízos diretos ou indiretos ao empregado.
- c) de acordo coletivo específico, dirigido a todos os empregados do mesmo setor do estabelecimento.
- d) da vantagem indenizatória a ser dada ao empregado, como forma de reparação em caso de rebaixamento.
- e) da ausência de reflexos negativos na carreira, observados os critérios de promoção por merecimento e antiguidade.

Comentário Trata a presente questão do que se denomina *jus variandi* lícito. Dois são os requisitos previstos no art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho para que se possa considerar lícita a alteração contratual, a saber: mútuo consentimento e ausência de prejuízo direto ou indireto ao empregado. Os requisitos são cumulativos, e a ausência de um deles implica a nulidade da cláusula infringente dessa garantia. Alternativa “b”.

PROCURADOR DE ESTADO – PGE/SC – UFSC – 2009

33 Decorrentes do Contrato de Trabalho, sobre os direitos dos empregados, assinale a alternativa CORRETA:

- a) São afetados quando se altera a estrutura jurídica da empresa de sociedade limitada para sociedade anônima.
- b) Não são afetados pela mudança de propriedade da empresa e nem pela alteração da sua estrutura jurídica.

- c) Devem adaptar-se às contingências da mudança de propriedade da empresa, até mesmo com redução salarial, desde que com cláusula de garantia efetiva e expressa de continuidade do emprego.
- d) São afetados quando há mudança de empresa individual para sociedade limitada ou quando se altera o quadro dirigente de uma sociedade anônima.
- e) Não são afetados pela alteração de sua estrutura jurídica, salvo quando se tratar de empresa pública ou órgão da Administração Pública Direta e Indireta. Para eles há permissão de reduzir direitos adquiridos dos empregados.

Comentário A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados, nos termos do art. 448 da Consolidação das Leis do Trabalho. Trata-se de mais uma regra de proteção aos direitos dos empregados. Alternativa “b”.

PROCURADOR DE ESTADO – PGE/SC – UFSC – 2009

34 Sobre o Contrato de Trabalho, assinale a alternativa INCORRETA:

- a) Os riscos econômicos do negócio são exclusivamente do empregador.
- b) Quando há participação nos lucros, o empregado assume os riscos da atividade econômica conjuntamente com o empregador.
- c) O trabalho desenvolvido pelo empregado deve ser prestado pessoalmente, ou seja, exclusiva e unicamente pelo contratado, não podendo tal prestação ser delegada ou repassada a terceiros.
- d) É uma das várias espécies de relação de trabalho.
- e) O peculiar da relação de emprego é a subordinação, razão pela qual é também denominada como relação de trabalho subordinado.

Comentário O diploma legal que regula a participação nos lucros ou resultados é a Lei n. 10.101/2000, que prevê a forma de pagamento da participação nos lucros, que não poderá ocorrer em período inferior a 6 meses ou mais de duas vezes ao ano. A participação nos lucros e resultados depende de negociação coletiva, donde resta forçoso concluir que não está vinculada ao efetivo lucro obtido contabilmente. Os riscos da atividade econômica são exclusivos do empregador. É o que se denomina “alteridade”. Mesmo que haja fixação de participação nos lucros ou resultados, o empregado jamais assume os riscos do empreendimento que são apenas do empregador. Alternativa “b”.

PROCURADOR DO TRABALHO – PGT – 2008

35 Analise as assertivas abaixo:

- I. A relação empregatícia e a figura do empregado surgem como resultado da combinação de elementos fático-jurídicos que são: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com personalidade pelo trabalhador; c) prestação efetuada com não eventualidade; d) efetuada sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade.
- II. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.
- III. Não há distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que estejam presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego.
- IV. Dentre as condições legais para admissão como mãe social, inclui-se a idade mínima de 21 (vinte e um) anos.

Assinale a alternativa correta:

- a) Todas as assertivas estão corretas.
- b) Apenas as assertivas I e II estão corretas.
- c) Apenas as assertivas II e III estão corretas.
- d) Apenas a assertiva IV está incorreta.
- e) Não respondida.

Comentário Mãe social, nos termos do art. 2º da Lei n. 7.644/87, é aquela que, dedicando-se à assistência ao menor abandonado, exerça cargo em nível social, dentro do sistema de casas-lares. Dispõe o art. 9º, *a*, do mesmo diploma legal, que a idade mínima para ser mãe social é de 25 anos. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 1ª REGIÃO – 2008

36 Segundo a legislação em vigor, a respeito da Carteira de Trabalho é correto dizer que:

- a) Será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo trabalhador ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de quarenta e oito horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, sendo facultada a

adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico.

- b) As anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social serão feitas na data-base; quando da comunicação da concessão das férias; havendo necessidade de comprovação perante a previdência social; e no caso de rescisão contratual.
- c) Só será fornecida a Carteira de Trabalho e Previdência Social mediante a apresentação de duas fotografias, de frente, modelo 3x4, e de documento oficial de identificação pessoal do interessado, no qual possam ser colhidos dados referentes ao nome completo, filiação, data e lugar de nascimento.
- d) Se o empregado ainda não possuir a carteira na data em que for dispensado, a rescisão do contrato só poderá ser feita perante o sindicato ou órgão da Delegacia Regional do Trabalho.
- e) A Carteira de Trabalho e Previdência Social é obrigatória para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural, ainda que em caráter temporário, e facultativa para o exercício por conta própria de atividade profissional remunerada.

Comentário Dispõe o art. 29, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho que a apresentação da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) deverá ser apresentada, contra recibo, pelo trabalhador ao empregador a fim de que este último possa anotar o contrato de trabalho no prazo máximo de 48 horas. Alternativa “a”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 2ª REGIÃO – 2009

37 Sobre as modalidades de contratos de trabalho quanto à sua duração, não está certo afirmar:

- a) Os pactos por tempo indeterminado são aqueles cuja duração temporal não tenha prefixado termo extintivo, mantendo a sua duração indefinida ao longo do tempo; se constituindo em regra geral da modalidade, razão pela qual a Jurisprudência sumulada lhe confere o *status* de presunção jurídica de existência na contratação de uma relação de emprego.
- b) Diversamente dos contratos a termo, os pactos por tempo indeterminado geram efeitos jurídicos repercutindo em três dimensões da relação contratual: na interrupção e suspensão contratuais, nas garantias especiais de emprego e efeitos rescisórios

ligados à quantidade de títulos decorrentes da ruptura contratual.

- c) À luz da CLT, o contrato a termo somente será válido em se tratando de serviços cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; de atividades empresariais de caráter transitório ou de contrato de experiência; sendo que os dois primeiros não poderão ser estipulados por mais de 02 (dois) anos e o último não poderá ultrapassar 90 (noventa) dias.
- d) Nos pactos por prazo determinado não poderá haver mais de uma prorrogação, sempre por prazo idêntico ao do contrato inicial, sob pena de passar a reger-se pelas normas dos contratos por prazo indeterminado.
- e) Além das hipóteses previstas na CLT, são hipóteses legais tipificadas de pactos de duração prefixada: do trabalhador temporário nos termos da Lei 6.019/74; de artista profissional nos termos da Lei 6.533/78; contratos a termo instituídos por normas coletivas nos termos da Lei 9.601/98; contratos de atleta profissional nos termos da Lei 9.615/98.

Comentário Com efeito, nada impede que o contrato de trabalho celebrado por prazo determinado seja prorrogado por tempo diverso daquele constante na avença inicial. Por exemplo, é possível que um contrato de experiência seja celebrado por 30 dias e prorrogado por mais 60, o que não ultrapassa o prazo máximo de 90 dias. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 2ª REGIÃO – 2009

38 Em relação ao conceito legal de empregador para os efeitos exclusivos da relação de emprego é correto afirmar que:

- a) As instituições de beneficência somente podem ser empregadores quando integrantes do grupo econômico.
- b) Os profissionais liberais que não possuam regulamentação em órgão de classe não podem ser empregadores.
- c) Apenas nas hipóteses de trabalho eventual as instituições beneméritas sem fins lucrativos poderão contratar empregados.
- d) A empresa individual ou coletiva que assumir os riscos da atividade econômica somente poderá ser empregadora se o trabalhador lhe prestar serviços com exclusividade.
- e) Será empregador a pessoa física, jurídica ou entidade que,

assumindo os riscos do empreendimento econômico, admitir, assalariar e dirigir a prestação pessoal do serviço de outra pessoa física.

Comentário O conceito de empregador está baseado no art. 2º, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho. Também ficam equiparados a empregador os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos que admitirem trabalhadores como empregados, nos termos do § 1º do art. 2º do Texto Consolidado. Alternativa “e”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 2ª REGIÃO – 2009

39 Sobre os institutos da suspensão e interrupção dos efeitos do contrato de trabalho:

- I. O afastamento previdenciário não suspende o contrato de trabalho por prazo determinado, que encerra no seu termo, salvo se houver ajuste expresso das partes em sentido contrário.
- II. O afastamento do empregado em razão do serviço militar compulsório e normal implica em interrupção do contrato de trabalho, devendo comunicar em 90 (noventa) dias da baixa o seu interesse ao retomo do emprego.
- III. Ao empregado em gozo de férias são asseguradas, por ocasião de sua volta ao trabalho, todas as vantagens concedidas à sua categoria na empresa.
- IV. O empregado aposentado por invalidez terá o contrato de trabalho interrompido durante o prazo fixado pelas leis da previdência social para efetivação do benefício, não sendo assegurado o retomo ao emprego após este prazo.

É certo afirmar que:

- a) Apenas as assertivas I e III estão corretas.
- b) Apenas as assertivas I e IV estão corretas.
- c) Todas as assertivas estão corretas.
- d) Apenas as assertivas III e IV estão corretas.
- e) Apenas a assertiva I está correta.

Comentário Quanto à afirmativa I, é certo que, em regra, o contrato de trabalho por prazo determinado se extingue naturalmente. Não há falar em rescisão contratual, pois as partes já conhecem de antemão o seu término. Nesse

sentido, o afastamento previdenciário não suspende os efeitos do contrato a termo, exceto se expressamente pactuada tal condição, nos termos do art. 472, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho. Quanto à afirmativa III, de lembrar que férias são hipótese de interrupção do contrato de trabalho, uma vez que não há prestação de serviço, mas há pagamento de salário. Assim, não poderia o empregado, apenas pelo fato de exercitar um direito seu – as férias –, ser prejudicado com a supressão de vantagens asseguradas durante o prazo do efetivo gozo. É o que preconiza o art. 471 da Consolidação das Leis do Trabalho. Alternativa “a”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 2ª REGIÃO – 2009

40 São considerados motivos justificados para abono de faltas ao serviço, sem prejuízo do salário ou aplicação de outra punição:

- a) O afastamento por 03 (três) dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente e irmão.
- b) O afastamento por 01 (um) dia a cada 06 (seis) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada.
- c) O afastamento nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.
- d) As horas em que o empregado compareceu como parte na Justiça do Trabalho, limitado ao período de 05 horas visto que, no termos do art. 813 da CLT as audiências não poderão ultrapassar este tempo.
- e) O tempo em que o empregado, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial da Organização Internacional do Trabalho OIT, desde que não exceda 30 (trinta) dias.

Comentário O art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho trata das hipóteses nas quais o empregado não ficará prejudicado em relação ao pagamento do salário, na medida em que se traduzem em faltas justificadas. No inciso VII do dispositivo legal em comento, encontra-se prevista a hipótese de afastamento do empregado, sem prejuízo do salário, nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior. Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 2ª REGIÃO – 2009

41 Quanto ao instituto do aviso prévio, assinale a alternativa que está

correta:

- a) O período do aviso prévio será oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior, e de trinta dias aos que perceberem por quinzena ou mês.
- b) O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado, sendo devido o seu pagamento, ainda que haja comprovação de que o prestador dos serviços obteve novo emprego.
- c) O aviso prévio, proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, é devido também na hipótese de rescisão indireta.
- d) A falta de aviso por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo, desde que assim ajustado no contrato de trabalho.
- e) É facultado ao empregado trabalhar sem a redução da jornada diária durante o período do aviso prévio, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 5 (cinco) dias corridos.

Comentário Com o advento da Constituição Federal de 1988, mais precisamente o contido no art. 7º, XXI, o tempo mínimo de aviso prévio é de 30 dias, no mais prevalecendo o contido no art. 487, I, da Consolidação das Leis do Trabalho. A proporcionalidade do aviso prévio, ou seja, o tempo do respectivo período além dos 30 dias, depende de lei ordinária. Por fim, dispõe o art. 487, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho que o aviso prévio é devido na rescisão indireta do contrato de trabalho. Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 21ª REGIÃO – 2010

42 José foi admitido como empregado do Banco Macau S/A para exercer a função de auxiliar administrativo, sendo posteriormente promovido a gerente de relacionamento, ocupando-se, na maior parte de sua jornada, da venda de produtos financeiros (seguros, título de capitalização, leasing, etc.). Nessa nova fase, José trabalhou também com produtos de outras empresas do Grupo Macau, recebendo comissionamento pelas respectivas vendas, dentro dos limites da jornada legal.

Considerando essa situação, é correto afirmar:

- a) José terá apenas um vínculo, mas a sua remuneração, para fins, por exemplo, de férias, 13º salário, contribuição social e Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, será composta pela soma de todas

as parcelas recebidas, inclusive das comissões pagas pelas empresas do Grupo.

- b) José terá obrigatoriamente tanto vínculos de emprego quantas forem as empresas do Grupo Macau, ainda que cumpra apenas uma jornada, pois a legislação não exige exclusividade como pressuposto da relação de trabalho.
- c) José, em nenhuma hipótese, terá vínculo de emprego com as demais empresas do Grupo Macau.
- d) José terá vínculo de emprego apenas com o Banco Macau, visto que, em relação às demais empresas do Grupo Macau, seu trabalho era eventual.
- e) José terá vínculo de emprego apenas com o Banco Macau, visto que em relação às demais, para fins da relação de emprego, seria considerado como trabalhador autônomo.

Comentário Ainda que José tenha vendido produtos de outras empresas do Grupo Macau, terá apenas vínculo de emprego com o Banco Macau, salvo ajuste em contrário. Nesse sentido, dispõe a Súmula 129 do Tribunal Superior do Trabalho que “a prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário”. Tendo em vista que a venda de produtos de outras empresas do grupo ocorreu dentro da jornada de trabalho para o Banco Macau, pode-se considerar que referido trabalho para aquelas foi eventual. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 21ª REGIÃO – 2010

43 Em relação aos contratos por prazo determinado, é correto afirmar:

- a) A conversão de um contrato por prazo indeterminado em contrato por prazo determinado é válida, desde que o primeiro contrato não exceda o período de noventa dias.
- b) O contrato por prazo determinado que for prorrogado mais de uma vez, tácita ou expressamente, passará a vigorar por tempo indeterminado.
- c) É válido contrato de experiência que sucede a um contrato de trabalho temporário.
- d) Segundo a jurisprudência uniformizada do Tribunal Superior do Trabalho, constatando-se a gravidez da empregada durante o curso

do contrato de experiência, fica-lhe assegurada a garantia de emprego, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

- e) O contrato de experiência pode ser prorrogado uma única vez e sua duração total não pode exceder de sessenta dias.

Comentário Dispõe o art. 451 da Consolidação das Leis do Trabalho que “o contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez, passará a vigorar sem determinação de prazo”. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 1ª REGIÃO – CESPE/UNB – 2010

44 Em cada uma das opções que se seguem, é apresentada uma situação hipotética referente à interrupção e suspensão do contrato de trabalho, seguida de uma assertiva a ser julgada. Assinale a opção que apresenta a assertiva correta.

- a) Renata, empregada de uma empresa pública, teve seu contrato suspenso de 1º/3/2008 a 31/3/2010, período em que ficou afastada para concluir curso de mestrado no exterior. Em 1º/6/2009, foi implantado novo plano de cargos e salários na empresa, o que resultou em aumento de salário de todos os empregados. Nessa situação, como o seu contrato estava suspenso na época da implantação do novo plano, Renata não tem direito ao enquadramento – mesmo que retorne às atividades regulares na empresa – nem à majoração salarial.
- b) César teve de afastar-se do emprego no dia 1º/4/2010 para cumprir as exigências do serviço militar. O período de afastamento deve durar, no mínimo, nove meses. Nessa situação, o empregador de César poderá considerar rescindido o contrato de trabalho.
- c) Rubens firmou acordo individual de trabalho que previa a suspensão do contrato, por quatro meses, para que pudesse participar de curso de qualificação profissional oferecido pelo empregador, cuja duração equivale à suspensão pactuada. Nessa situação, é válido o acordo firmado entre Rubens e seu empregador.
- d) Miriam teve seu contrato suspenso de 5/1/2009 a 5/4/2009 para participar de curso de qualificação e aperfeiçoamento ofertado pelo empregador. Em 1º/3/2010, surgiu nova oportunidade para Miriam

participar de outro curso de qualificação e aperfeiçoamento, também ofertado pelo empregador. Nessa situação, Miriam poderá ter seu contrato suspenso para participação no novo curso.

- e) Um dos empregados de Elias terá seu contrato de trabalho suspenso para participar de curso de qualificação e aperfeiçoamento por ele ofertado. Nessa situação, Elias não estará obrigado a pagar o salário mensal do empregado durante todo o período de afastamento.

Comentário De lembrar a diferença de suspensão e interrupção do contrato de trabalho. Na suspensão, não há prestação de serviço nem pagamento de salário, enquanto na interrupção não há prestação de serviço, mas há pagamento de salário. Dispõe o art. 476-A, §§ 3º e 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pela Medida Provisória n. 2.164-41/2001, sobre a possibilidade do pagamento de ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão do contrato para fins de participação de curso de qualificação e aperfeiçoamento, bem assim que, durante referida suspensão contratual, o empregado faz jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador. Alternativa “e”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 1ª REGIÃO – CESPE/UNB – 2010

45 Assinale a opção correta a respeito da figura do empregado e das figuras afins.

- a) A mãe social responsável por uma casa lar onde são abrigadas, no máximo, cinco crianças, deve residir juntamente com os menores que lhe forem confiados e propiciar-lhes condições próprias de uma família.
- b) Entre os direitos trabalhistas das mães sociais, inclui-se o direito a férias, as quais, em decorrência da peculiaridade da atividade por elas exercida, devem ser gozadas em companhia das crianças sob sua responsabilidade na casa lar.
- c) A mãe social deve ter, no mínimo, dezoito anos de idade.
- d) Desde a promulgação da CF, os empregados domésticos têm assegurado o gozo de folga nos feriados.
- e) Considere que um arquiteto tenha sido contratado, em 1995, para trabalhar em uma grande empresa e que, no dia 15/5/2009, ele tenha sido eleito diretor, razão pela qual, durante o exercício do

cargo, não esteve sujeito a subordinação jurídica. Nesse caso, é correto afirmar que o seu contrato de trabalho como arquiteto esteve suspenso enquanto exerceu o cargo de diretor e que o tempo de serviço relativo a esse período não foi computado para os fins desse contrato.

Comentário Inicialmente, é necessário diferenciar o diretor estatutário, pessoa estranha ao quadro de empregados e que é eleito para tal cargo, do empregado galgado à condição de diretor. O diretor estatutário não adquire, em hipótese alguma, a condição de empregado. Já o empregado galgado à condição de diretor poderá permanecer sob esse *status* – de empregado – ou se tornar diretor com efetivos poderes de gestão do empreendimento. O traço diferencial será a manutenção ou não do requisito da subordinação jurídica. Se esta for mantida, manterá o diretor a condição de empregado. Se não houver subordinação jurídica, o diretor deixa de ser empregado, e o período nessa função não conta para fins de tempo de serviço. Nesse sentido, dispõe a Súmula 269 do Tribunal Superior do Trabalho. Alternativa “e”.

PROCURADOR DO TRABALHO – PGT – 2009

46 Analise os itens abaixo:

- I. O contrato por prazo determinado só é válido em se tratando de: serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; atividades empresariais de caráter transitório; contrato de experiência.
- II. O contrato por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de dois anos. Se, no entanto, sofrer prorrogação será considerado sem determinação de prazo. O contrato de experiência não poderá exceder de cento e oitenta dias.
- III. O contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, que não poderá ser estipulado por mais de dois anos, com exceção dos contratos firmados com aprendiz com deficiência. Contrato de aprendizagem válido pressupõe a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, a matrícula e a frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e a inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

Marque a alternativa CORRETA:

- a) Todos os itens são corretos.
- b) Apenas os itens I e II são corretos.
- c) Apenas os itens I e III são corretos.
- d) Apenas os itens II e III são corretos.
- e) Não respondida.

Comentário Quanto à proposição I, dispõe o art. 443, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho que o contrato de trabalho por prazo determinado só será válido em se tratando de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo, de atividades empresariais de caráter transitório e de contrato de experiência. Quanto à proposição III, dispõe o art. 428, *caput* e §§ 1º e 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho que aprendizagem é contrato de trabalho, que esse contrato de trabalho é de natureza especial, pois tem fins simultâneos de ensino, que não poderá ser estipulado por prazo superior a 2 anos, exceto nos casos de empregados portadores de deficiência. Por ser contrato de trabalho, impõe-se a anotação deste na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), além da obrigatoriedade da verificação da matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica. Alternativa “c”.

ADVOGADO – BNDES – CESGRANRIO – 2010

47 João postulou judicialmente a declaração de existência de vínculo de emprego com ente da Administração Pública, já que, de fato, lá trabalhava, por intermediação de cooperativa de mão de obra, tal como outros falsos associados, mascarada de prestação de serviços. A decisão judicial, com base na Súmula n. 331 do TST, negou a existência do vínculo e fez gerar seus efeitos. Com base no exposto, conclui-se que

- a) sem a prestação do concurso público, nos moldes do art. 37, II da Constituição Federal, não há que se cogitar da formação do vínculo de emprego, embora nada impedisse que João buscasse o vínculo apenas com a suposta cooperativa, com responsabilidade subsidiária da entidade pública.
- b) sem a prestação do concurso público, nos moldes do art. 37, II da Constituição Federal, não há formação do contrato de emprego, mas

mera relação de trabalho, que, nos termos da Súmula 363 do TST, dará direito ao trabalhador de perceber os salários pelas horas trabalhadas, os adicionais respectivos e demais gratificações ajustadas.

- c) a caracterização da responsabilidade solidária ou subsidiária do ente da Administração Pública implica indenizar o trabalhador pelas horas de trabalho, pelos depósitos no FGTS, férias e 13º salário, nos termos da Súmula 363 do TST.
- d) a responsabilidade solidária, bem como a subsidiária, não se aplicam aos entes da Administração Pública, por preterirem a formalidade essencial do concurso público, inscrita no art. 37, II da Constituição Federal.
- e) independente da prestação do concurso público, João obterá, via recurso, o reconhecimento do vínculo de emprego com a Administração Pública, face à responsabilidade solidária do ente perante a relação de trabalho estabelecida.

Comentário Com o advento da Carta Republicana de 1988, o ingresso no serviço público, em quaisquer dos entes públicos – da administração direta, autárquica, fundacional pública, sociedades de economia mista e empresas públicas –, deve ser precedido de concurso público de provas ou de provas e títulos, consoante o disposto no art. 37, II. Nesse passo, a ausência de participação em prévio certame encontra óbice para o reconhecimento do vínculo empregatício com o ente público. De lembrar que apenas estão dispensados de participação em concurso público aqueles que forem contratados temporariamente por excepcional interesse público e os exercentes de cargo de confiança. Assim, deverá João, se quiser, ajuizar ação trabalhista com litisconsórcio facultativo para postular o reconhecimento do vínculo empregatício diretamente com a cooperativa de trabalho e tendo como responsável subsidiário o ente público, nos termos da Súmula 331, item IV, do Tribunal Superior do Trabalho. Alternativa “a”.

ADVOGADO – BNDES – CESGRANRIO – 2010

48 A CLT, ao identificar e definir o empregador como sendo a própria empresa, adota a denominada teoria da despersonalização do empregador, conforme a citação abaixo.

“Na realidade, a despersonalização do empregador, de acordo com a

definição da CLT, não se confunde com a chamada teoria da desconsideração da personalidade jurídica”. (GARCIA, 2010, p. 311)
Note-se que essa última teoria não se aplica restritivamente à figura do empregador, aplicando-se também a outros ramos do direito. No entanto, sobre a mencionada teoria, aplicada às relações de trabalho, afirma-se que o(a)

- a) art. 2º, § 2º da CLT, consagra a teoria da desconsideração da personalidade jurídica no Direito do Trabalho, quando a realidade demonstra a existência de empregador único.
- b) natureza jurídica da desconsideração da pessoa jurídica não é autônoma diante da teoria dos vícios do ato jurídico.
- c) teoria atinge a constituição, a estrutura e a existência da pessoa jurídica empregadora.
- d) teoria se confunde com a anulação ou declaração de nulidade da personalidade jurídica.
- e) teoria cuida da extinção ou dissolução da pessoa jurídica.

Comentário O art. 2º, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho trata da caracterização do grupo econômico, que pode se dar se estiver presente a mesma direção, a mesma administração ou o mesmo controle. De lembrar que a presença de apenas um desses requisitos já permite ao juiz reconhecer a existência de grupo econômico. Referido dispositivo legal preconiza que, uma vez proposta ação trabalhista em face de várias empresas, se ficar caracterizada a existência de grupo econômico, a responsabilidade deste será solidária. Ou seja, poderá o empregado, quando da execução, cobrar de qualquer uma das empresas constantes no título judicial. Ainda há que mencionar a divergência advinda da Súmula 129 do Tribunal Superior do Trabalho, cujo conteúdo é o seguinte: “A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário”. O renomado mestre Amauri Mascaro Nascimento sustenta existirem duas teorias, a saber: a) a teoria da solidariedade passiva, segundo a qual o grupo de empresas não se caracteriza como empregador único, uma vez que existe apenas e tão somente responsabilidade comum entre as empresas e nada mais e b) a teoria da solidariedade ativa, segundo a qual o grupo econômico não se caracteriza como empregador único. Por fim, necessário lembrar que a Súmula 205 do Tribunal Superior do Trabalho, que

impunha a obrigatoriedade de ajuizamento de ação trabalhista em face de todas as empresas do grupo econômico para que se pudesse responsabilizar qualquer uma delas na fase executória, foi cancelada. Ou seja, é possível o ajuizamento de ação trabalhista apenas em face do efetivo empregador e o reconhecimento de grupo econômico na fase executória do feito para fins de responsabilidade solidária. Alternativa “a”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 15ª REGIÃO – 2010

49 O empregado tem direito ao salário integral quando se ausentar do trabalho

- a) por dois dias consecutivos, para se alistar eleitor.
- b) por estar comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino médio público profissionalizante.
- c) por até dois dias a cada 12 meses de trabalho, para doar sangue.
- d) por um dia, exclusivamente, na primeira semana após o nascimento da criança, para registrar filho no competente cartório.
- e) pelo período de licença remunerada previsto na norma coletiva, desde que tenham sido implementadas as condições de gozo do direito nela previstas, prescrições estas que não comportam interpretação ampliativa.

Comentário Vale aqui lembrar que a normatização trabalhista deve ser considerada direito mínimo dos trabalhadores. Contudo, ante o princípio da plurinormatividade, é certo que outras normas, de caráter particular, podem estabelecer-lhes outros direitos. É o caso das convenções coletivas de trabalho e dos acordos coletivos de trabalho. Tendo em vista tratar-se de direito não previsto em lei, mas em norma coletiva, nada impede que os empregadores imponham condições para a obtenção desse direito. Além disso, as condições para a implementação do direito previsto em norma coletiva não comporta interpretação ampliativa. Alternativa “e”.

AUDITOR – MTE – ESAF – 2010

50 Assinale a opção correta.

- a) Constituem requisitos para a caracterização da relação de emprego a pessoalidade e a exclusividade na prestação dos serviços.
- b) O afastamento do empregado nos dias em que estiver

comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior ou quando tiver que comparecer em juízo gera a interrupção do contrato de trabalho.

- c) A partir do afastamento do serviço para tratamento de saúde, em face de doença ou de acidente, independentemente de guardar relação de causalidade com os serviços prestados, o empregado tem o respectivo contrato de trabalho suspenso.
- d) A subordinação que define e caracteriza a existência da relação de emprego é a econômica, fundada no reconhecimento jurídico-institucional da hipossuficiência material do trabalhador.
- e) A suspensão do empregado por prazo superior a 30 dias consecutivos, fundamentada em punição disciplinar, não prejudica a fluência do contrato de trabalho.

Comentário Referidos afastamentos estão regulamentados no art. 473, VII e VIII, da Consolidação das Leis do Trabalho. Forçoso lembrar a diferença entre interrupção e suspensão do contrato de trabalho. Enquanto na interrupção não há prestação de serviços, mas há pagamento de salários, na suspensão não há prestação de serviços nem pagamento de salários. Nesse sentido, as hipóteses constantes na resposta são consideradas como interrupção do contrato de trabalho, quando tais faltas deverão ser consideradas justificadas pelo empregador com o respectivo pagamento dos salários do período. Alternativa “b”.

EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO, VERBAS RESCISÓRIAS, AVISO PRÉVIO, FGTS E SEGURO-DESEMPREGO

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 8ª REGIÃO – 2009

51 Quanto à extinção do contrato de trabalho, é incorreto afirmar:

- a) A aposentadoria espontânea não extingue o contrato de trabalho quando o empregado continua a trabalhar na empresa após a concessão do benefício previdenciário.
- b) O empregado pode pleitear a rescisão do contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo no serviço, caso queira, até o final do processo, na hipótese de ser tratado com rigor excessivo pelo empregador.
- c) O empregado despedido sem justa causa, cujo contrato de trabalho tenha termo estipulado, receberá, a título de indenização, a metade

da remuneração a que teria direito até o final do contrato.

- d) A aposentadoria por invalidez não extingue o contrato de trabalho, que ficará suspenso durante o prazo fixado pelas leis de previdência social para a efetivação do benefício.
- e) Qualquer compensação no pagamento a que fizer jus o empregado, no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, não poderá exceder o equivalente a um mês de sua remuneração.

Comentário O tema trata da rescisão indireta do contrato de trabalho por ato faltoso do empregador. O art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho preleciona várias situações que implicam a rescisão indireta do contrato de trabalho, as quais podem ser postuladas pelo empregado perante a Justiça do Trabalho. Todavia, o legislador autoriza a permanência do emprego do trabalhador que postule rescisão indireta do contrato apenas em duas situações específicas, a saber: quando não cumprir o empregador as obrigações do contrato e quando este reduzir o trabalho do empregado, sendo que o pagamento foi por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários. É o que dispõe o art. 483, § 3º, do Texto Consolidado. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 8ª REGIÃO – 2009

52 A respeito do aviso prévio, é incorreto afirmar:

- a) A redução do horário normal de trabalho do empregado durante o prazo do aviso prévio, quando a rescisão for promovida pelo empregador, será de duas horas diárias ou 7 dias corridos, a critério do trabalhador. Para os trabalhadores rurais, na mesma hipótese de rescisão promovida pelo empregador, a lei prescreve o direito a um dia por semana, sem prejuízo do salário, para procurar outro trabalho, no período do aviso prévio.
- b) É faculdade da parte notificada aceitar ou não a reconsideração do aviso prévio dado. Restará configurada a aceitação tácita pelo empregado quando este continuar a prestação de serviços após expirado o prazo do aviso prévio.
- c) O instituto do aviso prévio é absolutamente incompatível com a garantia de emprego, sendo inválida a sua concessão na fluência da estabilidade.
- d) O instituto do aviso prévio é absolutamente incompatível com o

contrato de trabalho que tenha termo estipulado.

- e) De acordo com a interpretação do Tribunal Superior do Trabalho, a disposição legal de integração do período de aviso prévio ao tempo de serviço para todos os efeitos está limitada às vantagens econômicas, de modo que o registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio não assegura a estabilidade. Mas, nos termos da lei, o cometimento de falta grave no curso do aviso prévio determina a perda do direito ao restante do respectivo prazo.

Comentário O instituto do aviso prévio tem tripla natureza: comunicação, tempo e pagamento. No tocante à comunicação, é certo que o dispositivo legal em comento se presta a comunicar à outra parte que o contrato de trabalho por prazo indeterminado terminará após o lapso de 30 dias. Em regra, o instituto em questão somente tem aplicabilidade quando se tratar de contrato de prazo indeterminado. Contudo, preconiza o art. 481 da Consolidação das Leis do Trabalho que, se os contratos de prazo determinado contiverem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada, aplicam-se os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado. Nessa linha de raciocínio, a alternativa “d” está incorreta, pois nem sempre o instituto do aviso prévio é incompatível com o contrato de trabalho por prazo determinado. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 8ª REGIÃO – 2008

53 Marque a alternativa CORRETA:

- a) Com o escopo de manter a ordem e a disciplina no ambiente de trabalho, o empregador poderá aplicar punição ao empregado que compreende a advertência, a suspensão e, no caso de prática de ato grave, a dispensa por justa causa. É o *jus variandi* que decorre do poder disciplinar conferido ao empregador. Punição aplicada em desacordo com sua finalidade implica em abuso de poder, caso em que o empregado poderá oferecer *jus resistentia* e oferecendo oposição ao ato por via judicial pleiteando a rescisão indireta do contrato.
- b) Em razão de seu caráter forfetário o salário recebe especial proteção jurídica. É o princípio da intangibilidade salarial um dos postulados fundamentais do Direito do Trabalho. Por este, é vedado

ao empregador efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamento, de dispositivo de lei, de contrato coletivo. Mesmo na ocorrência de dano causado ao empregador por ato culposos do empregado, só será lícito dele obter perdas e danos, se houver autorização prévia do empregado neste sentido.

- c) A concessão do aviso prévio é uma das formalidades necessárias para o término do contrato de emprego, tanto nos contratos por prazo indeterminado como nos contratos por prazo determinado com cláusula recíproca de rescisão antecipada.
- d) Dentre as causas previstas legalmente como justas para autorizar o empregador a despedir o empregado sem direito ao aviso prévio e FGTS mais 40% estão: a incontinência de conduta ou mau procedimento; a violação de segredo da empresa; o abandono de emprego; o ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa e a desídia. A improbidade mesmo genérica, como a mais grave das condutas tipificadas na CLT e com maior repercussão ao contrato de trabalho, sempre autoriza ao empregador rescindir o contrato de trabalho por justo motivo.
- e) O aviso prévio concedido pelo empregador é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de seu cumprimento não eximirá o empregador do pagamento dos dias correspondentes, salvo no caso em que o empregado, no curso do período, obtenha novo emprego.

Comentário Com efeito, não é possível o empregado renunciar ao aviso prévio. Ou seja, é direito do empregado receber do empregador a equivalente paga durante o período do aviso prévio. Contudo, se o empregado tiver obtido nova colocação no mercado de trabalho, excepcionalmente poderá renunciar ao pagamento dos dias correspondentes. Nesse sentido, posicionou-se o Tribunal Superior do Trabalho quando da edição da Súmula 276. Alternativa “e”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 21ª REGIÃO – 2010

54 De acordo com a lei, a rescisão de contrato de emprego decorrente de discriminação praticada pela empresa contra o trabalhador

- a) assegura, exclusivamente, o direito à percepção, em dobro, da remuneração devida entre a data da rescisão e a data da decisão

judicial que declarou o caráter discriminatório da dispensa.

- b) assegura, cumulativamente, o direito à readmissão e o direito à percepção, em dobro, da remuneração devida entre a data da rescisão e a data da decisão judicial que declarou o caráter discriminatório da dispensa.
- c) assegura, facultativamente, o direito à readmissão no emprego, com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, ou a percepção, em dobro, da remuneração do tempo de afastamento, acrescida de correção monetária e juros legais.
- d) assegura, exclusivamente, o direito à indenização por danos morais, cujo valor será fixado pelo juiz, levando em consideração a natureza da conduta discriminatória, a situação econômica da empresa e o caráter sancionatório e pedagógico da condenação.
- e) assegura, cumulativamente, o direito à readmissão no emprego, o direito à remuneração, em dobro, do período de afastamento, acrescida de correção monetária e juros legais, e o direito à indenização por danos morais.

Comentário A Lei n. 9.029/95 trata da proibição de exigência de atestado de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho e dá outras providências. Nos arts. 1º e 4º do citado diploma legal, o legislador trata da vedação da discriminação por motivo de sexo, bem assim permite a readmissão do empregado despedido por ato discriminatório com o pagamento dos salários do período do afastamento acrescidos de correção monetária e juros de mora ou a percepção, em dobro, dos salários do período do afastamento acrescidos de correção monetária e juros de mora. A opção deve ser feita pelo empregado. Alternativa “c”.

PROCURADOR – PGE/SP – FCC – 2009

55 Inobstante vedações inseridas nas legislações infraconstitucional e constitucional, aplicáveis à Administração Pública, em relação à recentíssima Orientação Jurisprudencial laboral, é correto afirmar que a aposentadoria espontânea:

- a) é causa de extinção do contrato de trabalho, mesmo que o empregado permaneça prestando serviços ao empregador após a

- jubilção, não se desobrigando o empregador do pagamento da multa de 40% do FGTS sobre a totalidade dos depósitos efetuados.
- b) é causa de extinção do contrato de trabalho, mesmo que o empregado permaneça prestando serviços ao empregador após a jubilação, não se desobrigando o empregador do pagamento da multa do FGTS sobre os depósitos efetuados no período anterior a concessão do benefício previdenciário.
 - c) é causa de extinção do contrato de trabalho se o empregado permanece prestando serviços ao empregador após a jubilação, não se desobrigando o empregador do pagamento da multa de 40% do FGTS sobre os depósitos efetuados no período posterior a concessão do benefício previdenciário.
 - d) não é causa de extinção do contrato de trabalho se o empregado permanece prestando serviços ao empregador após a jubilação, não se desobrigando o empregador do pagamento da multa de 40% do FGTS sobre a totalidade dos depósitos efetuados.
 - e) não é causa de extinção do contrato de trabalho se o empregado permanece prestando serviços ao empregador após a jubilação, não se desobrigando o empregador do pagamento da multa de 40% do FGTS sobre os depósitos efetuados no período anterior a concessão do benefício previdenciário.

Comentário Inicialmente, esclareça-se que a Seção de Dissídios Individuais I do Tribunal Superior do Trabalho tinha outro posicionamento, que teria sido firmado com a aprovação da Orientação Jurisprudencial n. 177, no sentido de que a aposentadoria espontânea era causa de extinção do contrato de trabalho. Nesse sentido, se o empregado continuasse a prestar serviços para o mesmo empregador e fosse posteriormente despedido sem justa causa, somente teria direito à multa de 40% do período imediatamente posterior ao júbilo e até a data do despedimento injusto. Isso porque aquele órgão fracionário da Suprema Corte Trabalhista tinha o entendimento de que se tratava de dois contratos distintos de trabalho, a saber: o primeiro teria vigorado até a data do júbilo e o segundo teria vigorado após o júbilo, até o efetivo despedimento sem justa causa. Contudo, o Supremo Tribunal Federal, nos autos de um processo no qual havia sido interposto recurso de agravo de instrumento, houve por bem o relator do apelo, Ministro Sepúlveda Pertence, em convertê-lo em recurso extraordinário para julgar que a aposentadoria espontânea não é

causa de extinção do contrato de trabalho. Assim, considerou a existência de apenas um contrato de trabalho. Correto o entendimento do excelente ministro. Justifica-se: uma relação jurídica consistente no contrato de trabalho na qual figuram empregado e empregador. A outra relação jurídica presente é a do beneficiário da aposentadoria e a Autarquia Previdenciária. Após esse julgamento houve por bem a Seção de Dissídios Individuais I do Tribunal Superior do Trabalho cancelar a Orientação Jurisprudencial n. 177 e aprovar a Orientação Jurisprudencial n. 361, em sentido diametralmente oposto. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 3ª REGIÃO – 2009

56 Assinale a assertiva (“a” a “e”) correta em relação aos enunciados de I a V, observadas a legislação pertinente, o direito aplicável e a consolidação jurisprudencial do c. TST:

- I. Integrante de categoria profissional cuja data-base é 1º de junho, tendo sido comunicado de sua dispensa em 4 de maio, com aviso prévio indenizado, tem direito o empregado à indenização adicional estabelecida pelo art. 9º da Lei 7.238/84.
 - II. Na ruptura contratual antecipada em contrato de experiência é devido o aviso prévio, na forma do art. 481 da CLT.
 - III. Nos termos sumulados pelo e. TST, sintonizado com o texto consolidado, o empregado que se demite, tendo menos de um ano de serviço prestado ao empregador, não tem direito à percepção de férias proporcionais.
 - IV. Na modalidade de ruptura contratual por culpa recíproca, o c. TST firmou súmula afirmando que em tal hipótese, o empregado não terá direito ao aviso prévio, às férias proporcionais e à gratificação natalina do ano respectivo.
 - V. Encerrado o contrato de trabalho em razão de força maior que extingue a empresa empregadora, impõe-se ao empregado a percepção de multa sobre o saldo do FGTS pela metade (20%), sendo que as demais verbas rescisórias são pagas integralmente, inclusive aviso prévio.
- a) Somente um enunciado é verdadeiro.
 - b) Somente dois enunciados são verdadeiros.
 - c) Somente três enunciados são verdadeiros.
 - d) Somente quatro enunciados são verdadeiros.

e) Todos os enunciados são verdadeiros.

Comentário Quanto ao item I, dispõe a Súmula 182 do Tribunal Superior do Trabalho que o tempo de aviso prévio, mesmo indenizado, conta-se para efeito da indenização adicional prevista no art. 9º da Lei n. 6.708/79, indenização esta reiterada na Lei n. 7.238/84. Quanto ao item II, dispõe a Súmula 163 do Tribunal Superior do Trabalho que cabe aviso prévio nas rescisões antecipadas dos contratos de experiência, na forma do art. 481 da CLT. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 9ª REGIÃO – 2009

57 Considere as seguintes proposições:

- I. Não é aplicável às pessoas jurídicas de direito público (União, Estados, Distrito Federal, Municípios e às suas autarquias e fundações) que não observam os prazos para pagamento das verbas rescisórias, a penalidade prevista no § 8º do art. 477 da CLT.
 - II. O empregado com um ano ou menos de serviço pode firmar pedido de demissão e recibo relativo às verbas rescisórias, sem que haja necessidade da assistência administrativa prestada pelo sindicato obreiro, órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego, e onde inexistentes estes, pelo Ministério Público ou Defensor Público e, na falta ou impedimento destes, pelo Juiz de Paz. Não obstante, configura-se como exceção a tal regra, o pedido de demissão do empregado dirigente sindical com um ano ou menos de serviço, o qual deverá contar com a assistência administrativa mencionada.
 - III. O trabalhador menor de 18 anos, aprendiz ou não, muito embora possa, sozinho, firmar recibos de pagamentos salariais vencidos ao longo do contrato de emprego, quando da rescisão contratual, independentemente do tempo de serviço, necessita da assistência de seu responsável legal.
 - IV. O aviso prévio é irrenunciável. Assim, tendo o empregado pedido demissão e concedido aviso prévio ao empregador, não é possível que este o libere do cumprimento.
- a) Somente são corretas as proposições I, II e IV.
 - b) Somente são corretas as proposições II e III.
 - c) Somente são corretas as proposições III e IV.
 - d) Somente são corretas as proposições I e II.

e) Somente são corretas as proposições I e IV.

Comentário Quanto à proposição II, é de notar que o art. 477, §§ 1º e 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho impõe a assistência na homologação da rescisão contratual a cargo do sindicato da categoria profissional, ou do órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego, ou do Ministério Público, ou do Defensor Público, e, na sua falta, do Juiz de Paz apenas quando o empregado conte com mais de um ano de serviço. Todavia, no caso de dirigente sindical, ainda que com menos de um ano, impõe-se tal assistência, na medida em que se revela necessária a existência ou não de coação para tanto, sobretudo porque é empregado que atua em favor da categoria profissional. Quanto à proposição III, dispõe o art. 439 da Consolidação das Leis do Trabalho que “é lícito ao menor firmar recibo pelo pagamento dos salários. Tratando-se, porém, de rescisão do contrato de trabalho, é vedado ao menor de 18 anos dar, sem assistência dos seus responsáveis legais, quitação ao empregador pelo recebimento de indenização que lhe for devida”. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 9ª REGIÃO – 2009

58 A alíquota do depósito ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) devida ao empregado aprendiz é de:

- a) 8% da remuneração;
- b) 6% da remuneração;
- c) 4% da remuneração;
- d) 3% da remuneração;
- e) 2% da remuneração.

Comentário Com efeito, dispõe o art. 15, § 7º, da Lei n. 8.036/90 que “os contratos de aprendizagem terão a alíquota a que se refere o *caput* deste artigo reduzida para 2%”. O *caput* do art. 15 prevê a alíquota de 8%. A redução prevista em lei se presta a estimular a contratação de aprendizes por parte das empresas. Alternativa “e”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 1ª REGIÃO – 2008

59 Assinale a opção incorreta:

- 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 assistência do respectivo Sindicato ou perante autoridade do Ministério do

Trabalho.

- b) Quando não existir na localidade Sindicato ou autoridade do Ministério do Trabalho, a assistência para validade do pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, será prestada pelo representante do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta destes, pelo Juiz de Paz.
- c) O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.
- d) Qualquer compensação no pagamento das parcelas do instrumento de rescisão ou recibo de quitação não poderá exceder o equivalente a um mês de salário do empregado.
- e) O ato de assistência na rescisão contratual será sem ônus para o trabalhador e o empregador.

Comentário Necessário lembrar aqui a diferença entre salário e remuneração. A remuneração compreende o salário (pago diretamente pelo empregador) acrescido das gorjetas (pagas por terceiros). Nessa esteira de raciocínio, o art. 477, § 5º, da Consolidação das Leis do Trabalho preconiza que a compensação no pagamento das parcelas do instrumento de rescisão ou recibo de quitação não poderá exceder o equivalente a um mês da remuneração do empregado, e não a um mês do salário do empregado. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 2ª REGIÃO – 2009

60 Sálvio Aleluia trabalhou na fábrica Beta Gama Industrial no período de 03/01/2007 até 14/01/2008 vindo a falecer em razão de acidente de trabalho ocorrido no interior da fábrica, em horário de expediente, por deficiência na manutenção de máquina (morte provocada culposamente pelo empregador). Nesta hipótese, é certo afirmar que:

- a) Opera-se a ruptura contratual cabendo ao empregador pagar aos herdeiros o saldo salarial dos dias trabalhados no mês da rescisão, 01/12 avos de 13º salário proporcional; férias vencidas com o terço constitucional, além de liberar as guias para saque dos depósitos do FGTS, com a multa rescisória de 40%, por ter colocado o

empregado em perigo manifesto de mal considerável.

- b) Opera-se a ruptura contratual cabendo ao empregador pagar aos herdeiros o saldo salarial dos dias trabalhados no mês da rescisão, 12/12 avos de 13º salário proporcional; férias vencidas com o terço constitucional além de liberar as guias para saque dos depósitos do FGTS, entretanto sem a multa rescisória de 40%.
- c) Tendo em vista que o falecimento do trabalhador é considerado como ruptura contratual por motivo de força maior alheio a vontade do empregador cabe ao empregador apenas o pagamento do saldo salarial dos dias trabalhados e a liberação de guias para o saque dos depósitos do FGTS.
- d) Neste caso deve ser considerada a rescisão por culpa recíproca e é devido o pagamento do saldo salarial dos dias trabalhados, 50% do valor das férias vencidas com 1/3, 50% do valor do 13º salário, além da liberação de guias para o saque dos depósitos do FGTS com metade da multa de 40%.
- e) Nenhuma alternativa está correta.

Comentário Inicialmente o Tribunal Regional do Trabalho teria divulgado como correta a letra “a”. Todavia, mediante a interposição de recurso por vários candidatos, corretamente a resposta foi alterada para constar a alternativa “e”, que preleciona que nenhuma afirmação está correta, senão vejamos. A alternativa “a” está incorreta, uma vez que não é devido o 13º salário proporcional de 2008, na medida em que a fração não é igual ou superior a 15 dias e nem a multa de 40% sobre o FGTS por conta do evento morte. A alternativa “b” está incorreta, uma vez que o 13º salário de 2008 não é devido, muito menos de forma integral (12/12). A alternativa “c” está incorreta, pois o evento morte não se caracteriza como força maior. Por fim, a alternativa “d” está incorreta, pois as férias vencidas são devidas integralmente, não é devido 13º salário de 2008 e não é devida metade da multa de 40% sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Alternativa “e”.

PROCURADOR DE ESTADO – PGE/PE – CESPE/UNB – 2009

61 A respeito dos depósitos fundiários, assinale a opção correta.

- a) Incide a contribuição para o FGTS sobre as férias indenizadas.
- b) É de responsabilidade da União o pagamento da diferença da multa de 40% sobre os depósitos do FGTS, decorrente da atualização

monetária em face dos expurgos inflacionários.

- c) O FGTS não incide sobre as parcelas de natureza salarial pagas ao empregado em virtude de prestação de serviços no exterior.
- d) Os créditos referentes ao FGTS, decorrentes de condenação judicial, serão corrigidos pelos mesmos índices aplicáveis aos débitos trabalhistas.
- e) Definido pelo reclamante, o período no qual não houve depósito do FGTS, ou houve em valor inferior, alegada pela reclamada a inexistência de diferença nos recolhimentos de FGTS, atrai para si, o empregado, o ônus da prova, a fim de demonstrar o fato constitutivo de seu direito.

Comentário Com efeito, dispõe a Orientação Jurisprudencial n. 302 da Seção de Dissídios Individuais I do Tribunal Superior do Trabalho o seguinte: “FGTS. Índice de correção. Débitos Trabalhistas. Os créditos trabalhistas referentes ao FGTS, decorrentes de condenação judicial, serão corrigidos pelos mesmos índices aplicáveis aos débitos trabalhistas”. Correto o entendimento jurisprudencial que confere equilíbrio financeiro para fins de cálculo da correção monetária entre créditos e débitos trabalhistas. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 21ª REGIÃO – 2010

62 Antônio foi admitido em 10.04.2000 para exercer a função de vendedor na empresa Casa dos Tecidos Ltda. Pediu demissão do emprego em 13.09.2009, uma vez que conseguiu um outro emprego, que teve início no mesmo dia do pedido de demissão. Considerando-se esses fatos, é correto afirmar:

- a) Antônio faz jus a 08/12 de 13º salário proporcional e a 05/12 de férias proporcionais;
- b) Antônio faz jus a 09/12 de 13º salário proporcional e a 06/12 de férias proporcionais;
- c) Antônio faz jus a 09/12 de 13º salário proporcional e a 07/12 de férias proporcionais;
- d) Antônio faz jus a 08/12 de 13º salário proporcional e a 06/12 de férias proporcionais;
- e) Antônio faz jus a 09/12 de 13º salário proporcional e a 05/12 de férias proporcionais.

Comentário Enquanto o cálculo do 13º salário leva em conta o ano civil, o

cálculo das férias leva em conta o mês de admissão do empregado. Assim sendo, como no mês de setembro a fração de dias trabalhados não foi igual ou superior a 15 dias, deve-se desconsiderar o duodécimo desse mês. Portanto, faz jus o empregado a 8/12 do décimo terceiro salário. Quanto às férias, o mês de admissão é abril. Nesse sentido, de abril a setembro são devidas férias proporcionais com o terço constitucional à base de 5/12. Alternativa “a”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 15ª REGIÃO – 2010

63 Empregado recebe comunicação de aviso prévio indenizado no dia 03 de março. A data base de sua categoria é o dia 01 de abril. Esse empregado terá direito:

- a) apenas à indenização adicional de que trata a Lei n. 7.238/84;
- b) apenas ao pagamento de diferenças das verbas rescisórias em função do reajustamento coletivo fixado na data base;
- c) apenas ao reajustamento coletivo fixado na data base no saldo de salário;
- d) à indenização de que trata a Lei n. 7.238/84 e as diferenças de verbas rescisórias em função do reajustamento coletivo fixado na data base;
- e) nenhuma das anteriores.

Comentário A projeção do aviso prévio indenizado faz com que o contrato de trabalho se protraia por mais 30 dias. *In casu*, referida projeção implicou o direito ao reajuste salarial previsto em norma coletiva. Por conta disso, as verbas rescisórias devem ser calculadas com base no salário reajustado do empregado ou, se pagas com base no salário vigente até 31 de março, faz jus o empregado às diferenças das verbas rescisórias. Não tem direito à indenização do art. 9º da Lei n. 7.238/84, uma vez que a projeção do período do aviso prévio indenizado ultrapassou o trintídio que antecede a data-base da categoria a que pertence o empregado. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 15ª REGIÃO – 2010

64 Empregador despede empregado que havia acumulado dois períodos de férias sem os respectivos gozos, estando, o último, dentro do período concessivo. Considerando o trabalho do empregado no curso do aviso prévio, o empregador quitará corretamente o direito se:

- a) pagar ambos os períodos em dobro, com juros e correção

monetária.

- b) pagar o primeiro período em dobro, e o outro, de forma simples, com juros e correção monetária.
- c) pagar o primeiro período em dobro, e o outro, de forma simples, levando em conta a maior remuneração, sem juros e sem correção monetária.
- d) pagar o primeiro período em dobro, e o outro, de forma simples, levando em conta a remuneração do último mês trabalhado, com juros e correção monetária.
- e) nenhuma das anteriores.

Comentário As férias são reguladas pela legislação trabalhista, levando em conta o período aquisitivo (aquele no qual o empregado obtém o direito às férias, que é de 12 meses) e o período concessivo (aquele em que o empregado faz jus ao gozo das férias adquiridas no período aquisitivo, que também é de 12 meses). Nesse sentido, se o empregador não conceder as férias do período aquisitivo dentro do período concessivo, deverá indenizá-lo em dobro em relação ao primeiro período e de forma simples em relação ao segundo, ou seja, aquele no qual o empregado foi desligado ainda no período concessivo relativamente ao segundo período aquisitivo. Isso se encontra consagrado no art. 137, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho. Alternativa “c”.

SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

JUIZ DO TRABALHO – TRT 3ª REGIÃO – 2009

65 Assinale a assertiva (“a” a “e”) correta em relação aos enunciados de I a V, observadas a legislação pertinente e a consolidação jurisprudencial do c. TST:

- I. As gorjetas, sejam cobradas pelo empregador na nota fiscal ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, como sumulado pelo c. TST, em sintonia com o *caput* do art. 457 da CLT.
- II. O adicional por tempo de serviço integra o cálculo da gratificação prevista no art. 224, § 2º da CLT, na forma consolidada em súmula do c. TST.
- III. A parcela paga aos bancários sob a denominação “quebra de

caixa” possui natureza salarial, integrando o salário do prestador de serviços, para todos os efeitos legais, de acordo com entendimento sumulado do c. TST.

- IV. O adicional noturno deve compor a base de cálculo do adicional de periculosidade, já que neste período o trabalhador permanece sob as condições de risco, em respeito à orientação jurisprudencial do c. TST.
 - V. Ocorrendo a extinção do contrato de trabalho antes de 20 de dezembro, poderá o empregador compensar eventual adiantamento da gratificação natalina realizado no respectivo ano, limitada a compensação ao valor devido ao mesmo título.
- a) Somente um enunciado é verdadeiro.
 - b) Somente dois enunciados são verdadeiros.
 - c) Somente três enunciados são verdadeiros.
 - d) Somente quatro enunciados são verdadeiros.
 - e) Todos os enunciados são verdadeiros.

Comentário Quanto ao enunciado II, nos termos da Súmula 240 do Tribunal Superior do Trabalho, “o adicional por tempo de serviço integra o cálculo da gratificação prevista no art. 224, § 2º, da CLT”. No tocante ao enunciado III, dispõe a Súmula 247 do Tribunal Superior do Trabalho que “a parcela paga aos empregados sob a denominação “quebra de caixa” possui natureza salarial, integrando o salário do prestador de serviços, para todos os efeitos legais”. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 3ª REGIÃO – 2009

66 Assinale a assertiva (“a” a “e”) correta em relação aos enunciados de I a V, observada consolidação jurisprudencial do c. TST:

- I. Em face das peculiaridades do trabalho intelectual, não é possível obter-se equiparação salarial em razão da impossibilidade de se mensurar a produtividade e a perfeição técnica da capacidade intelectual, como sumulado entendimento do E. TST.
- II. A cessão de empregado não exclui a equiparação salarial, embora exercida a função em órgão estranho à cedente, se esta responde pelos salários do paradigma e do autor, de acordo com entendimento consolidado do c. TST.
- III. O simples desvio funcional do empregado não gera direito a novo

enquadramento, mas apenas às diferenças salariais respectivas, independentemente da data de início do desvio de função, sendo este entendimento cristalizado em orientação jurisprudencial do TST.

- IV. Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto se decorrente de tese jurídica superada pela jurisprudência da Corte Superior ou se oriunda de vantagem pessoal.
- V. O conceito de “mesma localidade” de que trata o art. 461 da CLT refere-se ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana, conforme entendimento consolidado pela Superior Corte Trabalhista.
- a) Somente um enunciado é verdadeiro.
 - b) Somente dois enunciados são verdadeiros.
 - c) Somente três enunciados são verdadeiros.
 - d) Somente quatro enunciados são verdadeiros.
 - e) Todos os enunciados são verdadeiros.

Comentário O enunciado II encontra-se previsto na Súmula 6, item V, do Tribunal Superior do Trabalho. O enunciado III encontra-se previsto na Orientação Jurisprudencial n. 125 da Seção de Dissídios Individuais I. O enunciado IV encontra-se previsto na Súmula 6, item VI. O enunciado V encontra-se previsto na Súmula 6, item X. Quanto ao enunciado I, não é verdadeiro, por ser possível a equiparação do trabalho intelectual, nos termos da Súmula 6, item VII. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 9ª REGIÃO – 2009

67 Segundo entendimento sumulado do TST, analise as proposições a seguir:

- I. As gorjetas recebidas pelo empregado são compreendidas na sua remuneração para todos os efeitos legais, especialmente cálculo do FGTS, do 13º salário, do aviso prévio, do adicional noturno, das horas extras e do descanso semanal remunerado.
- II. O vale para refeição, fornecido por força do contrato de trabalho, tem caráter salarial, integrando a remuneração do empregado, para todos os efeitos legais.
- III. O tempo de serviço não superior a dois anos para fins de

equiparação salarial é contado no emprego.

IV. As diárias de viagem que excedam a 50% (cinquenta por cento) do salário do empregado integram a sua remuneração, pelo seu valor total e para efeitos indenizatórios, enquanto perdurarem as viagens.

V. A parcela denominada “quebra de caixa”, recebida pelos bancários, possui natureza salarial e integra o salário do empregado para todos os efeitos legais.

a) Todas as proposições são corretas.

b) Somente as proposições I, III e IV são corretas.

c) Somente as proposições II, IV e V são corretas.

d) Somente as proposições II, III e IV são corretas.

e) Todas as proposições são incorretas.

Comentário Quanto à proposição II, dispõe a Súmula 241 do Tribunal Superior do Trabalho que “o vale para refeição, fornecido por força do contrato de trabalho, tem caráter salarial, integrando a remuneração do empregado para todos os efeitos legais”. Quanto à proposição IV, dispõe a Súmula 101 que “integram o salário, pelo seu valor total e para efeitos indenizatórios, as diárias que excedam a 50% (cinquenta por cento) do salário do empregado, enquanto perdurarem as viagens”. Por fim, quanto à proposição V, prevê a Súmula 247 que “a parcela paga aos empregados sob a denominação “quebra de caixa” possui natureza salarial, integrando o salário do prestador de serviços, para todos os efeitos legais”. Por fim, esclareça-se que, no tocante à proposição I, não é verdadeira, na medida em que as gorjetas não refletem no aviso prévio, no adicional noturno, nas horas extras e no descanso semanal remunerado, a teor do que dispõe a Súmula 354 do Tribunal Superior do Trabalho. Quanto à proposição III, também não é verdadeira, tendo em vista que a diferença de tempo de 2 anos para fins de equiparação salarial é na função, e não no emprego, nos termos da Súmula 6, item II. Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 9ª REGIÃO – 2009

68 Analise as proposições a seguir:

I. A alimentação habitualmente fornecida pelo empregador por força do contrato ou do costume tem natureza salarial e se incorpora à remuneração do empregado doméstico, nos termos da lei.

II. Nos termos da lei, apenas o recibo assinado pelo empregado comprova o pagamento de salários.

- III. Conforme súmula do TST, é incabível a integração do adicional de periculosidade sobre as horas de sobreaviso.
- IV. Conforme súmula do TST, em relação aos eletricitários, o cálculo do adicional de periculosidade deverá ser efetuado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial.
- V. Ainda conforme súmula do TST, o trabalho exercido em condições perigosas, de forma intermitente, dá direito ao eletricitário a receber o adicional de periculosidade de forma proporcional ao tempo de exposição.
- a) Somente as proposições II, III e IV são corretas.
- b) Somente as proposições I, II e V são corretas.
- c) Somente as proposições III e IV são corretas.
- d) Somente as proposições III, IV e V são corretas.
- e) Todas as proposições são corretas.

Comentário Quanto à proposição III, dispõe a Súmula 132, item II, do Tribunal Superior do Trabalho que, “durante as horas de sobreaviso, o empregado não se encontra em condições de risco, razão pela qual é incabível a integração do adicional de periculosidade sobre as mencionadas horas”. Quanto à proposição IV, preconiza a Súmula 191 que “o adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais. Em relação aos eletricitários, o cálculo do adicional de periculosidade deverá ser efetuado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial”. Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 15ª REGIÃO – 2008

69 Assinale a alternativa **incorreta**:

- a) Não é considerado salário-utilidade o transporte concedido pelo empregador destinado ao deslocamento do empregado para o trabalho.
- b) O pagamento do salário mensal deverá ser efetuado até o quinto dia do mês subsequente ao vencido.
- c) O trabalhador readaptado, por motivo de deficiência mental atestada pelo órgão competente, desserve como paradigma para fins de equiparação salarial.
- d) Em caso de dano causado pelo empregado por dolo, o desconto salarial será lícito.

- e) O pagamento do salário em dólar é considerado como não efetuado.

Comentário O parágrafo único do art. 459 da Consolidação das Leis do Trabalho preleciona que o pagamento dos salários deverá ocorrer até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido, e não até o quinto dia do mês subsequente ao vencido. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 8ª REGIÃO – 2009

70 Não constitui direito do trabalhador previsto em lei:

- a) Indenização correspondente ao valor de um mês das horas extras suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviços acima da jornada mensal.
- b) Recebimento de salário, como se estivesse em efetivo exercício, durante a paralisação dos serviços em decorrência de interdição de estabelecimento ou embargo de obra.
- c) Descanso de no mínimo 15 minutos, em caso de prorrogação do horário normal, antes do período extraordinário do trabalho da empregada.
- d) Estabilidade no emprego para a empregada doméstica, desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto.
- e) Intervalo para repouso e alimentação do empregado rural, observados os usos e costumes da região.

Comentário A indenização pela supressão de horas extras habitualmente prestadas não tem respaldo legal, mas sim jurisprudencial, mais precisamente com a aprovação da Súmula 291 do Tribunal Superior do Trabalho. Há que considerar que o motivo da aprovação da súmula retromencionada, com o consequente cancelamento da Súmula 76 daquela Corte, deve-se ao fato de que a súmula cancelada implica verdadeiro engessamento da relação jurídica trabalhista, na medida em que impugna a integração das suplementares recebidas por mais de 2 anos ao salário para todos os efeitos legais, ainda que suprimido o labor extraordinário. Contudo, com a devida vênia e respeito à Suprema Corte Trabalhista, a aprovação da Súmula 291 criou indenização por meio de jurisprudência quando, a rigor, isso deveria ocorrer por meio de lei formal. Alternativa “a”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 8ª REGIÃO – 2009

71 Considerando a jurisprudência consolidada e as normas de proteção ao trabalho, assinale a alternativa incorreta:

- a) A Norma Regulamentadora 09 (nove) estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA, visando à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais. As ações do PPRA devem ser desenvolvidas no âmbito de cada estabelecimento da empresa, sob a responsabilidade do empregador, com a participação dos trabalhadores, sendo sua abrangência e profundidade dependentes das características dos riscos e das necessidades de controle.
- b) O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno, é computável na jornada de trabalho. A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas *in itinere*. A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas *in itinere*. Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas *in itinere* remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público. Considerando que as horas *in itinere* são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo.
- c) Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar e de previdência privada de seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam o princípio da intangibilidade salarial. O empregado que usufruiu destes benefícios ao longo do contrato de trabalho não pode, após seu término, pretender a devolução dos valores

descontados sob qualquer hipótese.

- d) É possível o uso da analogia para regular situações de trabalho não expressamente previstas na legislação consolidada ou nas demais normas de tutela do trabalho; assim os digitadores têm direito a intervalos de descanso de 10 (dez) minutos a cada 90 (noventa) de trabalho consecutivo.
- e) A interrupção do trabalho destinada a repouso e alimentação, dentro de cada turno, ou o intervalo para repouso semanal, não descaracteriza o turno de revezamento com jornada de 6 (seis) horas previsto no art. 7º, XIV, da CF/1988. Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não tem direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras.

Comentário A Súmula 342 do Tribunal Superior do Trabalho prevê que tais descontos são lícitos, desde que autorizados por escrito pelo empregado. A exceção contida na súmula sob enfoque é na hipótese de a autorização do empregado ter sido obtida mediante coação ou outro defeito que vicie o ato jurídico. Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 2ª REGIÃO – 2009

72 Dentre as várias formas de contraprestação salarial do empregado, é correto afirmar que:

- a) As gratificações somente poderão ser pactuadas para pagamento de forma mensal.
- b) O pagamento de percentagem não pode ser a única forma de retribuição salarial do empregado, até mesmo porque, o pagamento efetuado por tal modalidade nem sempre observará o salário mínimo.
- c) As comissões não podem ser pagas em período superior a um mês, ainda que mediante acordo bilateral.
- d) Nas transações realizadas por prestações sucessivas, é exigível o pagamento das comissões sobre as parcelas não liquidadas quanto às vendas já ultimadas, mesmo na hipótese de rescisão do contrato de trabalho por falta grave cometida pelo empregado.
- e) É permitido ao empregado exigir o pagamento de comissões e

percentagens ante mesmo de ultimada a transação que lhe deu origem.

Comentário Com efeito, dispõe o art. 466, *caput*, e §§ 1º e 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho que somente após a liquidação das parcelas sobre as vendas já ultimadas é que o empregado pode exigir as respectivas comissões. Ainda que o empregado tenha sido despedido por justa causa pelo cometimento de falta grave, são devidas as comissões sobre as parcelas cujas vendas tenham sido ultimadas após a rescisão contratual, ante a natureza salarial destas, as quais não se confundem com as verbas rescisórias, cujo pagamento fica prejudicado em relação ao aviso prévio, férias proporcionais, 13º salário proporcional, saque do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, recebimento do seguro-desemprego e da multa de 40% sobre o FGTS. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 1ª REGIÃO – CESPE/UNB – 2010

73 Assinale a opção correta a respeito de salário e remuneração.

- a) O proprietário de uma empresa de porte médio com vinte e cinco empregados deve, segundo a legislação, pagar a todos eles, no mês de novembro de cada ano, o adiantamento do décimo terceiro salário.
- b) Se, em um restaurante de grande movimento, não se cobra na nota apresentada aos clientes percentual inerente à gorjeta, então as gorjetas recebidas pelos garçons diretamente dos clientes não integrarão sua remuneração.
- c) Considere a seguinte situação hipotética. Carlos, arquiteto de uma grande construtora, contratado em 19/3/2006, desde o início do pacto laboral até o dia 26/2/2009 viajou todos os meses e, para isso, recebeu, mensalmente, diárias que correspondiam, em média, a 65% do seu salário, sendo desnecessária a prestação de contas dos gastos efetuados nessas viagens. A partir de março de 2009, as viagens passaram a ser de responsabilidade de Aldo, novo arquiteto contratado pela construtora. Nessa situação hipotética, o valor das diárias deveria integrar o salário de Carlos, para todos os efeitos legais, só até o mês de fevereiro de 2009.
- d) A gratificação por tempo de serviço tem caráter indenizatório e, por essa razão, não integra o salário.

- e) Considere a seguinte situação hipotética. Aldair, vendedor comissionado em loja que comercializa roupas femininas e infantis, de janeiro a outubro de 2009, recebeu também salário fixo, de R\$ 1.200,00, e, a partir de novembro de 2009, esse salário foi majorado para R\$ 1.500,00. Adicionalmente, o empregador de Aldair projetou o pagamento do adiantamento do décimo terceiro salário para novembro de 2009. Nessa situação hipotética, o valor do adiantamento para Aldair deveria corresponder à média das comissões por ele recebidas até novembro de 2009, acrescido de R\$ 750,00, correspondentes ao percentual do salário fixo.

Comentário De acordo com o art. 457, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, somente não integram a remuneração do empregado as diárias de viagem que não excedam 50% do salário percebido pelo empregado. *In casu*, as diárias importaram em 65% do salário percebido pelo empregado e, por isso, devem integrar a remuneração pelo total, enquanto perdurarem as viagens, ou seja, até fevereiro de 2009, nos termos da Súmula 101 do Tribunal Superior do Trabalho. Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 2ª REGIÃO – 2009

74 Conforme entendimento sumulado do TST, em matéria de equiparação salarial não está certo afirmar que:

- a) Somente é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, exceto para as entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional quando aprovado por ato administrativo da autoridade competente.
- b) Considera-se o tempo de serviço do empregado na empresa para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho de igual valor.
- c) Não é necessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione a situação pretérita.
- d) O fato de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma é irrelevante, desde que preenchidos os requisitos do art. 461 da CLT, salvo se decorrente de vantagem pessoal.

- e) O conceito legal de “mesma localidade” refere-se ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana.

Comentário A diferença de tempo inferior a 2 anos que permite a equiparação salarial deve estar presente na mesma função, e não em relação ao tempo de serviço na empresa. É o que dispõe a Súmula 6, item II, do Tribunal Superior do Trabalho. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 2ª REGIÃO – 2009

75 Sobre salário e remuneração, analise as assertivas e responda:

- I. Em tese, as parcelas denominadas “diárias para viagem” e “ajuda de custo” possuem natureza indenizatória, mas o legislador criou um critério objetivo de identificação da natureza jurídica destas figuras ao determinar que terão natureza salarial e comporão a remuneração do trabalhador as “diárias para viagem” e “ajuda de custo” que não excedam 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado.
 - II. Compreende-se no conceito jurídico de gorjeta a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado do restaurante, como aquela que for cobrada na nota de serviço e integrarão a remuneração do empregado, exceto para cálculo de férias indenizadas com 1/3, horas extras, adicional noturno, dsr’s e aviso prévio.
 - III. Os uniformes utilizados pelos vendedores de lojas de departamento para facilitar a sua identificação pelo cliente se constituem em utilidades concedidas pelo empregador sem natureza salarial.
 - IV. O ônibus fretado fornecido pelo empregador ao trabalhador para o seu deslocamento para o trabalho e retorno não terá natureza salarial desde que o percurso não seja servido por transporte público.
 - V. Nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador.
- a) As assertivas I, III e V estão corretas.
 - b) Apenas as assertivas II e IV estão incorretas.
 - c) Somente as assertivas III e V estão corretas.

- d) Apenas as assertivas I e IV estão incorretas.
- e) Todas as assertivas estão corretas.

Comentário Com relação à assertiva III, dispõe o art. 458, I, da Consolidação das Leis do Trabalho que não são considerados como salário os vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço. Por óbvio que o uniforme está incluído no item vestuário. Quanto à assertiva V, está correta, ante o contido na Súmula 91 do Tribunal Superior do Trabalho. É o que a jurisprudência denomina “salário complessivo”, e que o verbete repudia inteiramente. Em suma: cada verba deve ser paga em rubrica específica, sob pena de o Poder Judiciário Trabalhista considerar que a verba paga de forma englobada não foi efetivamente quitada. Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 21ª REGIÃO – 2010

76 Marcelo foi contratado pela Construtora Sol Ltda., em 20.04.1995, para exercer as atribuições de auxiliar de serviços gerais. Em 13.08.2000, após adquirir qualificação profissional, Marcelo passou a exercer a função de vendedor, recebendo o salário de R\$ 650,00 (seiscentos e cinquenta reais). Paulo, por sua vez, foi admitido em 01.04.2003, como vendedor, recebendo salário de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais). Marcelo buscou judicialmente o direito à equiparação salarial em relação a Paulo, em 01.02.2010, dias após Paulo ter deixado de trabalhar na empresa.

Analizando a situação, é correto afirmar que:

- a) Não há direito à equiparação salarial, posto que a diferença de tempo de serviço é superior a 02 anos.
- b) A equiparação salarial é devida, independentemente do paradigma não mais trabalhar na empresa no momento da propositura da ação.
- c) Não há direito à equiparação salarial em razão da incidência da prescrição.
- d) Há direito à equiparação salarial, com efeitos financeiros a partir do ajuizamento da ação.
- e) Há direito à equiparação salarial, com efeitos financeiros até a data da cessação do contrato de trabalho do paradigma.

Comentário Com efeito, são devidas as diferenças salariais por equiparação salarial, na medida em que o empregado mais novo é quem recebia salário

maior. Portanto, não há falar na diferença de tempo superior a 2 anos. De outra parte, revela-se de nenhuma importância o fato de que Paulo tenha deixado de trabalhar para a Construtora Sol Ltda., na medida em que o que importa é que ambos tenham trabalhado juntos ao menos em parte do pacto laboral. Este, inclusive, é o entendimento consubstanciado na Súmula 6, item IV, a saber: “É desnecessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com situação pretérita”. Alternativa “b”.

PROCURADOR – PGE/AM – FCC – 2010

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

- a) o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos e feriados.
- b) a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.
- c) o seguro-desemprego, em todas as hipóteses de extinção do contrato de trabalho.
- d) o décimo terceiro salário com base na remuneração proporcional ou no valor da aposentadoria.
- e) a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e cinquenta dias.

Comentário Dispõe o art. 7º, VI, da Carta Republicana de 1988 que “é irredutível o salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”. Evidente que referida regra é mais uma entre tantas outras regras de flexibilização dos direitos trabalhistas. Todavia, *in casu*, a redução salarial em estudo somente terá validade desde que chancelada pelo sindicato da categoria profissional. Alternativa “b”.

PROCURADOR DO TRABALHO – PGT – 2009

78 Na esteira da jurisprudência do C. Tribunal Superior do Trabalho, assinale a alternativa INCORRETA:

- a) O salário profissional dos médicos e dentistas guarda proporcionalidade com as horas efetivamente trabalhadas, respeitado o mínimo de 50 (cinquenta) horas.
- b) É assegurado ao vigia noturno o direito ao respectivo adicional.

- c) A transferência para o período diurno de trabalho não implica a perda do direito ao adicional noturno, sob pena de ocorrer redução salarial.
- d) O empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço desse período, salvo se permanecer a subordinação inerente à relação de emprego.
- e) Não respondida.

Comentário Os adicionais, sem exceção, remuneram uma condição mais gravosa que é imposta ao empregado. Contudo, jamais se incorporam ao salário. Isso porque, uma vez suprimida a condição mais gravosa, é direito do empregador suprimir o respectivo adicional. Nesse sentido, dispõe a Súmula 265 do Tribunal Superior do Trabalho: “A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno”. Correto o entendimento esposado pela Suprema Corte Trabalhista. Se assim não fosse, somente restaria ao empregador despedir o empregado do período noturno e contratar outro para o período diurno, conduta que não se coaduna com o sistema protetivo das leis trabalhistas. Alternativa “c”.

PROCURADOR DO TRABALHO – PGT – 2008

79 Analise as proposições abaixo:

- I. A remuneração consiste no somatório da contraprestação paga diretamente pelo empregador, seja em pecúnia, seja em utilidades, com a quantia recebida pelo obreiro de terceiros, a título de gorjeta.
- II. Uma das características do salário é a possibilidade de sua natureza composta, ou seja, a possibilidade de parte da contraprestação ser paga em dinheiro e parte *in natura*.
- III. Para configuração da equiparação salarial é necessário o preenchimento dos seguintes requisitos: identidade de funções, trabalho de igual valor, mesmo empregador, mesma localidade, simultaneidade na prestação de serviços, desde que existente quadro de carreira organizado.
- IV. A jurisprudência consolidada do TST admite o desconto do salário do empregado desde que haja prévia autorização, sem requisito formal, e seja fruto do livre consentimento do obreiro.

Assinale a alternativa CORRETA:

- a) Todas as assertivas são incorretas.
- b) Apenas as assertivas III e IV são incorretas.
- c) Apenas as assertivas II e IV são corretas.
- d) Apenas a assertiva I é correta.
- e) Não respondida.

Comentário Quanto à assertiva III, está incorreta, na medida em que, justamente ao contrário, não há direito às diferenças salariais por equiparação salarial se o empregador tiver instituído quadro de carreira devidamente homologado pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Isso é o que dispõe a Súmula 6, item I, do Tribunal Superior do Trabalho. Quanto à assertiva IV, está incorreta, pois a Súmula 342 do Tribunal Superior do Trabalho impõe como requisito válido para os descontos que não estiverem previstos em lei que o empregado os autorize por escrito. Alternativa “b”.

ADVOGADO – CIENTEC/RS – MS CONCURSOS – 2010

80 De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho e jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, no que concerne à equiparação salarial, assinale a alternativa INCORRETA:

- a) Só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência, o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente.
- b) Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego.
- c) Não é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, uma vez que não há como avaliar a sua perfeição técnica, pela ausência de critérios objetivos.
- d) É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial.
- e) Na ação de equiparação salarial, a prescrição é parcial e só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento.

Comentário Na Súmula 6, item VII, do Tribunal Superior do Trabalho consta expressamente que é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliação por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios

objetivos. Alternativa “c”.

JORNADA DE TRABALHO

JUIZ DO TRABALHO – TRT 15ª REGIÃO – 2008

81 Assinale a alternativa incorreta:

- a) para as microempresas, as horas “in itinere” poderão ser fixadas por meio de acordo coletivo de trabalho, inclusive quanto à forma e à natureza de remuneração;
- b) o trabalho em regime de tempo parcial tem como limite 25 (vinte e cinco) horas semanais, sendo vedada a prestação de horas extras;
- c) nas atividades insalubres, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho;
- d) o intervalo interjornada, acrescido do descanso semanal remunerado, totaliza 36 (trinta e seis) horas consecutivas de repouso;
- e) o banco de horas deve ser aplicado de maneira que não exceda, no período máximo de 1 (um) ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

Comentário O intervalo interjornada mínimo é de onze horas diárias. É o que dispõe o art. 66 da Consolidação das Leis do Trabalho. O descanso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, no todo ou em parte, é de vinte e quatro horas, nos termos do art. 67 da Consolidação das Leis do Trabalho. Nessa esteira de raciocínio, a somatória do intervalo interjornada com o descanso semanal remunerado totaliza trinta e cinco horas, e não trinta e seis horas. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 3ª REGIÃO – 2009

82 Assinale a assertiva (“a” a “e”) correta em relação aos enunciados de I a V, observadas a legislação pertinente e a consolidação jurisprudencial do c. TST:

- I. O caixa bancário executivo, ao perceber gratificação igual ou superior a um terço, é considerado como exercente de cargo de confiança, não fazendo jus a receber como extraordinárias as horas

prestadas após a 6ª diária, até o limite de 8 (oito), conforme sumulado pelo c. TST.

- II. Os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam os diretores e chefes de departamento, não estão sujeitos a limite máximo de jornada de trabalho, desde que percebam, como salário do cargo de confiança, valor não inferior ao salário do cargo efetivo acrescido de, pelo menos, 40% (quarenta por cento).
 - III. A carga horária semanal do bancário, que não se enquadre na exceção do § 2º do art. 224 da CLT, é de 30 (trinta) horas, sendo o quociente de divisão mensal de 180.
 - IV. A carga horária semanal do jornalista profissional, por força do art. 303 da CLT, é da ordem de 30 (trinta) horas, sendo o quociente de divisão mensal de 150.
 - V. Em um mesmo estabelecimento de ensino, o professor não poderá dar, por dia, mais de quatro aulas consecutivas, nem mais de seis intercaladas, sendo ainda vedado-lhe a regência de aulas e trabalho em exames aos domingos.
- a) Somente um enunciado é verdadeiro.
 - b) Somente dois enunciados são verdadeiros.
 - c) Somente três enunciados são verdadeiros.
 - d) Somente quatro enunciados são verdadeiros.
 - e) Todos os enunciados são verdadeiros.

Comentário O enunciado II está contemplado no art. 62, II, da Consolidação das Leis do Trabalho. É o exercente de cargo de confiança que deverá receber gratificação de função de, no mínimo, 40% sobre o valor do salário efetivo. O enunciado III prevê a hipótese do bancário não exercente de cargo de confiança bancária e, nesse caso, estará sujeito à jornada de 6 horas diárias e de 30 horas semanais, como previsto no art. 224, *caput*. O divisor é mesmo 180, considerada a multiplicação de 6 horas diárias por 30 dias. O enunciado IV está correto, uma vez que prevista a jornada de 5 horas diárias multiplicada por 6 dias úteis, nos termos do art. 303. O enunciado V está correto, na medida em que os arts. 318 e 319 vedam o labor de mais de 4 aulas consecutivas e nem mais de 6 aulas intercaladas no mesmo dia, bem assim a regência de aulas e trabalho em exames aos domingos. O enunciado I está incorreto, pois caixa bancário executivo não é exercente de cargo de

confiança bancária e faz jus às horas extraordinárias excedentes da sexta diária, nos termos da Súmula 102, item VI, do Tribunal Superior do Trabalho. Alternativa “d”.

DEFENSOR – DEFENSORIA PÚBLICA/MS – VUNESP – 2008

83 Assinale a afirmação correta.

- a) Os trabalhadores domésticos não sofrem prescrição de suas pretensões, pois o inciso XXIX do art. 7º da Constituição Federal não está listado entre os incisos aplicáveis aos domésticos e o art. 11 a eles não se aplica, diante do art. 7º, “a”, da CLT.
- b) Empregados domésticos não têm direito à limitação da jornada de trabalho, não recebem adicional noturno, não estão abrangidos pelo regime da CLT e foram contemplados apenas com nove incisos do rol dos direitos constitucionais dos trabalhadores.
- c) Motoristas não podem ser considerados trabalhadores domésticos, pois não trabalham para o âmbito do lar e essa é a condição essencial para a configuração do trabalho doméstico, segundo as disposições da Lei n. 5.859/1972.
- d) O exercício de alguma atividade econômica na residência do empregador desnatura a condição de trabalho doméstico, pois é imprescindível que o empregador não exerça atividade econômica com ânimo de lucro, mas se houver prejuízo mantém-se a condição de doméstico.

Comentário O legislador constituinte não equiparou os trabalhadores domésticos aos demais empregados de empresas privadas. Com efeito, não há como o trabalhador doméstico fazer prova da jornada de trabalho e nem mesmo se sua atividade abrange apenas o período diurno. Nesse sentido, nos termos do art. 7º, parágrafo único, da Constituição Federal de 1988, o trabalhador doméstico não faz jus às horas extras e nem ao adicional noturno, mas apenas ao descanso semanal remunerado. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 15ª REGIÃO – 2008

84 Para o empregado do comércio que trabalha das 12h às 16h, aponte o **correto** intervalo intrajornada:

- a) 10 min;
- b) 15 min;

- c) 30 min;
- d) 1h;
- e) nenhum.

Comentário O empregado com jornada de 4 horas semanais não foi contemplado pelo legislador ordinário com nenhum intervalo. Com efeito, dispõe o art. 71, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho que o intervalo intrajornada para os empregados com jornada superior a 6 horas diárias é de, no mínimo, uma hora e de, no máximo, duas horas diárias. Referidos limites mínimo e máximo podem ser alterados. No caso de jornada superior a 4 horas diárias e limitada a 6 horas diárias, o intervalo intrajornada é de 15 minutos, conforme dispõe o art. 71, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho. Alternativa “e”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 1ª REGIÃO – 2008

85 Analise as proposições abaixo e assinale, a seguir, a resposta correta com relação à duração do trabalho:

- I. Os serviços de quarto nas máquinas, passadiço, vigilância e outros que, consoante parecer médico, possam prejudicar a saúde do tripulante serão executadas em períodos não maiores e com intervalos não menores a 4 (quatro) horas.
 - II. Não excederá de 40 (quarenta) horas semanais o serviço prestado em tráfego nos portos.
 - III. A duração normal do trabalho efetivo em minas no subsolo poderá ser superior a 8 (oito) horas diárias, mediante acordo coletivo de trabalho, observado o limite semanal de 40 (quarenta) horas.
 - IV. O trabalho dos operadores cinematográficos terá duração normal de 5 (cinco) horas na cabine de projeção, ao passo que para os ajudantes deles a duração do trabalho será de 6 (seis) horas, sendo uma destinada à lubrificação dos aparelhos de projeção.
 - V. Para os empregados sujeitos a horários variáveis em empresa que explora o serviço de telefonia, a duração máxima de trabalho será de 7 (sete) horas diárias e 17 (dezessete) horas de folga, deduzindo-se deste tempo 20 (vinte) minutos para descanso, de cada um dos empregados, sempre que se verificar um esforço contínuo de mais de 3 (três) horas.
- a) As alternativas I e V estão totalmente corretas.

- b) As alternativas I e IV estão totalmente corretas.
- c) As alternativas II e III estão totalmente corretas.
- d) As alternativas III e V estão totalmente corretas.
- e) As alternativas I e II estão totalmente corretas.

Comentário No tocante à proposição I, encontra-se preconizada no art. 248, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho. Quanto à proposição V, tal previsão encontra-se no art. 229, *caput*. Alternativa “a”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 1ª REGIÃO – 2008

86 Horas *in itinere* caracteriza-se pelo:

- a) tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, tratando-se de local de difícil acesso ou servido por transporte público deficiente, em condução própria.
- b) tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público.
- c) tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, em condução fornecida pelo empregador.
- d) tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, tratando-se de local de difícil acesso ou servido por transporte público deficiente, em condução fornecida pelo empregador.
- e) tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, tratando-se de local de difícil acesso ou servido por transporte público deficiente, por qualquer meio de transporte.

Comentário Com efeito, dispõe a Súmula 90, item I, do Tribunal Superior do Trabalho que: “O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno, é computável na jornada de trabalho”. São horas *in itinere*, portanto, aquelas em que o transporte do empregado é feito por meio de condução fornecida pelo empregador. Do contrário, o empregado não poderia chegar até o local de trabalho. Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 21ª REGIÃO – 2010

87 A respeito da compensação de jornada de trabalho, de acordo com a jurisprudência uniformizada do Tribunal Superior do Trabalho, é correto afirmar:

- a) admite-se a sua pactuação somente por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho.
- b) admite-se a sua pactuação por acordo individual escrito, desde que não haja norma coletiva em sentido contrário.
- c) admite-se a sua pactuação por acordo individual escrito, desde que não haja norma coletiva em sentido contrário e que se faça a homologação do documento perante a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego.
- d) admite-se a sua pactuação escrita, por meio de norma coletiva ou acordo individual, exigindo-se o registro do documento perante a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego.
- e) admite-se a sua pactuação escrita, por acordo individual, independentemente de disposição em contrário prevista em acordo ou convenção coletiva, considerando constituir situação mais favorável para o trabalhador.

Comentário Dispõe a Súmula 85, itens I e II, do Tribunal Superior do Trabalho que, consagrada a necessidade de que o acordo de compensação de horas seja celebrado por escrito, terá validade, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. Por muito tempo debateu-se na jurisprudência acerca da possibilidade ou não de acordo tácito de compensação de jornada. Entendeu a Suprema Corte Trabalhista que é necessária a mínima formalidade, no sentido de que seja celebrado por escrito. Quanto ao conteúdo desse acordo escrito, será válido exceto se o sindicato da categoria profissional tiver celebrado acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho em sentido contrário. Nesse caso, seria o acordo individual escrito inválido. Com o verbete sob enfoque, o Tribunal Superior do Trabalho sustenta a efetiva representatividade ao sindicato da categoria profissional, que, por exemplo, pode entender que o acordo de compensação é prejudicial aos empregados e celebrar negociação coletiva que vede tal conduta pelo empregador. Alternativa “b”.

PROCURADOR DO TRABALHO – PGT – 2009

88 Assinale a alternativa INCORRETA:

- a) O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para seu retorno, por qualquer meio de transporte, será computado na jornada de trabalho, exceto se o empregador fornecer a condução.
- b) As enfermidades do trabalhador que se relacionarem com a atividade profissional compõem o gênero doenças ocupacionais e assim serão consideradas acidente do trabalho para fins previdenciários e indenizatórios.
- c) Acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a recuperação, equipara-se também ao acidente de trabalho.
- d) Poderão ser fixados, para as microempresas por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração.
- e) Não respondida.

Comentário Nos termos da Súmula 90, item I, do Tribunal Superior do Trabalho, “o tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno, é computável na jornada de trabalho”. Portanto, não é por meio de qualquer transporte público, e sim por meio de transporte fornecido pelo empregador que se caracterizam as horas *in itinere*, as quais são computáveis na jornada. Alternativa “a”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 2ª REGIÃO – 2009

89 Assinale a alternativa incorreta:

- a) É permitida a transferência do empregado quando ocorrer a extinção do estabelecimento em que o mesmo trabalha.
- b) Caso o empregador determine a supressão do serviço extraordinário prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, ficará assegurado ao empregado o direito à indenização.
- c) A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno.
- d) Não será considerada como transferência a alteração do local de

trabalho que não acarrete necessariamente a mudança do domicílio do trabalhador.

- e) Por necessidade de serviço será permitida a transferência do empregado para localidade diversa daquela prevista no contrato, ficando o empregador sujeito a um pagamento suplementar não inferior a 25% dos salários do empregado, enquanto durar a transferência.

Comentário Na verdade, a alternativa “b” está incompleta. Dispõe a Súmula 291 do Tribunal Superior do Trabalho que “a supressão, pelo empregador, do serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a 6 (seis) meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares efetivamente trabalhadas nos últimos 12 (doze) meses, multiplicada pelo valor da hora extra no dia da supressão”. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 21ª REGIÃO – 2010

90 Miguel foi admitido pelo Banco Só Dinheiro S/A para exercer a função de caixa. Passados 04 anos, em face de seu desempenho, Miguel passou a desempenhar a função de caixa executivo, atendendo apenas aos clientes especiais. Diante da nova função, passou a perceber uma gratificação no valor equivalente a 50% de seu salário. Tendo em vista que, após assumir a função de caixa executivo, Miguel passou a trabalhar em jornada diária de 09 horas, é correto afirmar:

- a) Não faz jus à hora extra por exercer função de confiança remunerada com gratificação superior a 40% do seu salário.
- b) Faz jus a 1 (uma) hora extra diária, posto que exerce função de confiança e percebe gratificação superior a 1/3 do salário, sujeitando-se à jornada de 8 (oito) horas.
- c) Faz jus a 3 (três) horas extras diárias, uma vez que não exerce função de confiança, estando sujeito à jornada de 6 (seis) horas.
- d) Faz jus a 1 (uma) hora extra diária, pois não exerce função de confiança e percebe gratificação superior a 1/3 do salário, sujeitando-se a jornada de 8 horas.
- e) Faz jus a 1 (uma) hora extra diária, por exercer função de confiança

remunerada com gratificação superior a 40% do seu salário.

Comentário Preleciona a Súmula 102, item VI, do Tribunal Superior do Trabalho que “o caixa bancário, ainda que caixa executivo, não exerce cargo de confiança. Se perceber gratificação igual ou superior a um terço do salário do posto efetivo, esta remunera apenas a maior responsabilidade do cargo e não as duas horas extraordinárias além da sexta”. *In casu*, como o labor ocorreu por 9 horas diárias e o caixa executivo não é detentor de cargo de confiança, faz jus a 3 horas extras diárias. Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 21ª REGIÃO – 2010

91 Carlos e Roberto foram admitidos em 20.04.2008 para trabalhar, respectivamente, como advogado e engenheiro na Empresa das Águas S/A. Carlos cumpre jornada laboral das 17 às 21 horas, de segunda à sexta-feira. Roberto trabalha das 22 às 04 horas, igualmente de segunda à sexta-feira. Entre outras garantias fixadas em lei, é correto afirmar que:

- a) Carlos faz jus ao adicional noturno no percentual mínimo de 25% e Roberto de 20%.
- b) Carlos não faz jus ao adicional noturno, ao passo que Roberto faz jus ao adicional mínimo de 20%.
- c) Carlos não faz jus ao adicional noturno, contudo, Roberto faz jus ao adicional mínimo de 25%.
- d) Carlos e Roberto fazem jus ao adicional noturno no percentual mínimo de 25%.
- e) Carlos e Roberto fazem jus ao adicional noturno no percentual mínimo de 20%.

Comentário Carlos, advogado, faz jus ao adicional noturno de 25% sobre o labor entre 20 e 21 horas, uma vez que a jornada noturna dos advogados é das 20 horas de um dia até as 5 horas da manhã do dia seguinte, nos termos do art. 20, § 3º, da Lei n. 8.906/94 (Estatuto do Advogado). Roberto, engenheiro, faz jus ao adicional noturno de 25%, nos termos do art. 7º da Lei n. 4.950-A/66, que regula a atividade dos engenheiros. De lembrar, por fim, que não há jornada específica para os engenheiros no diploma normativo retromencionado. Assim, prevalece o horário noturno constante no art. 73, § 2º, do Texto Consolidado, ou seja, das 22 horas de um dia até as 5 horas da manhã do dia seguinte. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 21ª REGIÃO – 2010

92 A Consolidação das Leis do Trabalho determina que o tempo gasto pelo empregado em seu deslocamento de casa para o trabalho e do trabalho para casa não será computado na jornada (art. 58, § 2º). Nada obstante, examine as assertivas abaixo e marque a resposta correta:

- I. Quando o local for de difícil acesso, ainda que servido por transporte público regular, o tempo despendido no trajeto será computado na jornada.
 - II. Havendo incompatibilidade entre os horários do transporte público e o estabelecido pelo empregador para início e término da jornada, o trabalhador faz jus ao cômputo do tempo de espera à sua jornada.
 - III. Mesmo se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa para local de trabalho de difícil acesso, incidem as horas *in itinere* em relação a todo o percurso.
 - IV. As horas *in itinere* devem ser pagas como extraordinárias, caso a jornada ultrapasse as quarenta e oito horas semanais.
- a) Apenas as assertivas I e II estão corretas.
 - b) Apenas as assertivas II, III e IV estão corretas.
 - c) Apenas a assertiva III está correta.
 - d) Apenas a assertiva II está correta.
 - e) Nenhuma das assertivas está correta.

Comentário Dispõe a Súmula 90, item II, do Tribunal Superior do Trabalho que “a incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas *in itinere*”. Correto o entendimento jurisprudencial. Suponha que o empregado termine a jornada às 3 horas da manhã e não tenha transporte nesse horário, o qual começa a funcionar regularmente a partir das 5 da manhã. Nesse caso, o fornecimento de transporte pelo empregador é computável na jornada de trabalho como horas *in itinere*. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 21ª REGIÃO – 2010

93 Maria trabalha para a empresa Casa das Vendas Ltda., na cidade de Natal/RN. Maria foi contratada para uma jornada de 44 horas semanais e com intervalo intrajornada de 02 horas, laborando de segunda a sábado. Por ser Chefe do Setor de Pessoal, inicia habitualmente seu labor em média 5 (cinco) minutos antes da hora designada para o início de sua

jornada, uma vez que é seu encargo ativar o sistema de ponto eletrônico. Maria também costuma encerrar suas atividades por volta de 17 (dezesete) minutos após o horário previsto para o término da jornada de trabalho na empresa, pois só pode desativar o sistema de controle de ponto após o último empregado registrar a sua saída. Considerando essa situação, é correto afirmar:

- a) Maria terá computado, na sua jornada diária, os minutos excedentes e, como tal, recebê-los com acréscimo de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento).
- b) Maria não terá computadas, como labor extraordinário, as frações de hora que antecedem e extrapolam a sua jornada diária.
- c) Somente o período que ultrapassa o limite de 10 (dez) minutos, antes ou depois de sua jornada, é considerado para efeito de aferição de jornada suplementar.
- d) Os períodos laborados antes e depois da jornada somente são nela computados se previstos em cláusula de acordo ou convenção coletiva.
- e) Maria terá direito a computar apenas 17 (dezesete) minutos na sua jornada de trabalho.

Comentário Com efeito, dispõe o art. 58, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho que “não serão computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de 5 minutos, observado o limite máximo de 10 minutos diários”. *In casu*, o tempo total excedente foi de 22 minutos, contando os minutos que antecederam e os minutos que sucederam a jornada normal de trabalho. Por conta disso, houve por bem o Tribunal Superior do Trabalho deixar claro que, se ultrapassado o limite máximo de 10 minutos diários, faz jus o empregado às horas extras, considerando a totalidade do tempo que exceder a jornada normal de trabalho. Esse é o entendimento consubstanciado na Súmula 366 daquela Corte. Alternativa “a”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 1ª REGIÃO – CESPE/UNB – 2010

94 A respeito da jornada, do horário de trabalho, da duração e das jornadas especiais, assinale a opção correta.

- a) Considere a seguinte situação hipotética. Em julho de 2009, o salário de Mauro correspondia a R\$ 2.700,00, e, a partir de

1o/8/2009, além desse salário, Mauro passou a receber gratificação de R\$ 810,00, devido ao fato de ter sido promovido a gerente geral, com plenos poderes para representar o empregador, podendo, até, admitir e dispensar empregados. Em decorrência disso, Mauro passou a permanecer nas dependências da empresa, regularmente, de segunda a sábado, das 8 às 18 horas, com intervalo de duas horas. Nessa situação hipotética, Mauro não tem direito à percepção de horas extras.

- b) Empregado que trabalhe como ascensorista de prédio comercial desde 18/3/2008, cumprindo jornada de segunda-feira a sexta-feira, das 9 às 17 horas, com uma hora de intervalo, não tem direito à percepção de horas extras.
- c) Médico empregado, que trabalhe no ambulatório de uma empresa, cumprindo jornada de seis horas, com quinze minutos de intervalo, tem direito à percepção de duas horas extras diárias.
- d) Considere a seguinte situação hipotética. Fábio, contratado em 29/6/2007 para prestar serviços como auxiliar operacional de serviços diversos, firmou, diretamente com o empregador, acordo escrito para prestar serviço em jornada das 7 às 17 horas, com uma hora de intervalo, de segunda-feira a quinta-feira, e das 7 às 16 horas, também com uma hora de intervalo, às sextas-feiras, sem jornada de trabalho aos sábados. O instrumento coletivo de trabalho da categoria de Fábio nada diz acerca de acordo de compensação. Nessa situação hipotética, o acordo individual é válido.
- e) Não tem validade a cláusula de instrumento coletivo de trabalho que estabeleça jornada de oito horas para os empregados que cumpram jornada em turno ininterrupto de revezamento e que possuam jornada máxima de seis horas.

Comentário Com efeito, preleciona a Súmula 85, item II, do Tribunal Superior do Trabalho que “o acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário”. Assim, ante o silêncio da norma coletiva acerca da impossibilidade de celebração de acordo de compensação de horas, este, celebrado por escrito com o empregador, é plenamente válido. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 1ª REGIÃO – CESPE/UNB – 2010

95 Em cada uma das opções que se seguem, é apresentada uma

situação hipotética, seguida de uma assertiva a ser julgada quanto às modalidades de contrato de trabalho e às formas de invalidade desses contratos. Assinale a opção que apresenta a assertiva correta.

- a) João, nascido em 10/9/1997, foi contratado em 28/3/2010 como empacotador por um supermercado. Nessa situação, o trabalho de João é ilícito.
- b) Jair trabalha como apostador do jogo do bicho, recebe um salário mínimo mensal e cumpre regime de trabalho de oito horas diárias e quarenta quatro horas semanais. Nessa situação, Jair tem os direitos trabalhistas previstos na legislação.
- c) Jorge foi contratado por uma entidade de ensino para ministrar aulas de português. Ele aceitou a previsão contratual de oito horas/aula de uma hora cada de labor diário e quatro horas/aula, também de uma hora cada, aos sábados, sem percepção de hora extra. Nessa situação, o contrato de trabalho de Jorge é relativamente nulo.
- d) Lúcio, analista de sistemas, firmou contrato de trabalho com uma empresa de consultoria em 6/3/2009, com vigência até o dia 17/9/2009. A cláusula pertinente do contrato previa a possibilidade de qualquer das partes rescindi-lo antes do termo fixado. Em 22/4/2009, a empresa entendeu por bem extinguir o contrato. Nessa situação, por constituir contrato por prazo determinado, Lúcio não tem direito ao aviso prévio.
- e) Regina foi contratada em 10/1/2010 para prestar serviço como costureira em uma empresa de confecção de bandeiras, a qual recebeu grande encomenda, devido à proximidade da realização da copa do mundo de futebol. A previsão de término do contrato era o dia 14/6/2010, sem previsão contratual da possibilidade de qualquer das partes terminar o contrato antes do prazo. Em 23/3/2010, a empresa resolveu extinguir o referido contrato. Nessa situação, Regina tem direito ao saque do fundo de garantia do tempo de serviço e à indenização de 40% sobre o seu saldo.

Comentário Faz-se mister distinguir trabalho ilícito de trabalho proibido. O trabalho ilícito não gera qualquer efeito, como, por exemplo, o trabalho no jogo do bicho, mencionado na alternativa “b”. Já o trabalho mencionado na alternativa “a” é trabalho do menor, portanto, trabalho proibido, o qual gera

todos os efeitos. Quanto à alternativa “c”, o fato de Jorge ter assinado um contrato de trabalho como professor em número de aulas superior àquele previsto no art. 318 da Consolidação das Leis do Trabalho torna a avença relativamente nula, mas apenas em relação à jornada de trabalho. A alternativa “d” está incorreta, uma vez que no contrato a termo firmado com cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada, nos termos do art. 481 da Consolidação das Leis do Trabalho, é cabível o aviso prévio. Por fim, incorreta a alternativa “e”, pois o saque do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço não deve vir acompanhado da multa de 40%, uma vez que se trata de contrato a termo. Alternativa “c”.

PROCURADOR – PGE/AM – FCC – 2010

96 O horário noturno do empregado urbano é das

- a) 22:00 às 5:00 horas.
- b) 20:00 às 4:00 horas.
- c) 20:00 às 5:00 horas.
- d) 20:00 às 6:00 horas.
- e) 21:00 às 5:00 horas.

Comentário O empregado urbano tem seu horário noturno fixado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas da manhã do dia seguinte, nos termos do art. 73, § 2º, do Texto Consolidado. Destaque-se que a hora noturna do empregado urbano não tem 60 minutos, mas sim 52 minutos e 30 segundos. Em suma: são 7 horas contadas no relógio, mas 8 horas trabalhistas. Além disso, o labor no horário acima citado implica o pagamento do adicional de 20% sobre as horas trabalhadas. Alternativa “a”.

FÉRIAS E REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

JUIZ DO TRABALHO – TRT 3ª REGIÃO – 2009

97 Assinale a assertiva (“a” a “e”) correta em relação aos enunciados de I a V, observadas a legislação pertinente e a consolidação jurisprudencial do c. TST:

- I. A Lei 605, de 5 de janeiro de 1949, que dispõe sobre o repouso semanal remunerado, não se aplica aos funcionários públicos da União, dos Estados e dos Municípios, aos servidores de autarquias paraestatais, desde que sujeitos a regime próprio de proteção ao

trabalho que lhes assegure situação análoga à dos funcionários públicos.

- II. A remuneração do repouso semanal remunerado corresponderá, aos que trabalham por tarefa ou peça, o equivalente ao salário correspondente às tarefas ou peças feitas durante a semana, no horário normal de trabalho, dividido pelos dias de serviço efetivamente prestados ao empregador.
 - III. Em caso de férias coletivas, o empregado contratado há menos de 12 (doze) meses as gozará como os demais colegas abrangidos, iniciando-se, então, novo período aquisitivo.
 - IV. A concessão de férias ao empregado estudante deverá coincidir com o período de férias escolares.
 - V. Entre duas jornadas de trabalho, haverá um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário.
- a) Somente um enunciado é verdadeiro.
 - b) Somente dois enunciados são verdadeiros.
 - c) Somente três enunciados são verdadeiros.
 - d) Somente quatro enunciados são verdadeiros.
 - e) Todos os enunciados são verdadeiros.

Comentário Quanto ao enunciado II, encontra-se previsto na Lei n. 605/49, art. 7º, c. No tocante ao enunciado III, está preconizado no art. 140 da Consolidação das Leis do Trabalho. Com efeito, há que ser mencionado que a Lei n. 605/49 não se aplica aos servidores públicos, nos termos dos arts. 2º e 4º daquele diploma legal. Além disso, em relação ao enunciado IV, apenas o menor estudante faz jus à coincidência das férias com o período das férias escolares. Por fim, quanto ao enunciado V, não há qualquer ressalva no art. 66 da Consolidação das Leis do Trabalho para o efetivo gozo de intervalo interjornada de 11 horas. Alternativa “b”.

DEFENSOR – DEFENSORIA PÚBLICA/MS – VUNESP – 2008

98 Acerca das férias, assinale a alternativa correta.

- a) Quando o empregador não respeita o período concessivo de férias e impede a fruição no prazo regular, fica obrigado a concedê-las em dobro, ampliando o período de descanso do trabalhador.
- b) As férias dos trabalhadores de idade superior a 50 (cinquenta) anos

- de idade sujeitam-se a um regime especial, no qual há um acréscimo remuneratório superior ao dos trabalhadores mais jovens.
- c) Com a promulgação, vigência e eficácia da Convenção 132 da Organização Internacional do Trabalho, houve modificações quanto à contagem dos dias e fracionamento das férias.
 - d) Considerando que dizem respeito à saúde do trabalhador, as férias constituem um direito que não se sujeita a prescrição, admitindo a cobrança a qualquer tempo.

Comentário O Brasil é membro da Organização Internacional do Trabalho. Nessa condição, também é signatário das Convenções Internacionais aprovadas por aquela Instituição. Contudo, a inserção de uma Convenção Internacional no ordenamento jurídico de cada país não é automática. Necessita, sim, de ratificação dos seus termos. Houve por bem o Congresso Nacional ratificar a Convenção Internacional n. 132, mediante o Decreto Legislativo n. 47/81, posteriormente promulgada pelo Presidente da República com a adoção do Decreto n. 3.197/99. Algumas modificações mais vantajosas ocorreram em relação ao ordenamento pátrio, v.g., o direito às férias proporcionais com o terço constitucional do empregado que tenha menos de um ano de trabalho e que tenha pedido demissão, nos termos da Súmula 261 do Tribunal Superior do Trabalho. Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 8ª REGIÃO – 2008

99 Com relação a férias é INCORRETO afirmar:

- a) Tem os mesmos fundamentos de cunho biológico, social e econômico aplicados ao repouso semanal remunerado.
- b) A ocorrência de sucessão de empregadores, *de per si*, jamais afetará a contagem do tempo do período aquisitivo.
- c) O período de afastamento em suspensão preventiva como resultante de inquérito administrativo, é considerado como falta ao serviço para efeito de redução do número de dias de gozo das férias. A mesma consequência jurídica incorre o empregado preso preventivamente, desde que impronunciado.
- d) As ausências que implicam na perda do direito a férias são consideradas ausências derogatórias. Perde o direito a férias o empregado que, no curso do contrato, permanecer em gozo de licença remunerada, no interesse do empregador, por mais de 30

(trinta) dias.

- e) O empregado que durante o período aquisitivo houver faltado 18 (dezoito) dias fará jus a 18 (dezoito) dias de férias.

Comentário Com efeito, dispõe o art. 131, V, da Consolidação das Leis do Trabalho que “Não será considerada falta ao serviço, para os efeitos do artigo anterior, a ausência do empregado durante a suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quando for impronunciado ou absolvido”. Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 8ª REGIÃO – 2009

100 À luz da legislação pertinente, é correto afirmar:

- a) Para que o empregado tenha direito a voltar a exercer o cargo do qual se afastou em virtude das exigências do serviço militar, é indispensável a notificação do empregador quanto à intenção de retornar ao emprego após o desligamento do serviço militar, dentro do prazo de trinta dias contados a partir da data da baixa. Nos contratos por prazo determinado, o afastamento do empregado ocasionado pelas exigências do serviço militar não será computado no prazo para a respectiva terminação.
- b) O contrato de aprendizagem firmado pelo portador de necessidades especiais não poderá ser estipulado por período superior a dois anos.
- c) O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo e aquiescência formal do empregado. A suspensão do contrato para participação em curso ou programa de qualificação não poderá ocorrer mais de uma vez no período de doze meses.
- d) Considera-se mãe social aquela que, dedicando-se à assistência ao menor abandonado, exerça o encargo em nível social, dentro do sistema de casas-lares. Às mães sociais são assegurados a anotação na Carteira profissional, a remuneração em valor equivalente ao salário mínimo, férias anuais, gratificação natalina, FGTS e seguro-desemprego.

- e) Para fins de cálculo do valor das férias, quando o salário for pago por tarefa, tomar-se-á por base a média da produção no período aquisitivo do direito a férias, aplicando-se o valor da remuneração da tarefa na data da concessão das férias.

Comentário A alternativa correta está baseada no art. 142, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho. Com efeito, a quantidade de tarefas é aquela apurada no período aquisitivo das férias, e o pagamento correspondente é aquele da data da concessão destas. Alternativa “e”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 1ª REGIÃO – CESPE/UNB – 2010

101 Quanto aos repouso do trabalhador, assinale a opção correta.

- a) Caso um empregado tenha sido contratado para prestar serviço como auxiliar de escritório, recebendo salário mensal no valor de R\$ 824,00, o empregador não terá a obrigação de pagar-lhe de forma discriminada o repouso semanal remunerado.
- b) O empregado que trabalhe em regime de turno ininterrupto de revezamento, tiver seu repouso semanal remunerado regular e que, oito horas após o encerramento do repouso, assumir nova escala de seis horas de duração não terá direito a horas extras.
- c) Os intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho, não previstos em lei, apesar de representarem tempo à disposição da empresa, não são remunerados como serviço extraordinário se acrescidos ao final da jornada.
- d) O intervalo a ser concedido ao digitador que cumpra jornada de sete horas deve restringir-se ao intervalo intrajornada correspondente a uma ou duas horas.
- e) Considere que um empregado que trabalha das 8 às 17 horas, e goza, regularmente, de uma hora de intervalo, tenha tido, entre os dias 24 e 28 de maio de 2010, intervalo correspondente a trinta minutos, devido a volume de trabalho excepcional naquela semana. Nesse caso, como o intervalo computado na jornada de trabalho não tem natureza indenizatória, restou incabível o pagamento de adicional sobre o tempo de intervalo.

Comentário A alternativa está correta nos termos da Lei n. 605/49, art. 7º, § 2º. Com efeito, no salário mensal ou quinzenal já se encontra incluído o descanso semanal remunerado, não havendo falar no pagamento discriminado da

referida verba, o que somente ocorre quando do pagamento do empregado como diarista ou horista. Alternativa “a”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 1ª REGIÃO – 2008

102 No que se refere às férias, é incorreto dizer que:

- a) A remuneração das férias, ainda quando devida após a cessação do contrato de trabalho, terá natureza salarial, para os fins de inscrição junto à massa falida.
- b) O empregado doméstico terá direito a férias anuais de 30 (trinta) dias com, pelo menos, 1/3 (um terço) a mais que o salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família.
- c) Em razão da importância do descanso anual, durante as férias o empregado não poderá prestar serviço a outro empregador, sob pena de ser considerado ato de insubordinação.
- d) O tripulante que, por determinação do armador, for transferido para o serviço de outro, terá computado, para o efeito de gozo de férias, o tempo de serviço prestado ao primeiro, ficando obrigado a concedê-las o armador em cujo serviço ele se encontrar na época de gozá-las.
- e) A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias. Dessa participação o empregado dará recibo.

Comentário O empregado está proibido de trabalhar durante o período de férias, exceto se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho celebrado com outro empregador. Isso é o que dispõe o art. 138 da Consolidação das Leis do Trabalho. Com efeito, a vedação da prestação de serviços refere-se apenas e tão somente ao empregador que lhe concedeu férias. Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 2ª REGIÃO – 2009

103 Sobre as férias anuais remuneradas, está correto afirmar que:

- a) Quando o salário for pago por hora com jornadas variáveis, apurar-se-á a média dos últimos três meses do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias.
- b) Os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou

perigoso serão computados no salário que servirá de base de cálculo da remuneração de férias.

- c) Quando o salário for pago por percentagem, comissão ou viagem, apurar-se-á a média percebida pelo empregado nos últimos seis meses que procederam à concessão das férias.
- d) Caso reste ultrapassado o período concessivo sem o efetivo usufruto do período de férias respectivo, cabe ao empregador optar pelo pagamento em dobro da respectiva remuneração sem o afastamento do empregado ou o pagamento de forma simples com o afastamento do empregado pelo dobro do período de descanso a que teria *jus*.
- e) É faculdade do empregador a escolha da época de concessão das férias, bem como a conversão de 10 dias do período de férias em abono pecuniário.

Comentário Os adicionais de horas extras, noturno, insalubre ou perigoso pagos devem integrar a remuneração do empregado para fins de cálculo das férias. Isso é o que dispõe o art. 142, § 5º, da Consolidação das Leis do Trabalho. Não seria justo se no mês do gozo das férias pudesse o empregador suprimir tais verbas do cálculo da remuneração do descanso anual. Alternativa “b”.

PROCURADOR DE ESTADO – PGE/PE – CESPE/UNB – 2009

104 Acerca do repouso semanal remunerado, assinale a opção correta.

- a) O adicional de insalubridade não remunera os dias de repouso semanal.
- b) O professor que recebe salário mensal à base de hora-aula tem direito ao acréscimo de um sexto a título de repouso semanal remunerado, considerando-se para esse fim o mês de quatro semanas e meia.
- c) As gratificações por tempo de serviço e produtividade pagas mensalmente repercutem no cálculo do repouso semanal remunerado.
- d) O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, restando prejudicada a remuneração relativa ao repouso semanal propriamente dita.
- e) No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de

11 horas consecutivas para descanso entre jornadas, não devem ser remuneradas como extraordinárias.

Comentário Dispõe a Súmula 351 do Tribunal Superior do Trabalho que “O professor que recebe salário mensal à base de hora-aula tem direito ao acréscimo de 1/6 a título de repouso semanal remunerado, considerando-se para esse fim o mês de quatro semanas e meia”. Correto o entendimento jurisprudencial acerca do mês de 4 semanas e meia, uma vez que 4 semanas corresponde a 28 dias e não a 30 dias. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 1ª REGIÃO – CESPE/UNB – 2010

105 Em cada uma das opções abaixo, é apresentada uma situação hipotética relativa a férias, seguida de uma assertiva a ser julgada.

Assinale a opção que apresenta a assertiva correta.

- a) Lucas, nascido no dia 25/7/1958, trabalha como engenheiro em uma construtora desde 11/3/1996. Nessa situação, Lucas pode, no ano de 2010, gozar férias de dois períodos de quinze dias cada um.
- b) O período concessivo de férias a que José tinha direito iniciou-se no dia 28/4/2009, com final em 27/4/2010. O empregador concedeu-lhe férias de trinta dias de 1º/4/2010 a 30/4/2010. Nessa situação, José terá direito à percepção de vinte e sete dias de forma simples e três dias de forma dobrada, acrescidos os trinta dias de um terço.
- c) Carla, nascida no dia 14/4/1992, foi contratada, no dia 17/5/2008, para prestar serviço como auxiliar de escritório. Quando completou doze meses de trabalho, ela cursava o último ano do ensino fundamental. O calendário escolar da entidade de ensino frequentada pela empregada indicava férias entre 1º/7/2009 e 30/7/2009 e entre 15/12/2009 e 31/1/2010. Nessa situação, Carla poderia ter exigido de seu empregador que as férias do trabalho coincidisse com as férias escolares de julho de 2009.
- d) Márcio, engenheiro, e Marina, arquiteta, são casados, e trabalham na mesma empresa há mais de quinze anos. O casal tem um filho de doze e outro de dez anos de idade. Nessa situação, é assegurado a Márcio e Marina o direito de tirar férias no mesmo período, o qual, considerando-se a idade dos filhos, deve, necessariamente, coincidir com as férias escolares.
- e) Lauro, que trabalha em jornada em tempo parcial desde 22/4/2009

e cumpre regime de dezoito horas semanais, não teve nenhuma falta injustificada durante o período aquisitivo de férias. Nessa situação, Lauro tem direito ao gozo de somente dezoito dias de férias.

Comentário O período concessivo das férias de um ano inicia-se logo após o respectivo período aquisitivo. Todavia, todo o período das férias de 30 dias deve ser gozado dentro do período concessivo. Como o gozo das férias teve início em 10-04-2010, o empregado faz jus a 27 dias com o terço constitucional de forma simples e 3 dias com o terço constitucional de forma dobrada. Isso é o que dispõe o art. 137, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho. Alternativa “b”.

ESTABILIDADE E GARANTIA DE EMPREGO

JUIZ DO TRABALHO – TRT 3ª REGIÃO – 2009

106 Assinale a assertiva (“a” a “e”) correta em relação aos enunciados de I a V, observadas a legislação pertinente e a consolidação jurisprudencial do c. TST:

- I. Aos servidores regidos pela CLT que trabalham em fundação de direito privado instituída por lei e que receba dotação ou subvenção do Poder Público para realização de atividades de interesse do Estado, ostentando natureza de fundação pública, é assegurada estabilidade excepcional prevista no art. 19 do ADCT.
- II. Rescindido por acordo seu contrato de trabalho, o empregado detentor de estabilidade decenal e optante tem direito ao mínimo de 60% (sessenta por cento) do total da indenização em dobro, calculada sobre o maior salário percebido no emprego. Se houver recebido menos do que este total, qualquer que tenha sido a forma de transação, assegura-se-lhe a complementação até aquele limite, nos termos do consolidado entendimento do c. TST.
- III. A todos os ocupantes de cargo de direção das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs) é assegurada a vedação da dispensa arbitrária ou sem justa causa desde o registro de sua candidatura até um ano após o final do mandato.
- IV. É vedada a dispensa de todos os membros das Comissões de Conciliação Prévia, titulares e suplentes, até um ano após o final do

mandato, salvo se cometerem falta grave, nos termos da lei.

V. Está consolidado pela jurisprudência do c. TST que o empregado público da administração direta, autárquica, fundacional, de empresa pública, admitido mediante aprovação em concurso público, é beneficiário da estabilidade prevista no art. 41 da Constituição da República de 1988.

- a) Somente um enunciado é verdadeiro.
- b) Somente dois enunciados são verdadeiros.
- c) Somente três enunciados são verdadeiros.
- d) Somente quatro enunciados são verdadeiros.
- e) Todos os enunciados são verdadeiros.

Comentário Quanto ao enunciado I, registre-se que por muito tempo debateu a jurisprudência acerca da natureza jurídica das fundações privadas que recebem dotação ou subvenção do Poder Público. Com efeito, dispõe a Orientação Jurisprudencial n. 364 da Seção de Dissídios Individuais I do Tribunal Superior do Trabalho que os empregados celetistas de fundação de direito privado que recebam dotação ou subvenção do Poder Público gozam da estabilidade do art. 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal de 1988, uma vez que esta tem natureza de fundação pública. Quanto ao enunciado II, a Súmula 54 do Tribunal Superior do Trabalho contempla o seu conteúdo. O percentual mínimo tem sua razão de ser, senão vejamos. Se a postura adotada pela Suprema Corte Trabalhista não fosse essa, o empregado portador de estabilidade decenal seria deveras prejudicado em relação aos direitos anteriores ao tempo de opção pelo regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Portanto, trata-se de entendimento protetivo do direito à indenização da estabilidade decenal. Os enunciados III e IV estão incorretos na medida em que as estabilidades provisórias neles mencionadas não se aplicam a todos os membros, mas apenas àqueles que sejam representantes dos empregados. Por fim, o enunciado V está incorreto, uma vez que, a teor do que dispõe a Súmula 390, item II, do Tribunal Superior do Trabalho, não há falar em estabilidade do art. 41 da Carta Republicana de 1988 aos empregados de empresas públicas. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 9ª REGIÃO – 2009

107 Considere as proposições abaixo:

- I. São detentores de estabilidade no emprego os servidores públicos civis, ainda que não admitidos mediante concurso público, desde que em exercício na data da promulgação da Constituição Federal (05.10.1988).
 - II. De acordo com a jurisprudência majoritária, inclusive Súmula do TST, não são detentores de estabilidade os empregados de entidades estatais não integrantes da administração direta, autárquica ou fundacional.
 - III. O registro da candidatura do empregado ao cargo de dirigente sindical, ainda que ocorra no período do aviso prévio, lhe garante a estabilidade.
 - IV. São detentores de garantia no emprego os empregados de empresas que sejam eleitos diretores de sociedades cooperativas pelos mesmos criadas.
- a) Todas as proposições são incorretas.
 - b) Somente são corretas as proposições II e IV.
 - c) Somente são corretas as proposições I, II e III.
 - d) Somente são corretas as proposições I e IV.
 - e) Somente são corretas as proposições II, III e IV.

Comentário Quanto à proposição, II, dispõe a Súmula 390, item I, do Tribunal Superior do Trabalho que os empregados admitidos nos moldes da Consolidação das Leis do Trabalho por entes públicos da administração direta, autárquica e fundacional pública gozam da estabilidade do art. 41 da Constituição Federal de 1988. Entendimento contrário adotou a Suprema Corte Trabalhista acerca dos empregados de empresas públicas e de sociedades de economia mista que não gozam da referida estabilidade, nos termos da Súmula 390, item II. Quanto à proposição IV, preleciona o art. 55 da Lei n. 5.764/71 (Estatuto do Cooperativismo) que os empregados de empresas que sejam eleitos diretores de sociedades cooperativas por eles criadas gozam das garantias asseguradas aos dirigentes sindicais pelo art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho. De lembrar que o referido dispositivo celetizado trata da estabilidade provisória dos dirigentes sindicais desde o registro de suas candidaturas até um ano após o final do mandato. Alternativa “b”.

DEFENSOR – DEFENSORIA PÚBLICA/MS – VUNESP – 2008

108 Sobre o tema estabilidade, indique a alternativa correta.

- a) Desde a Constituição Federal, não vigora mais o regime de estabilidade no emprego no Brasil, substituído, definitivamente, pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Por lei, há diversas estabilidades provisórias.
- b) Temos diversas espécies de estabilidades, provisórias e definitivas, contratuais e legais, normativas e judiciais, sempre permitida a dispensa, desde que devidamente indenizada.
- c) O empregado estável pode ser dispensado, mas o pagamento das verbas rescisórias deverá ser dobrado, como indenização pelo descumprimento da cláusula de estabilidade.
- d) É impossível a dispensa arbitrária do empregado pelo empregador, e se assegura à gestante e ao titular de representação de empregados na CIPA, além do dirigente sindical, uma estabilidade provisória absoluta.

Comentário O legislador constituinte originário houve por bem terminar com a opção entre a estabilidade decenal e o regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Com efeito, nos termos do art. 7º, III, da Carta Magna de 1988, os empregados fazem jus a este último. Contudo, é certo que temos várias estabilidades provisórias, a saber: dos dirigentes sindicais dos empregados de sindicato de categoria profissional, dos membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes eleitos entre os seus colegas de trabalho, da gestante, do acidentado ou daquele que adquiriu doença profissional, dos membros da Comissão de Conciliação Prévia representantes dos empregados, dos membros do Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, representantes dos empregados e dos membros do Conselho Nacional de Previdência Social representantes dos empregados. Alternativa “a”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 15ª REGIÃO – 2008

109 Com relação à estabilidade provisória, assinale a alternativa correta:

- a) A do dirigente sindical, mesmo que suplente, compreende o período entre a eleição e 1 (um) ano após o término do mandato.
- b) A do presidente do CIPA compreende desde o registro da candidatura até 1 (um) ano após o final do seu mandato.
- c) A da gestante compreende o período entre a concepção até 5 (cinco) meses após o parto.

- d) A de todos os membros da comissão de conciliação prévia se estende até 1 (um) ano após o término do mandato.
- e) A do empregado que sofreu acidente de trabalho se estende até 1 (um) ano após a cessação do auxílio-acidente.

Comentário Dispõe o art. 118 da Lei n. 8.213/91 que o empregado acidentado goza de estabilidade provisória de 12 meses. O marco inicial da citada estabilidade é o dia da alta médica. Temos visto grande debate quanto ao fato de referida estabilidade se aplicar ou não ao empregado que celebrou contrato de experiência e se acidentou nesse interregno. A jurisprudência é vacilante sobre o tema, ora pendendo para a resposta positiva, ora pendendo para a negativa. Alternativa “e”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 8ª REGIÃO – 2009

110 Sobre estabilidade no emprego, é correto afirmar:

- a) A empregada gestante é estável desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Assim, somente poderá ser despedida na hipótese de cometimento de falta grave. Neste caso, a extinção do contrato de trabalho não dependerá de inquérito judicial. Mas a dispensa imotivada não autorizará a reintegração da obreira, segundo jurisprudência pacífica do Tribunal Superior do Trabalho.
- b) O membro de Comissão de Conciliação Prévia representante dos empregados não pode ser dispensado, salvo se cometer falta grave, desde a eleição e até um ano após o final do mandato. Estende-se a garantia aos suplentes, que venham a atuar como conciliadores, no curso do mandato.
- c) A partir do registro da candidatura, que deverá ser comunicada por escrito à empresa no prazo de 24 horas, o dirigente sindical, titular ou suplente, não poderá ser dispensado. A garantia será mantida até um ano após o término do mandato, caso eleito. A falta grave, apurada em inquérito judicial, fulmina o direito à estabilidade.
- d) Os diretores das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes, eleitos ou designados, titulares ou suplentes, não podem ser dispensados arbitrariamente ou sem justa causa, desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato.
- e) Aos representantes dos trabalhadores no Conselho Curador do FGTS, efetivos e suplentes, assegura-se estabilidade no emprego,

desde a indicação pelas centrais sindicais e confederações nacionais, até um ano após o término do mandato.

Comentário O dirigente sindical goza de estabilidade provisória desde o registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação até um ano após o final do mandato, nos termos do art. 543, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho. O registro da candidatura deve ser comunicado por escrito pela entidade sindical em 24 horas desse ato. O intuito do prazo exíguo é fazer com que o empregador não despeça o empregado somente porque tomou conhecimento do registro de sua candidatura. Logicamente que, se não eleito, poderá ser despedido normalmente, ante o direito potestativo do empregador de fazê-lo. O prazo de estabilidade provisória que não se estende até o final do mandato, mas, sim, até um ano após o final do mandato, tem por escopo aguardar um tempo enquanto os ânimos, possivelmente alterados entre empregador e dirigente sindical, desapareçam nesse interregno. Por óbvio que a estabilidade provisória não prevalece ante a falta grave apurada na ação de inquérito para apuração de falta grave. Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 1ª REGIÃO – 2008

111 Com relação à garantia de emprego fixada por força da legislação em vigor, assinale a proposição correta:

- a) Assegura a permanência dos trabalhadores no emprego nos dois anos que antecedem a aposentadoria.
- b) É devida a todas as empregadas gestantes.
- c) Pode ser considerada como tacitamente renunciada por força do pedido de demissão.
- d) Subsiste, em favor do membro da administração do Sindicato, em caso de transferência por ele solicitada para outro município da mesma base territorial.
- e) Não caberá qualquer indenização quando a dispensa ocorrer no período de gozo de licença-paternidade.

Comentário Depreende-se do contido no art. 543, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho que apenas se perde a estabilidade provisória se a transferência a pedido implicar mudança para outro município de base territorial diversa daquela para qual o dirigente sindical foi eleito. Alternativa “d”.

PROCURADOR DE ESTADO – PGE/PE – CESPE/UNB – 2009

112 Acerca da estabilidade decenal, assinale a opção correta.

- a) O empregado que completou dez anos de serviço, na mesma empresa, em setembro de 2009 não pode ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas.
- b) A estabilidade contratual ou a derivada de regulamento de empresa são compatíveis com o regime do FGTS. Diversamente ocorre com a estabilidade decenal de que trata a CLT, que é renunciada com a opção pelo FGTS.
- c) A equivalência entre os regimes do FGTS e da estabilidade prevista na CLT, além de jurídica, apresenta condão econômico, sendo devidos valores a título de reposição de diferenças.
- d) Quando a reintegração do empregado estável é desaconselhável, considerando o grau de incompatibilidade resultante do dissídio, especialmente quando é o empregador pessoa física, o tribunal do trabalho deve converter aquela obrigação em indenização.
- e) O tempo de serviço anterior à CF pode ser transacionado entre empregador e empregado, respeitado o limite mínimo de 80% da indenização prevista.

Comentário De lembrar que as normas de proteção ao trabalho são consideradas direitos mínimos. Nesse sentido, nada impede que por força de regulamento de empresa possa o empregado ser detentor de estabilidade. Tal direito não afeta de forma alguma o direito ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, diversamente do que ocorre com o empregado que é detentor da estabilidade decenal que renuncia ao Fundo em questão. Esse é o entendimento esposado pela Súmula 98, item II, do Tribunal Superior do Trabalho. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 21ª REGIÃO – 2010

113 No dia 30.06.2008, Paulo, após o expediente, foi atropelado no ponto de ônibus em frente à loja em que trabalha e habitualmente espera a condução para retorno a sua casa. Por isso, ficou afastado do serviço, recebendo o benefício previdenciário do tipo auxílio-doença acidentário, retornando ao trabalho em 30.12.2008. Em 15.12.2009, no entanto, recebeu aviso prévio para dispensa sem justa causa. Diante dessas informações, é correto afirmar:

- a) A rescisão do contrato somente poderá se efetivar após o transcurso integral dos 30 dias do aviso prévio.
- b) O aviso prévio não produzirá seus efeitos, diante da incompatibilidade desse instituto com a estabilidade acidentária.
- c) O aviso prévio produzirá os efeitos legais, visto que a rescisão se formalizará após o transcurso do período de estabilidade.
- d) O aviso prévio produzirá efeitos, desde que haja a dispensa do seu cumprimento, por liberalidade do empregador.
- e) O aviso prévio produzirá efeitos, desde que o sindicato participe da homologação e não haja ressalva no respectivo termo de rescisão.

Comentário No dia 15-12-2009, Paulo ainda era detentor de estabilidade provisória decorrente de sua condição de acidentado. Com efeito, dispõe o art. 118 da Lei n. 8.213/91 que a estabilidade provisória do acidentado é de um ano, contado da data da alta médica. Nesse sentido, não poderia Paulo ser despedido quando ainda detentor de garantia de emprego. Esse, inclusive, é o entendimento esposado na Súmula 348 do Tribunal Superior do Trabalho. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 1ª REGIÃO – CESPE/UNB – 2010

114 Assinale a opção correta acerca da estabilidade.

- a) Considere que, no dia 24/1/2010, Lina tenha se acidentado na empresa onde trabalha, tendo cortado o dedo indicador direito quando usava um estilete para abrir um envelope, e que, por isso, tenha ficado afastada do trabalho por três dias, período após o qual retornou ao trabalho e reassumiu suas atividades. Considere, ainda, que Lina tenha sido dispensada sem justa causa em 19/5/2010. Nessa situação hipotética, a dispensa será considerada regular, pois Lina não era detentora de estabilidade.
- b) Considere que Aldair tenha se inscrito em uma chapa para concorrer ao cargo de dirigente sindical, no dia 20/5/2010 às 13 h 30 min, e que, no dia 21/5/2010, o empregador o tenha dispensado ao final do expediente, mais precisamente às 18 h 10 min. Considere, ainda, que a entidade sindical não tenha formalizado comunicado, até o momento da dispensa, acerca da inscrição de Aldair. Nessa situação hipotética, Aldair será estável somente após as eleições, se sua chapa for vencedora.

- c) Empregada designada presidente da comissão interna de prevenção de acidentes da empresa no dia 1º/6/2010, com mandato de um ano, será estável até 1º/6/2012.
- d) Se uma empregada que exerce, em uma panificadora, a função de caixa der à luz uma criança no dia 24/9/2009, ela não poderá ser dispensada de forma arbitrária até 24/1/2010.
- e) Suplente do representante dos empregadores no Conselho Curador do FGTS desde 18/9/2008, com mandato de dois anos, é estável até 18/9/2011.

Comentário De acordo com o art. 118 da Lei n. 8.213/91, o direito à estabilidade provisória pressupõe afastamento do empregado pela Previdência Social. Contudo, é cediço que os primeiros 15 dias de afastamento por acidente do trabalho são pagos pelo empregador, o que, *in casu*, implicou a inexistência de afastamento pela Previdência Social, uma vez que tal ocorreu por apenas 3 dias. Portanto, ante a ausência de afastamento por período superior a 15 dias, Lina não é detentora de estabilidade provisória. Alternativa “a”.

PROCURADOR – PGE/SP – FCC – 2009

115 NÃO se trata de situação de estabilidade especial:

- a) empregado eleito como dirigente de organização sindical, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final do seu mandato.
- b) empregado eleito para cargo de direção de comissão interna de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final do seu mandato.
- c) empregado da Administração Pública direta, das autarquias e fundações de direito público, em exercício na data da promulgação da Constituição Federal de 1988, há pelo menos 5 anos continuados, sem o devido concurso público.
- d) empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.
- e) empregado que sofreu acidente do trabalho, pelo prazo mínimo de doze meses, após a cessação do respectivo auxílio-doença.

Comentário A expressão “estabilidade especial” pressupõe concluir que se trata de estabilidade provisória. Por outro lado, dispõe o art. 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal de 1988 que

os empregados da administração direta, autárquica e das fundações públicas, em exercício na data da promulgação da CF, há pelo menos 5 anos continuados, e que não tenham sido admitidos na forma regulada no art. 37, II – ingresso por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos –, são considerados estáveis no serviço público. Portanto, referida estabilidade não é especial, ou provisória, mas sim definitiva. Alternativa “c”.

PROCURADOR DO TRABALHO – PGT – 2008

116 Analise as seguintes proposições:

- I. O empregado estável que deixar de exercer cargo de confiança tem direito a reversão ao cargo efetivo que haja anteriormente ocupado, salvo no caso de falta grave;
- II. Segundo prevê a jurisprudência dominante do TST, eventual pleito de reintegração no emprego de obreiro estável somente será atendido se concedido judicialmente dentro do período estável;
- III. Na forma da lei, o pedido de demissão do empregado estável só será válido quando devidamente assistido por sindicato representativo e, se não o houver, perante autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego ou da Justiça do Trabalho.

Assinale a alternativa CORRETA:

- a) Todas as assertivas são corretas.
- b) Apenas as assertivas I e II são corretas.
- c) Todas as assertivas são incorretas.
- d) Apenas a assertiva III é correta.
- e) Não respondida.

Comentário Quanto à proposição I, de notar que está integralmente consagrada no art. 499, § 1º, da CLT. No que toca à proposição II, é certo que o Tribunal Superior do Trabalho houve por bem editar a Súmula 396, que no seu item I preconiza que o direito à reintegração ao emprego somente deverá ser atendido se não exaurido o período da estabilidade provisória. Do contrário, o empregado faz jus somente à indenização substitutiva do período estável. Por fim, quanto à proposição III, está prevista no art. 500 da Consolidação das Leis do Trabalho. Todas as assertivas estão certas. Alternativa “a”.

PROCURADOR DO TRABALHO – PGT – 2008

117 Analise as proposições abaixo:

- I. Em face da jurisprudência consolidada do Supremo Tribunal Federal, o trabalhador eleito para cargo diretivo de entidade de classe antes da concessão, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, de seu registro sindical, não detém estabilidade no emprego.
- II. De acordo com a legislação em vigor, os membros do conselho fiscal do sindicato possuem estabilidade no emprego.
- III. O dirigente sindical no exercício de seu mandato é afastado do trabalho, sem prejuízo do salário e demais vantagens do cargo.

Assinale a alternativa CORRETA:

- a) Apenas a proposição I é correta.
- b) Apenas a proposição II é correta.
- c) Apenas a proposição III é correta.
- d) Todas as proposições são corretas.
- e) Não respondida.

Comentário Com efeito, dispõe a Súmula 677 do Supremo Tribunal Federal que, “até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade”. Em suma: se não concedido o registro sindical, é porque o sindicato então constituído ainda não goza de personalidade sindical, ainda que já tenha personalidade jurídica com o registro dos atos constitutivos no cartório de registro civil de pessoas jurídicas. Como consequência disso, não há falar na estabilidade provisória dos dirigentes desse sindicato de categoria profissional. Alternativa “a”.

ADVOGADO – CEF – CESPE – 2010

118 No que concerne à estabilidade, assinale a opção correta.

- a) O membro do Conselho Curador do fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS), representante dos trabalhadores, tem estabilidade garantida desde a nomeação até um ano após o final do mandato, que será de dois anos.
- b) O pedido de demissão de empregado estável poderá ser solicitado diretamente ao empregador, que estará sujeito ao pagamento de saldo de salário, férias vencidas e proporcionais acrescidas do terço constitucional e décimo terceiro salário proporcional como verbas rescisórias.
- c) A empregada doméstica gestante que descobre sua gravidez no

curso do aviso prévio indenizado não terá direito a ser reintegrada ao serviço, pois esse direito não foi estendido a essa categoria.

- d) O representante suplente da comissão interna de prevenção de acidentes terá estabilidade desde a eleição até um ano após o final do mandato.
- e) Ao membro do Conselho Nacional de Previdência Social é garantida estabilidade desde o registro da candidatura até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave.

Comentário Preconiza o art. 3º, §§ 3º e 9º, da Lei n. 8.036/90 (Lei do FGTS) que os membros do Conselho Curador do FGTS, representantes dos trabalhadores, têm estabilidade garantida desde a nomeação até um ano após o final do mandato, que será de 2 anos. Alternativa “a”.

ADVOGADO – CIENTEC/RS – MS CONCURSOS – 2010

119 De acordo com a Constituição Federal, Consolidação das Leis do Trabalho e jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, no que concerne à licença maternidade, assinale a alternativa CORRETA:

- a) O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade.
- b) A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.
- c) Há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa.
- d) A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre 20 (vinte) dias antes do parto e ocorrência deste.
- e) Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico. Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito a 150 (cento e cinquenta) dias, conforme o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição da República de 1988.

Comentário Dispõe a Súmula 244, item II, do Tribunal Superior do Trabalho que, se a gestante propuser ação trabalhista após o período estável, não poderá postular reintegração ao emprego, mas apenas os salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade. Alguns doutrinadores questionam a postura adotada pela Suprema Corte Trabalhista, que “premia” a gestante que não presta serviço no período estável e propõe ação trabalhista somente após esse período para receber os salários do período. Contudo, forçoso lembrar que todo empregado pode propor ação trabalhista no período de 2 anos após o término do contrato de trabalho, o que também se aplica à gestante. Alternativa “b”.

SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

JUIZ DO TRABALHO – TRT 3ª REGIÃO – 2009

120 Assinale a assertiva (“a” a “e”) correta em relação aos enunciados de I a V, observadas a legislação pertinente e a consolidação jurisprudencial do c. TST:

- I. Nas edificações, a CLT impõe que os locais de trabalho deverão ter, no mínimo, três metros de pé-direito, correspondente à altura entre o piso e o teto, salvo se atendidas as condições de iluminação e conforto térmico para desempenho do trabalho.
- II. Por se tratar de norma de proteção à saúde e higiene do trabalhador, não se admite acordo entre empregador e seus empregados prevendo pagamento proporcional ao tempo de exposição a agentes perigosos.
- III. Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a vinte quilos, para o trabalho contínuo, ou vinte e cinco quilos para o trabalho ocasional, salvo se a remoção do material for realizada por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.
- IV. O período de licença maternidade à empregada que adota ou obtém guarda judicial para fins de adoção de criança de dois anos de idade será de noventa dias.
- V. À empregada é assegurado intervalo mínimo de onze horas consecutivas entre duas jornadas de trabalho, destinado a repouso, sendo obrigatória, ainda, na hipótese de prorrogação do horário

normal, a concessão de descanso de quinze minutos antes do início de período extraordinário de trabalho.

- a) Somente um enunciado é verdadeiro.
- b) Somente dois enunciados são verdadeiros.
- c) Somente três enunciados são verdadeiros.
- d) Somente quatro enunciados são verdadeiros.
- e) Todos os enunciados são verdadeiros.

Comentário O enunciado I consta, de forma expressa, no art. 171 e parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho. O enunciado III está correto, ante o teor do art. 390 e parágrafo único. O enunciado V está correto, ante o contido no art. 384. Quanto a este último enunciado, sobreleva registrar que a igualdade entre homens e mulheres é meramente formal e não material. Por conta disso, não há falar na ausência de recepção do art. 384 celetizado pela Constituição Federal, ante o contido no art. 5º, I, desta. Por fim, ressalte-se que o enunciado II está incorreto, ante o contido na Súmula 364, item II, do Tribunal Superior do Trabalho, que permite o pagamento proporcional do adicional de periculosidade, desde que pactuado em acordo coletivo de trabalho ou em convenção coletiva de trabalho, e o enunciado IV está incorreto, na medida em que a adotante que obtém guarda judicial goza de 120 dias de licença-maternidade, nos termos dos arts. 392 e 392-A, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho. Alternativa “c”.

DEFENSOR – DEFENSORIA PÚBLICA/MS – VUNESP – 2008

121 Assinale a alternativa correta.

- a) A saúde e segurança do trabalho podem ser objeto de regulamentação por portarias ministeriais do Ministro do Trabalho e tais normas adquirem imediata obrigatoriedade para todos os empregadores.
- b) É obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) em todas as empresas com mais de dez trabalhadores empregados, segundo instruções do Ministério do Trabalho e Emprego.
- c) Os titulares e suplentes de representação da CIPA são sempre titulares de estabilidade no emprego, não podendo ser dispensados senão pela prática de ato que configure justa causa para despedimento.

- d) Por sua natureza, as normas de segurança, saúde e higiene do trabalho não admitem flexibilização, negociação coletiva, disponibilidade, obrigando o cumprimento a todas as empresas, independentemente do porte ou da atividade.

Comentário Os dispositivos legais que tratam de segurança e medicina do trabalho estão inseridos nos arts. 154 a 201 da Consolidação das Leis do Trabalho. Referidos dispositivos legais permitem que o Ministério do Trabalho e Emprego adote medidas complementares em matéria de segurança e medicina do trabalho e de observância imediata para os empregadores. Nesse sentido, foi aprovada a Portaria n. 3.214/78, que trata de normas protetivas do trabalho. Por meio dessa Portaria, o Ministério do Trabalho e Emprego aprova as denominadas Normas Regulamentadoras (NRs) que tratam de segurança e medicina do trabalho. Alternativa “a”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 8ª REGIÃO – 2008

122 Assinale a alternativa INCORRETA:

- a) Nos termos da CLT, a equiparação do profissional liberal e da entidade de benemerência ao empregador é meramente para os fins da relação de emprego.
- b) Não é possível, pelos termos da CLT, proceder distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, para os fins de duração da jornada de trabalho, intervalo interjornada e remuneração.
- c) De forma geral, os preceitos da CLT não se aplicam aos trabalhadores rurais e aos trabalhadores domésticos. Para os fins deste enunciado são considerados trabalhadores rurais aqueles que, exercendo funções diretamente ligadas à agricultura e à pecuária, não sejam empregados em atividades que, pelos métodos de execução dos respectivos trabalhos ou pela finalidade de suas operações, se classifiquem como industriais ou comerciais.
- d) Os acidentes do trabalho serão obrigatoriamente anotados, pelo Juízo competente na carteira profissional do acidentado.
- e) O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

Comentário Isso porque a anotação de acidente do trabalho é encargo do

Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e não do Poder Judiciário, nos exatos termos do art. 30 da Consolidação das Leis do Trabalho. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 8ª REGIÃO – 2008

123 À luz da jurisprudência consolidada pelo TST, é INCORRETO afirmar:

- a) A reclassificação da insalubridade, por ato da autoridade competente, não repercute na satisfação do respectivo adicional, à vista do princípio da irredutibilidade salarial. Além disso, os percentuais fixados em lei relativos ao salário *in natura* apenas se referem às hipóteses em que o empregado percebe salário mínimo, apurando-se, nas demais, o real valor da utilidade.
- b) A Constituição da República assegura o direito de livre associação e sindicalização. Mas exsurge como ofensiva a essa modalidade de liberdade a cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para fortalecimento sindical, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, por certo que se torna passível de devolução todo o numerário irregularmente descontado.
- c) Comunicado ao empregado o período do gozo de férias individuais ou coletivas, o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento, ao empregado, dos prejuízos financeiros por este devidamente comprovados.
- d) Presentes os requisitos fático-jurídicos previsto em lei, é legítimo o reconhecimento de elo empregatício entre policial militar e empresa privada, sem embargo, é claro, do eventual cabimento de penalidade disciplinar prevista no Estatuto do Policial Militar. É certo, também, por outro lado, que a verificação, mediante perícia, de prestação de serviços em condições nocivas, considerado agente insalubre diverso do apontado na inicial, é circunstância que nenhum prejuízo acarreta quanto ao pedido de adicional de insalubridade.
- e) O artigo celetista que limita a sete o número de dirigentes sindicais foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, sendo certo que o empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só

goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente. Ademais, havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade, valendo afirmar, também, que o registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado, não lhe assegura a estabilidade.

Comentário Com efeito, dispõe a Súmula 248 do Tribunal Superior do Trabalho que: “A reclassificação ou a descaracterização da insalubridade, por ato da autoridade competente, repercute na satisfação do respectivo adicional, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial”. De lembrar que os adicionais se prestam a remunerar condições mais gravosas de trabalho para os empregados. Nessa linha de raciocínio, uma vez reclassificada ou descaracterizada a condição insalubre, não há falar no pagamento do respectivo adicional. Alternativa “a”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 8ª REGIÃO – 2009

124 Com base na legislação trabalhista e na jurisprudência uniforme do TST, acerca do adicional de insalubridade, é incorreto afirmar:

- a) As atividades ou operações executadas no interior de câmaras frigoríficas, ou em locais que apresentem condições similares, que exponham os trabalhadores ao frio, sem a proteção adequada, serão considerados insalubres em decorrência de laudo de inspeção realizada no local de trabalho.
- b) O Juízo pode julgar procedente o pedido de adicional de insalubridade quando a perícia demonstrar que o ambiente de trabalho é insalubre em decorrência da existência de fatores diferentes dos alegados na petição inicial.
- c) A eliminação ou neutralização da insalubridade determinará a cessação da necessidade do pagamento do adicional respectivo, independentemente de decisão judicial transitada em julgado que houver deferido o seu pagamento.
- d) Nas situações em que o empregado trabalhar exposto a agentes insalubres e a agentes perigosos, caberá ao mesmo optar pela percepção de um dos adicionais. No caso de incidência de mais de um fator de insalubridade, serão considerados, cumulativamente, os

percentuais, para efeito de acréscimo salarial.

- e) Fazem jus ao adicional de insalubridade de grau máximo, os trabalhadores que laborem, em contato permanente com: a) pacientes em isolamento por doenças infectocontagiosas, bem como objetos de seu uso, não previamente esterilizados; b) carnes, glândulas, vísceras, sangue, ossos, couros, pelos e dejeções de animais portadores de doenças infectocontagiosas (carbunculose, brucelose, tuberculose); c) esgotos (galerias e tanques); d) lixo urbano (coleta e industrialização).

Comentário Dispõe o item 15.3 da Norma Regulamentadora 15, aprovada pela Portaria n. 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego o seguinte: “No caso de incidência de mais de um fator de insalubridade, será apenas considerado o de grau mais elevado, para efeito de acréscimo salarial, sendo vedada a percepção cumulativa”. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 1ª REGIÃO – 2008

125 Com relação às atividades insalubres ou perigosas é incorreto dizer que:

- a) o adicional de periculosidade dos eletricitários incide sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial.
- b) serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, expuserem 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.
- c) as normas relativas à insalubridade incluirão medidas de proteção ao organismo do trabalhador nas operações que produzirem aerodispersóides tóxicos, irritantes, alergênicos ou incômodos.
- d) o adicional de periculosidade é devido, desde 12.12 2002, ao empregado sujeito à exposição de radiação ionizante ou à substância radioativa.
- e) o adicional de insalubridade não pode ser apurado com base no salário mínimo.

Comentário Nos termos da Orientação Jurisprudencial n. 345 da Seção de Dissídios Individuais I do Tribunal Superior do Trabalho, o adicional de periculosidade é devido no caso de exposição à radiação ionizante ou à

substância radioativa a partir de 7-4-2003. No período de 12-12-2002 até 06-04-2003, período de vigência da Portaria n. 496 do Ministério do Trabalho e Emprego, é devido apenas e tão somente o adicional de insalubridade. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 2ª REGIÃO – 2009

126 Assinale a assertiva que não está correta:

- a) Os adicionais de insalubridade, de periculosidade, de penosidade, de transferência, noturno e de horas extras são considerados “adicionais legais abrangentes”, desde que o trabalhador se encontre situado nas circunstâncias legalmente tipificadas; sendo que apenas um deles ainda se encontra sem tipificação legal no âmbito trabalhista.
- b) O adicional por acúmulo de função previsto para os radialistas na Lei 6.615/78 e para os vendedores, viajantes ou praticistas na Lei 3.207/57 é um exemplo de “adicional legal restrito” vez que se aplica a categorias específicas e delimitadas de empregados, legalmente referidas, desde que o trabalhador se encontre situado nas circunstâncias ensejadoras do adicional.
- c) A reclassificação ou descaracterização da insalubridade, por ato da autoridade competente, repercute na satisfação do respectivo adicional, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial.
- d) A verificação mediante prova pericial de prestação dos serviços em condições nocivas, considerado agente insalubre diverso do apontado na inicial, não prejudica o pedido de adicional de insalubridade.
- e) O trabalho em condições de periculosidade, assim entendidas como aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem no contato com inflamáveis, explosivos ou exposição à energia elétrica de alta voltagem, assegura ao empregado o pagamento de um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário acrescido de gratificações, prêmios ou participação nos lucros da empresa.

Comentário Com efeito, dispõe o art. 193, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho que devem ser excluídos da base de cálculo do adicional de periculosidade as gratificações, os prêmios ou as participações nos lucros da

empresa. Alternativa “e”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 1ª REGIÃO – 2008

127 Assinale a resposta incorreta:

- a) É obrigatória a admissão de químicos nas empresas de fabricação de produtos industriais de cimento, sabão, açúcar e álcool.
- b) Para os empregados que trabalham no interior das câmaras frigoríficas e para os que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa, depois de uma hora e trinta minutos de trabalho contínuo, será assegurado um período de quinze minutos de repouso, computado esse intervalo como de trabalho efetivo.
- c) Para o pessoal da equipagem de trens, só será considerado como de trabalho efetivo, depois de chegado ao destino, o tempo em que o ferroviário estiver ocupado ou retido à disposição da Estrada. Quando, entre dois períodos de trabalho, não mediar intervalo superior a uma hora, será esse intervalo computado como de trabalho efetivo.
- d) Nas empresas que exploram o serviço de telefonia, telegrafia submarina ou subfluvial, de radiotelegrafia ou de radiotelefonia, a duração máxima de trabalho dos operadores é de seis horas contínuas por dia ou trinta e seis semanais.
- e) O regime especial de seis horas destinado aos bancários também se aplica aos empregados de portaria e limpeza, tais como porteiros, telefonistas de mesa, contínuos e serventes empregados em bancos e casas bancárias.

Comentário Na verdade, consagrou o legislador ordinário que os empregados que trabalham no interior das câmaras frigoríficas e os que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa gozam de 20 minutos de intervalo após o labor por 1 hora e 40 minutos. Isso é o que dispõe o art. 253, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho. Alternativa “b”.

PROCURADOR DE ESTADO – PGE/PE – CESPE/UNB – 2009

128 Acerca da segurança, higiene e medicina do trabalho, assinale a opção correta.

- a) Basta a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial para que o empregado tenha direito ao respectivo adicional, sendo, nesse caso, desnecessária a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.
- b) A limpeza em residências e escritórios e a respectiva coleta de lixo são consideradas atividades insalubres, desde que constatadas por laudo pericial.
- c) A fixação do adicional de periculosidade, em percentual inferior ao legal e proporcional ao tempo de exposição ao risco, deve ser respeitada, desde que pactuada em acordos ou convenções coletivos.
- d) Faz jus ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente, intermitentemente ou mesmo fortuitamente a condições de risco.
- e) A verificação mediante perícia de prestação de serviço em condições nocivas, considerado agente insalubre diverso do apontado na inicial, prejudica o pedido de adicional de insalubridade.

Comentário Com efeito, a Suprema Corte Trabalhista entende que, desde que haja tutela por parte do sindicato da categoria profissional mediante negociação coletiva, é possível ao empregador pagar o adicional de periculosidade inferior ao legal e de forma proporcional. Isso é o que dispõe a Súmula 364, item II, do Tribunal Superior do Trabalho. Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 1ª REGIÃO – CESPE/UNB – 2010

129 Em cada uma das opções abaixo, é apresentada uma situação hipotética referente aos adicionais de insalubridade e de periculosidade, seguida de uma assertiva a ser julgada. Assinale a opção que apresenta a assertiva correta.

- a) Róger foi contratado por uma empresa de eletricidade em 18/5/2007. Em 1º/10/2009, o sindicato de sua categoria profissional firmou acordo coletivo de trabalho, fixando o adicional de periculosidade em 20% sobre os salários, considerando-se que a exposição dos empregados ao risco ocorre em períodos curtos durante cada mês. Nessa situação, era juridicamente possível ao sindicato estabelecer percentual inferior a 30% do salário.
- b) Na empresa em que trabalha, Renato fica em contato com

explosivos de forma intermitente. Nessa situação, Renato não faz jus ao adicional de periculosidade.

- c) Antônio, zelador de um bloco residencial que possui vinte andares, com quatro apartamentos por andar, é responsável pela coleta do lixo deixado pelos moradores em um pequeno compartimento em cada andar do edifício. Nessa situação, Antônio tem direito ao adicional de insalubridade.
- d) Lílian, desde sua admissão, em 19/7/2005, trabalhava com substância química considerada nociva à saúde, conforme classificação contida em norma regulamentadora expedida pelo MTE, e, por isso, recebia adicional de insalubridade em grau mínimo. A partir de 1º/3/2009, Lílian continuou a manusear a referida substância química, que, entretanto, deixou de ser considerada nociva e foi retirada da norma regulamentadora. Nessa situação, considerando-se que o adicional de insalubridade integra o contrato de trabalho para todos os efeitos legais, Lílian tem direito adquirido à sua percepção, mesmo depois de a substância química ter deixado de ser considerada nociva.
- e) Cabral é eletricitário e tem direito ao adicional de periculosidade. Nesse caso, o adicional de periculosidade a ser pago a Cabral deve incidir apenas sobre o salário básico, e não sobre o salário acrescido de outros adicionais.

Comentário Com efeito, a Suprema Corte Trabalhista entende que, desde que haja tutela por parte do sindicato da categoria profissional mediante negociação coletiva, é possível ao empregador pagar o adicional de periculosidade inferior ao legal e de forma proporcional. Isso é o que dispõe a Súmula 364, item II, do Tribunal Superior do Trabalho. Alternativa “a”.

PROCURADOR – PGE/AM – FCC – 2010

130 São direitos assegurados aos trabalhadores pela Constituição Federal de 1988, EXCETO:

- a) jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.
- b) reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.
- c) seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em

dolo ou culpa.

- d) proibição do trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e, em qualquer hipótese, de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos.
- e) garantia do direito de ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

Comentário É possível o labor de menores de 16 anos, desde que admitidos na condição de aprendizes, nos termos do art. 7º, XXXIII, da Constituição Federal de 1988. A aprendizagem, lembre-se, é contrato especial de trabalho celebrado de forma escrita e abrange trabalhadores aprendizes com idade superior a 14 e inferior a 24 anos, conforme preleciona o art. 428, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho. Alternativa “d”.

PROCURADOR – PGE/AM – FCC – 2010

131 No que se relaciona à segurança e medicina do trabalho é correto afirmar:

- a) Cabe às empresas facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente e impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas constantes do Regulamento da Empresa.
- b) Cabe às empresas e ao Ministério Público do Trabalho instruir os empregados, por meio de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais.
- c) A doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério da Previdência Social, não é considerada acidente de trabalho.
- d) Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.
- e) Não cabe às empresas filantrópicas e sem fins lucrativos adotar as medidas determinadas pelo órgão regional competente, na medida em que se tratam de empregadores diferenciados.

Comentário Com efeito, não basta ao empregador fornecer equipamentos de

proteção individual ao empregado. É obrigação do empregador fiscalizar o uso desses equipamentos. No caso de recusa pelo empregado a usá-los, deve o empregador aplicar advertência, depois suspensão e, por fim, justa causa ao empregado. Essa é uma modalidade de falta grave não inserida no art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, mas prevista no art. 158, parágrafo único, *b*, do mesmo diploma legal. Alternativa “d”.

PROCURADOR DO TRABALHO – PGT – 2009

132 Na esteira da jurisprudência do C. Tribunal Superior do Trabalho, assinale a alternativa CORRETA:

- a) Faz jus ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido.
- b) A limpeza em residências e escritórios e a respectiva coleta de lixo não podem ser consideradas atividades insalubres, exceto se constatadas por laudo pericial.
- c) A validade de acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre não prescinde da inspeção previa da autoridade competente em matéria de higiene e segurança do trabalho.
- d) tacógrafo é instrumento hábil para controlar a jornada de trabalho de empregado motorista que exerce atividade externa.
- e) Não respondida.

Comentário A princípio há que diferenciar contato intermitente e contato eventual do empregado quando do labor em condições perigosas. Com efeito, no contato intermitente pode-se dizer que o empregado adentra várias vezes a área periculosa durante o dia, o que lhe assegura o adicional respectivo, enquanto no contato eventual isso não ocorre. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho é no sentido de que o adicional de periculosidade é devido tanto no contato permanente como no contato intermitente, mas indevido quando exposto a contato eventual, nos termos da Súmula 364, item I, daquela Corte. Alternativa “a”.

ADVOGADO – CEF – CESPE – 2010

133 Com relação aos adicionais, julgue os itens seguintes.

- I. O adicional de horas extras poderá ser instituído na empresa independentemente da participação do sindicato. No entanto, para ser suprimido, o empregador estará sujeito ao pagamento de indenização, desde que o empregado esteja prestando serviço em sobrejornada com habitualidade a, pelo menos, um ano.
- II. O adicional noturno será devido quando o empregado urbano prestar serviço das 22 h às 5 h, tendo direito ao pagamento de, pelo menos, 20% a mais sobre a hora diurna. Em se tratando de empregado rural que presta serviço na lavoura, sua hora noturna começa a contar a partir das 20 h de um dia até as 4 h do dia subsequente, quando fará jus ao percentual de, pelo menos, 25% sobre a hora diurna.
- III. O adicional de periculosidade será devido quando o empregado estiver sujeito ao risco de morte de forma contínua, sem interrupções, tendo direito ao acréscimo de 30% sobre seu salário-base.
- IV. O adicional de transferência será devido ao empregado quando seu deslocamento for oriundo de comprovação da real necessidade do serviço.
- V. O adicional de insalubridade poderá ser pago de forma intermitente e será configurado de acordo com o grau de exposição a que o empregado se sujeita.

Estão certos apenas os itens

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

Comentário O item I está certo, uma vez que contido na Súmula 291 do Tribunal Superior do Trabalho. Pelo referido verbete, que revogou a Súmula 76 daquela Corte, foi criada uma indenização pela supressão das horas extras trabalhadas com habitualidade, assim entendido o período mínimo de um ano. No que se refere ao item IV, está certo, ante o disposto no art. 469, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho, ocasião em que o empregado fará jus ao adicional de transferência de 25% sobre o salário contratual. Por fim, relativo ao item V, está certo, na medida em que previsto na Súmula 47 do Tribunal

Superior do Trabalho. De lembrar a diferença existente entre a exposição intermitente da exposição eventual. Na exposição intermitente faz jus o empregado ao adicional de insalubridade em grau a ser apurado em laudo pericial, enquanto na exposição eventual o empregado não faz jus ao citado adicional. Alternativa “c”.

TRABALHO DO MENOR, DA MULHER, DOMÉSTICO, RURAL, ATLETA PROFISSIONAL E DAS
DEMAIS HIPÓTESES DA LEGISLAÇÃO EXTRAVAGANTE

JUIZ DO TRABALHO – TRT 3ª REGIÃO – 2009

134 Assinale a assertiva (“a” a “e”) correta em relação aos enunciados de I a V, observadas a legislação pertinente e a consolidação jurisprudencial do c. TST:

- I. Em nenhuma hipótese o menor poderá trabalhar em locais ou serviços perigosos ou insalubres, conforme quadro expedido pelo Ministério do Trabalho e emprego.
- II. O Juiz de Menores poderá, desde que se certifique ser a ocupação do menor indispensável à própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos, e em local que não prejudique sua formação moral, permitir trabalho consistente na venda de bebidas alcoólicas, a varejo, conforme previsto no *caput* do art. 406 da CLT.
- III. Admite-se a prorrogação do trabalho do menor até mais 2 (duas) horas, independentemente de acréscimo salarial, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, desde que o excesso de horas de um dia seja compensado com a diminuição em outro, respeitado o limite máximo de 44 (quarenta e quatro) semanais.
- IV. Trabalhando o menor como empregado em mais de um estabelecimento, as horas de serviços prestadas não se comunicam ou totalizam, aplicando-se as disposições legais relativas à duração do trabalho em geral.
- V. Não se admite que, em qualquer situação, o trabalho do menor seja prestado em teatros de revista, cinemas, boates, cabarés, dancings e estabelecimentos análogos.
 - a) Somente um enunciado é verdadeiro.
 - b) Somente dois enunciados são verdadeiros.
 - c) Somente três enunciados são verdadeiros.
 - d) Somente quatro enunciados são verdadeiros.

e) Todos os enunciados são verdadeiros.

Comentário Quanto ao enunciado I, dispõe o art. 405, I, da Consolidação das Leis do Trabalho que ao menor não será permitido o trabalho nos locais e serviços perigosos e insalubres, constantes de quadro para esse fim aprovado pela Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho. Razões fisiológicas é que levaram o legislador ordinário a proibir o menor e o adolescente quanto ao labor nessas condições. Isso porque estas representam o ser humano em desenvolvimento físico, psíquico, social e cultural, que necessita de condições de normalidade para atingir uma idade adulta saudável. Necessário, portanto, afastá-los de lugares comprometedores para o seu organismo. Quanto ao enunciado III, autoriza o art. 413, I, do Texto Consolidado que o menor pode celebrar acordo de compensação de horas, desde que previsto em norma coletiva. Contudo, há que ser ressaltado que é exceção à regra geral de que o menor não pode se ativar em sobrejornada. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 3ª REGIÃO – 2009

135 Assinale a assertiva (“a” a “e”) correta em relação aos enunciados de I a V, observadas a legislação pertinente e a consolidação jurisprudencial do c. TST:

- I. Ao estagiário é assegurado, sempre que o estágio tenha duração igual ou superior a 1 (um) ano, o direito a um período de férias de 30 (trinta) dias, a ser gozado preferencialmente durante recesso escolar, cuja remuneração será acrescida do terço constitucional.
- II. Deverá o educando inscrever-se e contribuir como segurado obrigatório do Regime Geral de Previdência Social.
- III. Fica assegurado às pessoas portadoras de deficiência o percentual de 10% (dez por cento) das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio.
- IV. A manutenção de estagiários em desconformidade com a legislação pertinente caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária, sendo que a instituição pública ou privada que reincidir na irregularidade da contratação de estagiários ficará impedida de recebê-los por dois anos, contados da data da decisão definitiva do processo administrativo correspondente.
- V. Se a instituição de ensino adotar verificações de aprendizagem

periódicas ou finais, nos períodos de avaliação, a carga horária do estágio será reduzida pelo menos à metade, segundo estipulado no termo de compromisso, para garantir o bom desempenho do estudante.

- a) Somente um enunciado é verdadeiro.
- b) Somente dois enunciados são verdadeiros.
- c) Somente três enunciados são verdadeiros.
- d) Somente quatro enunciados são verdadeiros.
- e) Todos os enunciados são verdadeiros.

Comentário No tocante ao enunciado III, encontra-se previsto no art. 17, § 5º, da Lei n. 11.778/2008. Adotou o legislador ordinário critério de cota para pessoas portadoras de deficiência semelhante àquele dos empregados como previsto no art. 93 da Lei n. 8.213/91. Quanto ao enunciado IV, contemplou o legislador no art. 15 da Lei n. 11.778/2008 hipótese em que, uma vez desvirtuado o compromisso de estágio, a consequência inarredável é o reconhecimento do vínculo empregatício com a parte concedente. Por fim, quanto ao enunciado V, dispõe o art. 10, § 2º, da Lei n. 11.788/2008 que a jornada do estagiário será reduzida pelo menos à metade quando a instituição de ensino adotar verificações de aprendizagem periódicas ou finais, nos períodos de avaliação. Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 9ª REGIÃO – 2009

136 Considere as seguintes proposições:

- I. O ordenamento jurídico brasileiro proíbe qualquer trabalho ao menor de 16 anos, salvo na condição de aprendiz ou estagiário, a partir de 14 anos, e o trabalho noturno, perigoso ou insalubre ao menor de 18 anos.
- II. O responsável legal pelo empregado menor de 18 anos pode pleitear a extinção do contrato de trabalho, desde que o serviço executado possa acarretar prejuízos de ordem física ou moral ao trabalhador, exceto se o empregador fornecer equipamentos de proteção individual.
- III. O contrato de trabalho mantido com empregado menor de 16 anos preservará todos os efeitos do contrato de trabalho válido, mesmo quando o objeto for ilícito, já que se trata de “incapacidade de proteção”.

IV. Contra os menores de 18 anos não corre nenhum prazo de prescrição em ação trabalhista na condição de empregado.

V. É lícito ao menor de 18 anos firmar recibo pelo pagamento dos salários, mas lhe é vedado dar quitação ao empregador em rescisão do contrato de trabalho sem assistência de seus responsáveis legais, exceto quando o contrato de trabalho teve duração menor do que um ano.

- a) Todas as proposições são corretas.
- b) Somente quatro proposições são corretas.
- c) Somente três proposições são corretas.
- d) Somente duas proposições são corretas.
- e) Somente uma proposição é correta.

Comentário Apenas a proposição IV está correta. Dispõe o art. 440 da Consolidação das Leis do Trabalho que “contra os menores de 18 anos não corre nenhum prazo de prescrição”. A jurisprudência tem debatido se esse artigo tem aplicabilidade restrita aos empregadores menores ou se alcança também filhos menores de empregados falecidos. A jurisprudência tem-se inclinado no sentido de que também contra os filhos menores de empregados falecidos não corre nenhum prazo prescricional, o que evidencia estar sendo aplicada a não ocorrência da prescrição do Código Civil (art. 198). Alternativa “e”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 9ª REGIÃO – 2009

137 Considere as seguintes proposições:

- I. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á quando: atingido o termo do período contratual estipulado de até dois anos; completados 24 anos de idade pelo aprendiz, exceto quando portador de deficiência, em que não existe idade máxima para aprendizagem; o aprendiz tiver desempenho insuficiente ou não se adaptar; ocorrer falta disciplinar grave; o aprendiz tiver ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; o aprendiz pedir demissão, ou for dispensado sem justa causa, hipóteses em que serão devidas as indenizações cabíveis para extinção antecipada de contrato com prazo determinado.
- II. A contratação do aprendiz poderá ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou por Escolas Técnicas de Educação

e entidades sem fins lucrativos qualificadas em formação técnico-profissional metódica, mas neste caso não haverá relação de emprego com a empresa tomadora dos serviços, embora seja possível sua responsabilização subsidiária por eventual crédito trabalhista inadimplido.

- III. Os agentes de integração serão responsabilizados civilmente se indicarem estagiários para a realização de atividades não compatíveis com a programação curricular estabelecida para cada curso, assim como estagiários matriculados em cursos ou instituições para as quais não há previsão de estágio curricular.
 - IV. A nova lei do estágio (Lei 11.778/08) assegura ao estagiário que receba bolsa ou outra forma de contraprestação e um período remunerado de 30 dias de recesso, com acréscimo de um terço, preferencialmente em suas férias escolares, quando o estágio tenha duração igual ou superior a um ano e dias de recesso proporcionais no caso do estágio ter duração inferior a um ano.
 - V. O serviço voluntário, prestado por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade, e que não seja remunerado, não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim.
- a) Somente as proposições I, II e III estão corretas.
 - b) Somente as proposições II, III e V estão corretas.
 - c) Somente as proposições I e IV estão corretas.
 - d) Somente as proposições II, IV e V estão corretas.
 - e) Todas as proposições estão corretas.

Comentário Referida questão foi impugnada por vários candidatos. Contudo, as impugnações foram rejeitadas, em especial quanto à proposição II, que estaria supostamente incorreta por não abranger a possibilidade de contratação de aprendizes por Escolas Técnicas de Educação. No tocante à proposição II, dada como correta, sustentou a Comissão do Concurso de Magistratura que é possível, sim, às Escolas Técnicas de Educação contratar aprendizes diretamente em seus quadros. O que elas não podem fazer é contratar aprendizes e colocá-los nas empresas tomadoras de serviços. Quanto à proposição III, encontra-se prevista no art. 5º, § 3º, da Lei n. 11.788/2008, e a

proposição V está contemplada no art. 1º e seu parágrafo único da Lei n. 9.608/98. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 9ª REGIÃO – 2009

138 Considere as seguintes proposições:

- I. É considerado trabalhador rural o motorista que trabalha no âmbito de empresa cuja atividade é preponderantemente rural, considerando que, de modo geral, não enfrenta o trânsito das estradas e cidades.
 - II. A pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador que explora atividade agroeconômica em prédio rústico é considerada empregado rural.
 - III. Ainda que exerça atividade rural, o empregado de empresa industrial ou comercial é classificado de acordo com a categoria do empregador.
 - IV. O elemento preponderante para definir a figura do empregado rural é o local da prestação de serviços.
- a) Somente as proposições I e II estão corretas.
 - b) Somente as proposições I, II e III estão corretas.
 - c) Somente a proposição IV está correta.
 - d) Todas as proposições estão corretas.
 - e) Nenhuma proposição está correta.

Comentário A proposição I está contemplada na Orientação Jurisprudencial n. 315 da Seção de Dissídios Individuais I do Tribunal Superior do Trabalho. A proposição II está contemplada nos arts. 2º e 3º da Lei n. 5.889/73, que regulamenta o trabalho do empregado rural. Por fim, a proposição III está correta, na medida em que o enquadramento sindical do empregado é sempre feito de acordo com a atividade preponderante do empregador. Nesse sentido, aplicável o contido no art. 24 do Decreto n. 73.626/74, que regulamentou a Lei n. 5.889/73. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 15ª REGIÃO – 2008

139 Assinale a alternativa **correta**. Pela legislação atual, a empregada doméstica tem direito a:

- a) salário-família;
- b) PLR (participação nos lucros e resultados);

- c) horas extras;
- d) adicional de insalubridade;
- e) licença e estabilidade à gestante.

Comentário A licença-gestante da empregada doméstica está prevista no art. 7º, parágrafo único, da Constituição Federal de 1988, com remissão ao inciso XVIII do mesmo artigo. De outra parte, a estabilidade provisória em decorrência da condição de gestante da empregada doméstica está prevista no art. 4º-A da Lei n. 5.859/72, com a redação dada pela Lei n. 11.324/2006. Evidente que estão em evolução os direitos dos trabalhadores domésticos. Prova disso é que com o advento da Carta Magna a trabalhadora doméstica tinha direito apenas e tão somente à licença-gestante, tendo conquistado o direito à estabilidade provisória de 5 meses após o parto no ano de 2006. Alternativa “e”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 15ª REGIÃO – 2008

140 Assinale a alternativa **correta**. Pela legislação atual, pode haver contratação de trabalhador rural, por pequeno prazo, para o exercício de atividades no campo, desde que o produtor rural seja pessoa

- a) jurídica e a atividade a ser exercida tenha natureza temporária.
- b) física e o contrato não supere a 2 (dois) meses dentro do período de 1 (um) ano.
- c) física e o contrato não supere a 2 (dois) meses dentro do período de 1 (um) ano com registro obrigatório na CTPS.
- d) física e o contrato não supere a 2 (dois) meses dentro do período de 1 (um) ano, dispensados o registro na CTPS e os demais direitos dos trabalhadores rurais permanentes.
- e) jurídica e a atividade a ser exercida tenha natureza temporária, com registro obrigatório na CTPS.

Comentário O art. 14-A e § 1º da Lei n. 5.889/73, com a redação dada pela Lei n. 11.718/2008, permite a contratação de trabalhador rural por pequeno prazo, assim entendida como aquele que não ultrapassar 2 meses dentro do período de um ano e que seja contratante produtor rural pessoa física. A consequência da inobservância dos limites retromencionados é a transformação de contrato de trabalho rural por pequeno prazo em contrato de trabalho por prazo indeterminado. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 8ª REGIÃO – 2008

141 À luz da legislação pertinente, assinale a assertiva INCORRETA:

- a) As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão instituir contrato de trabalho por prazo determinado, ainda que fora das hipóteses autorizadas pela CLT, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para admissões que representem acréscimo no número de empregados, garantindo-se, por exemplo, as estabilidade provisórias da gestante e do dirigente sindical, ainda que suplente, durante a vigência do contrato por prazo determinado, que não poderá ser rescindido antes do prazo estipulado pelas partes.
- b) Nos serviços que exijam trabalho aos domingos será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização. A CLT, expressamente, exclui dessa regra os elencos teatrais.
- c) É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia. Todavia, poderão ser descontadas as despesas com alimentação e moradia quando essa se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço e desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes.
- d) O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de trinta dias com, pelo menos, um terço a mais que o salário normal, após cada período de doze meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família, sendo facultada a inclusão do empregado doméstico no FGTS. Além do mais, é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.
- e) O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego, no valor de um salário mínimo, por um período máximo de três meses, de forma contínua ou alternada. O benefício será concedido ao empregado inscrito no FGTS que tiver trabalhado como doméstico por um período mínimo de quinze meses nos últimos vinte e quatro meses contados da dispensa sem justa causa. O seguro-desemprego deverá ser requerido de sete a noventa dias contados da data da dispensa.

Comentário Com efeito, dispõe o art. 2º-A da Lei n. 5.859/73, com a redação dada pela Lei n. 11.324/2006, que apenas a moradia poderá ser descontada do empregado doméstico quando essa se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviços e desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes. Ou seja, não há nenhuma menção à possibilidade de desconto pelo fornecimento de despesas de alimentação. Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 8ª REGIÃO – 2009

142 À luz da legislação pertinente e da jurisprudência consolidada do TST, marque a alternativa incorreta:

- a) Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.
- b) A jornada de atividade em estágio será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário ou seu representante legal, devendo constar do termo de compromisso ser compatível com as atividades escolares e não ultrapassar 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos, e 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.
- c) O trabalho portuário de capatazia, estiva, conferência de carga, conserto de carga, bloco e vigilância de embarcações, nos portos organizados, será realizado por trabalhadores portuários com vínculo empregatício a prazo indeterminado e por trabalhadores portuários avulsos, ficando limitada a possibilidade de contratação de trabalhadores portuários de vigilância de embarcações com vínculo empregatício a prazo indeterminado dentre os trabalhadores portuários avulsos registrados.
- d) A jornada reduzida de seis horas dos empregados bancários não se aplica aos que exercem funções de confiança, gerência,

fiscalização, chefia e equivalentes ou que desempenhem outros cargos de confiança, desde que o valor da gratificação recebida não seja inferior a 1/3 do salário do cargo efetivo. Em tais casos, os bancários sujeitam-se à jornada de trabalho de oito horas, considerando-se extraordinárias as horas trabalhadas além da oitava hora.

- e) A invenção e o modelo de utilidade pertencem exclusivamente ao empregador quando decorrerem de contrato de trabalho cuja execução ocorra no Brasil e que tenha por objeto a pesquisa ou a atividade inventiva, ou resulte esta da natureza dos serviços para os quais foi o empregado contratado. Salvo prova em contrário, consideram-se desenvolvidos na vigência do contrato a invenção ou o modelo de utilidade, cuja patente seja requerida pelo empregado até 2 (dois) anos após a extinção do vínculo empregatício.

Comentário Com efeito, a primeira parte da alternativa “e” está correta, nos termos do art. 88, *caput*, da Lei n. 9.279/96. Entretanto, dispõe o § 2º do mesmo artigo que a patente seja requerida pelo até um ano após a extinção do vínculo empregatício, e não de 2 anos, como constante na parte final da alternativa. Alternativa “e”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 8ª REGIÃO – 2009

143 Com base na jurisprudência consolidada do TST e na legislação, é incorreto afirmar:

- a) Quando o trabalhador executar serviços fora do estabelecimento, o horário de trabalho constará, explicitamente, de ficha ou papeleta em seu poder, sem prejuízo da anotação do horário em registro de empregados.
- b) Considera-se gorjeta a importância dada espontaneamente ou não pelo cliente que integra a remuneração para todos os fins legais, exceto quanto à incorporação à base de cálculo das parcelas de aviso prévio, horas extras, adicional noturno e repouso semanal remunerado.
- c) O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao seguro-desemprego, no valor de um salário mínimo, por um período máximo de três meses, de forma contínua ou alternada. O benefício será concedido ao empregado inscrito no FGTS e que tiver

trabalhado por um período mínimo de seis meses nos últimos vinte e quatro meses contados da data da dispensa.

- d) A entidade de prática desportiva empregadora que estiver com pagamento de gratificações e prêmios de atleta profissional em atraso, no todo ou em parte, por período igual ou superior a três meses, terá o contrato de trabalho daquele atleta rescindido, ficando o atleta livre para se transferir para qualquer outra agremiação de mesma modalidade, nacional ou internacional, exigir a multa rescisória e os haveres devidos.
- e) Os empregados que trabalham em turnos ininterruptos de revezamento sujeitam-se à jornada de seis horas ao dia, salvo nas hipóteses em que há instrumento normativo que autorize a jornada de oito horas. Não descaracteriza o turno ininterrupto de revezamento a concessão de intervalos semanal e intrajornada.

Comentário A primeira parte da alternativa “c” está correta. Todavia, dispõe o art. 6º-A e parágrafo único da Lei n. 5.859/71, com a redação dada pela Lei n. 10208/2001, preleciona que, para fazer jus ao seguro-desemprego de 3 meses, de forma contínua ou alternada, o empregado doméstico tem de comprovar labor por 15 meses nos últimos 24 meses, contados da dispensa sem justa causa, e não de 6 meses nesse período. Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 8ª REGIÃO – 2009

144 Relativamente ao trabalhador rural, e considerando a legislação em vigor, assinale a alternativa correta:

- a) Em qualquer trabalho contínuo de duração superior a seis horas, será obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação observados os usos e costumes da região, não se computando este intervalo na duração do trabalho. Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso. Nos serviços, caracteristicamente intermitentes, serão computados, como de efetivo exercício, os intervalos entre uma e outra parte da execução da tarefa diária, desde que tal hipótese seja expressamente ressalvada na Carteira de Trabalho e Previdência Social.
- b) Nas regiões em que se adota a plantação subsidiária ou intercalar (cultura secundária), a cargo do empregado rural, quando autorizada

ou permitida, estará incluída no objeto do contrato de trabalho. Embora devendo integrar o resultado anual a que tiver direito o empregado rural, a plantação subsidiária ou intercalar não poderá compor a parte correspondente ao salário mínimo na remuneração geral do empregado, durante o ano agrícola. Nos locais de trabalho rural serão observadas as normas de segurança e higiene estabelecidas em portaria do Ministro do Trabalho.

- c) Com relação ao trabalhador rural, considera-se trabalho noturno o executado entre as vinte e uma horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte, na lavoura, e entre as vinte horas de um dia e as quatro horas do dia seguinte, na atividade pecuária. O trabalho noturno será acrescido de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a remuneração normal, sendo vedado o trabalho noturno ao menor de 18 anos. Salvo hipóteses de autorização legal, só poderão ser descontadas do empregado rural as seguintes parcelas, calculadas sobre o salário mínimo: até o limite de 20% (vinte por cento) pela ocupação da moradia; até o limite de 25% (vinte por cento) pelo fornecimento de alimentação sadia e farta, atendidos os preços vigentes na região; adiantamentos em dinheiro. São nulas de pleno direito as deduções acima especificadas quando não autorizadas.
- d) Integram o salário e a remuneração do trabalhador rural, a cessão pelo empregador, de moradia e de sua infraestrutura básica, assim, como, bens destinados à produção para sua subsistência e de sua família, desde que previstos em contrato escrito celebrado entre as partes. Este contrato, com as suas testemunhas, é de notificação obrigatória ao respectivo sindicato de trabalhadores rurais.
- e) O produtor rural pessoa física poderá realizar contratação de trabalhador rural por pequeno prazo para o exercício de atividades de natureza temporária. A contratação de trabalhador rural por pequeno prazo que, dentro do período de 1 (um) ano, superar 2 (meses) meses fica convertida em contrato de trabalho por prazo indeterminado. O contrato de trabalho por pequeno prazo deverá ser formalizado mediante a inclusão do trabalhador na GFIP, e: mediante a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social e em Livro ou Ficha de Registro de Empregados; ou mediante contrato escrito, em 2 (duas) vias, uma para cada parte, onde conste, no mínimo: expressa autorização em acordo coletivo; identificação do

produtor rural e do imóvel rural onde o trabalho será realizado e indicação da respectiva matrícula; identificação do trabalhador, com indicação do respectivo Número de Inscrição do Trabalhador.

Comentário O art. 14-A e § 1º da Lei n. 5.889/73, com a redação dada pela Lei n. 11.718/2008, permite a contratação de trabalhador rural por pequeno prazo, assim entendida como aquela que não ultrapassar 2 meses dentro do período de um ano e que seja contratante produtor rural pessoa física. A consequência da inobservância dos limites retromencionados é a transformação de contrato de trabalho rural por pequeno prazo em contrato de trabalho por prazo indeterminado. O § 2º do citado artigo preleciona acerca da inclusão do trabalhador na Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (GFIP) por parte do empregador. O § 3º preconiza ser possível a anotação do referido contrato de trabalho na Carteira de Trabalho e Previdência Social ou celebração de contrato escrito, em duas vias, uma para cada parte, onde conste, no mínimo: a) a expressa autorização em acordo coletivo ou convenção coletiva; b) a identificação do produtor rural e do imóvel rural onde o trabalho será realizado e indicação da respectiva matrícula e c) a identificação do trabalhador, com indicação do respectivo Número de Inscrição do Trabalhador (NIT). Alternativa “e”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 8ª REGIÃO – 2009

145 Relativamente às jornadas especiais de trabalho, é incorreto afirmar:

- a) A duração normal do trabalho dos operadores cinematográficos e seus ajudantes não excederá de seis horas diárias, assim distribuídas: 5 (cinco) horas consecutivas de trabalho em cabina, durante o funcionamento cinematográfico; 1 (um) período suplementar, até o máximo de 1 (uma) hora para limpeza, lubrificação dos aparelhos de projeção, ou revisão de filmes. Mediante remuneração adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário da hora normal, poderá o trabalho dos operadores cinematográficos e seus ajudantes ter a duração prorrogada por 2 (duas) horas diárias, para exhibições extraordinárias.
- b) No serviço ferroviário, nos casos de urgência ou de acidente, capazes de afetar a segurança ou regularidade do serviço, poderá a duração do trabalho ser excepcionalmente elevada a qualquer número de horas, incumbindo ao empregador zelar pela incolumidade dos seus empregados e pela possibilidade de

revezamento de turmas, assegurando ao pessoal um repouso correspondente e comunicando a ocorrência ao Ministério do Trabalho, dentro de 10 (dez) dias da sua verificação. É considerada falta grave a recusa injustificada do empregado em participar da execução do serviço extraordinário acima mencionado.

- c) No caso das equipagens das embarcações da marinha mercante nacional, de navegação fluvial e lacustre, do tráfego nos portos e da pesca, entre as horas 0 (zero) e 24 (vinte e quatro) de cada dia civil, o tripulante poderá ser conservado em seu posto durante 8 (oito) horas, quer de modo contínuo, quer de modo intermitente. A exigência do serviço contínuo ou intermitente ficará a critério do comandante e, neste último caso, nunca por período menor que 2 (duas) horas. Os serviços de quarto nas máquinas, passadiço, vigilância e outros que, consoante parecer médico, possam prejudicar a saúde do tripulante serão executados por períodos não maiores e com intervalos não menores de 4 (quatro) horas.
- d) A duração normal do trabalho efetivo para os empregados em minas no subsolo não excederá de 6 (seis) horas diárias ou de 36 (trinta e seis) semanais. O tempo despendido pelo empregado da boca da mina ao local do trabalho e vice-versa será computado para o efeito de pagamento do salário. A duração normal do trabalho efetivo no subsolo poderá ser elevada até 8 (oito) horas diárias ou 48 (quarenta e oito) semanais, mediante acordo escrito entre empregado e empregador ou contrato coletivo de trabalho, sujeita essa prorrogação à prévia licença da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho. A duração normal do trabalho efetivo no subsolo poderá ser inferior a 6 (seis) horas diárias, por determinação da autoridade retro referida, tendo em vista condições locais de insalubridade e os métodos e processos do trabalho adotado.
- e) Num mesmo estabelecimento de ensino, não poderá o professor dar, por dia, mais de 4 (quatro) aulas consecutivas, nem mais de 6 (seis), intercaladas. Aos professores é vedado, aos domingos, a regência de aulas e o trabalho em exames. Não se exigirá dos professores, no período de exames, a prestação de mais de 8 (oito) horas de trabalho diário, salvo mediante o pagamento complementar de cada hora excedente pelo preço correspondente ao de uma aula.

Comentário Dispõe o art. 248, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho que “A exigência do serviço contínuo ou intermitente ficará a critério do comandante e, neste último caso, nunca por período menor do que uma hora”. Assim, incorreta a alternativa “c”, que faz menção ao serviço contínuo ou intermitente de, no mínimo, 2 horas. Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 8ª REGIÃO – 2009

146 Tendo em vista as disposições em vigor da CLT, assinale a alternativa correta:

- a) Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho contínuo, ou 30 (trinta) quilos para o trabalho ocasional, não se compreendendo nessa vedação a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.
- b) Verificando a autoridade competente que o trabalho executado pelo menor é prejudicial à sua saúde, ao seu desenvolvimento físico ou a sua moralidade, poderá ela obrigá-lo a abandonar o serviço, devendo a respectiva empresa, quando for o caso, proporcionar ao menor todas as facilidades para mudar de funções. Quando a empresa não tomar as medidas possíveis e recomendadas pela autoridade competente para que o menor mude de função, configurar-se-á a rescisão indireta do contrato de trabalho.
- c) Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um. Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério médico. Os locais destinados à guarda dos filhos das operárias durante o período da amamentação deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária.
- d) Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 25 (vinte e cinco) mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação. A exigência acima poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades

públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do Sesi, do Sesc ou de entidades sindicais.

- e) O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses: desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz; falta disciplinar grave; ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; a pedido do aprendiz. Ocorrendo a rescisão antecipada do contrato de aprendizagem por iniciativa do empregador, este se obriga a pagar ao aprendiz, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o seu termo final.

Comentário A alternativa correta está integralmente consagrada no art. 407 e parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho. A alternativa “a” está incorreta, uma vez que o esforço físico da mulher limita-se a 20 quilos de forma contínua e de 25 quilos de forma ocasional, nos termos do art. 390 da Consolidação das Leis do Trabalho. A alternativa “c” está incorreta, uma vez que o parágrafo único do art. 396 da Consolidação das Leis do Trabalho preleciona que o período de 6 meses para amamentação poderá ser dilatado a critério da autoridade competente, e não a critério médico. A alternativa “d” está incorreta, na medida em que o § 1º do art. 389 da Consolidação das Leis do Trabalho prevê que os estabelecimentos em que trabalhem pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação, e não em estabelecimentos com mais de 25 mulheres. Por fim, a alternativa “e” está incorreta, porque não há falar na indenização por metade do restante do contrato do aprendiz quando da rescisão antecipada, nos termos do art. 433, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 2ª REGIÃO – 2009

147 Em se tratando de normas especiais de tutela do trabalho, é correto:

- a) Para o ferroviário, considera-se de “sobreaviso” o trabalhador que ficar nas dependências da estrada de ferro, aguardando ordens na escala máxima de 12 (doze) horas, sendo que tais horas serão contadas à razão de 2/3 (dois terços) do salário-hora normal.

- b) A duração normal do trabalho dos jornalistas profissionais empregados não excederá 7 (sete) horas de dia e 5 (cinco) horas à noite.
- c) Para os empregados que trabalham no interior das câmaras frigoríficas e para os que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa, depois de 1 (uma) hora e 30 (trinta) minutos de trabalho contínuo, será assegurado um período de 20 (vinte) minutos de repouso, não computado esse intervalo como tempo de trabalho efetivo.
- d) A duração normal do trabalho dos operadores cinematográficos e dos ascensoristas não excederá 6 (seis) horas diárias.
- e) Num mesmo estabelecimento de ensino não poderá o professor dar, por dia, mais de 4 (quatro) aulas consecutivas, nem mais de 8 (oito), intercaladas.

Comentário Tanto o art. 234, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho como o art. 1º da Lei n. 3.270/57 dispõem que a jornada diária dos operadores cinematográficos e dos ascensoristas é de 6 horas. Trata-se, portanto, de jornadas especiais, que fogem à regra geral do labor por 8 horas diárias. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 21ª REGIÃO – 2010

148 Leia as assertivas abaixo e marque a opção correta:

- I. A conduta do empregador, que se recusa a conceder à empregada gestante, sem prejuízo do salário e demais direitos, transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, autoriza a empregada a considerar rescindido o contrato por justa causa empresarial.
- II. A legislação vigente permite expressamente a revista das empregadas, inclusive a íntima, desde que prevista em regulamento interno da empresa e seja feita por pessoa do mesmo sexo.
- III. Ao adolescente com idade inferior de 18 anos é proibido o trabalho em atividades na agricultura, no meio rural, entre 20 horas de um dia e as 4 horas do dia seguinte.
- IV. Ao adolescente, com idade 17 anos, é vedado o trabalho penoso. Em consequência, esse poderá considerar rescindido o contrato de trabalho e pleitear a devida indenização se o empregador exigir

serviço que demande o emprego habitual de força muscular igual ou superior a 15 (quinze) quilos.

- a) Apenas a assertiva I está correta.
- b) Apenas as assertivas I, III e IV estão corretas.
- c) Apenas as assertivas II e III estão corretas.
- d) Apenas as assertivas II e IV estão corretas.
- e) Apenas a assertiva III está correta.

Comentário Dispõem os arts. 392, § 4º, e 394 que é direito da empregada gestante ser transferida de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho e mediante atestado médico, romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que seja prejudicial à gestação, no caso de recusa do empregador em transferi-la, respectivamente. A assertiva II está incorreta, porque é vedada a revista íntima das empregadas e funcionárias nos termos do art. 373-A, VI, da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pela Lei n. 9.799/99. A assertiva III está incorreta, uma vez que o trabalho noturno na agricultura ocorre entre 21 horas e 5 da manhã do dia seguinte, consoante o disposto no art. 7º da Lei n. 5.889/73. Por fim, a assertiva IV está incorreta, uma vez que o adicional de penosidade nos termos do art. 7º, XXIII, da Lei Maior ainda não foi regulamentado por meio de lei ordinária. Alternativa “a”.

PROCURADOR DO TRABALHO – PGT – 2009

149 Acerca do trabalho portuário, é correto afirmar:

- I. Operação portuária é a de movimentação de passageiros ou a de movimentação ou armazenagem de mercadorias, destinados ou provenientes de transporte aquaviário, realizada no porto organizado por operadores portuários.
- II. Porto organizado é a instalação construída e aparelhada para atender às necessidades da navegação, da movimentação de passageiros ou da movimentação e armazenagem de mercadorias, concedido ou explorado pela União, Estados, Municípios ou particular mediante autorização, cujo tráfego e operações portuárias estejam sob a jurisdição de uma autoridade portuária.
- III. Instalação Portuária Pública de Pequeno Porte é a destinada às operações portuárias de movimentação de passageiros, de

mercadorias ou ambas, destinados ou provenientes do transporte de navegação interior.

- IV. Para que determinada empresa possa movimentar mercadorias destinadas ou provenientes do transporte aquaviário, é necessário que a mesma se prequalifique perante a Agência Nacional de Transportes Aquaviários – ANTAQ e, em seguida, se cadastre perante a Autoridade Portuária do Porto onde pretende operar.

De acordo com as assertivas, é CORRETO afirmar:

- a) As alternativas I e III estão corretas.
- b) As alternativas II e IV estão corretas.
- c) As alternativas II e III estão corretas.
- d) Todas estão corretas.
- e) Não respondida.

Comentário Quanto à afirmação I, o conceito de operação portuária encontra-se baseado no art. 1º, II, da Lei n. 8.630/93. No tocante à afirmação III, encontra-se prevista no mesmo art. 1º, VII, da Lei n. 8.630/93. Alternativa “a”.

PROCURADOR DO TRABALHO – PGT – 2009

150 Sobre o trabalho portuário e de acordo com a lei, analise as afirmativas abaixo transcritas:

- I. Compete exclusivamente ao Órgão Gestor de Mão de obra verificar a presença, no local de trabalho, dos trabalhadores avulsos constantes da escala diária.
- II. A aposentadoria implica na extinção do cadastro e/ou registro do trabalhador portuário avulso junto ao Órgão Gestor de Mão de obra.
- III. A atividade de amarração de navios, por ser trabalho direcionado à movimentação de mercadorias e feito ao longo do cais, constitui atividade de capatazia.
- IV. Na escalação dos trabalhadores portuários avulsos, o Órgão Gestor de Mão de obra deverá observar o intervalo mínimo de 11 horas interjornadas, salvo em situações excepcionais devidamente regradas por norma coletiva.

De acordo com as assertivas, é correto afirmar:

- a) Apenas as alternativas I, III e IV estão corretas.
- b) Apenas as alternativas I e III estão corretas.

- c) Apenas as alternativas II e IV estão corretas.
- d) Todas estão corretas.
- e) Não respondida.

Comentário Quanto à assertiva II, baseia-se no art. 27, § 3º, da Lei n. 8.630/93. Quanto à assertiva IV, baseia-se no art. 8º da Lei n. 9.719/98. Alternativa “c”.

PROCURADOR DO TRABALHO – PGT – 2009

151 Analise as seguintes assertivas sobre o trabalho aquaviário:

- I. O comandante de uma embarcação, no exercício de suas funções e para garantir a segurança das pessoas, da embarcação e da carga transportada, pode ordenar a detenção de pessoa, se necessário com algemas, quando imprescindível para a manutenção da integridade física de terceiros, da embarcação ou da carga.
- II. Nos termos da lei, os serviços de quarto nas máquinas, passadiço, vigilância e outros que, consoante parecer médico, possam prejudicar a saúde do tripulante serão executados por períodos não maiores e com intervalos não menores de seis horas.
- III. As horas extraordinárias de trabalho dos aquaviários somente podem ser computadas em fração de trinta minutos, computando-se como tal período todo o labor que exceda em mais de cinco minutos.
- IV. Considera-se pesca não comercial artesanal a praticada diretamente por pescador profissional, de forma autônoma ou em regime de economia familiar, com meios de produção próprios ou mediante contrato de parceria, desembarcado, podendo utilizar embarcações de pequeno porte.

De acordo com as assertivas, é correto afirmar:

- a) Apenas uma assertiva está correta.
- b) Apenas duas assertivas estão corretas.
- c) Todas as assertivas estão corretas.
- d) Nenhuma assertiva está correta.
- e) Não respondida.

Comentário Com efeito, dispõe a Lei n. 9.537/97, em seu art. 10, III, que “o comandante, no exercício de suas funções e para garantia de segurança das pessoas, da embarcação e de carga transportada, pode ordenar a detenção de pessoa em camarote ou alojamento, se necessário com algemas, quando imprescindível para a manutenção da integridade física de terceiros, da

embarcação ou de carga”. Alternativa “a”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 2ª REGIÃO – 2009

152 Sobre o atleta profissional de prática desportiva, conforme dispõe a Lei 9.615/98 (Lei Pelé), não é correto afirmar que:

- a) Não se pode admitir a incidência da cláusula penal quando o atleta mantém vínculo contratual até o termo final do prazo determinado pelas partes, vez que a cláusula é aplicável somente quando o pacto se extingue antecipadamente.
- b) O vínculo desportivo do atleta com a entidade desportiva contratante tem natureza acessória ao respectivo vínculo trabalhista, dissolvendo-se, para todos os efeitos legais, com o término da vigência do contrato de trabalho desportivo ou com o pagamento da cláusula penal ou ainda com a rescisão decorrente do inadimplemento salarial de responsabilidade da entidade desportiva empregadora prevista na Lei.
- c) O valor da cláusula penal será livremente estabelecido pelos contratantes até o limite máximo de cem vezes o montante da remuneração anual pactuada, salvo quando se tratar de transferência internacional, vez que neste último caso a cláusula penal não será objeto de qualquer limitação, desde que esteja expresso no respectivo contrato de trabalho desportivo.
- d) A entidade de prática desportiva empregadora que estiver com pagamento de salário, abono de férias, décimo terceiro salário, gratificações, prêmios e demais verbas inclusas no contrato de trabalho do atleta profissional em atraso, no todo ou em parte, por período igualou superior a três meses, terá o contrato de trabalho daquele atleta rescindido, ficando o atleta livre para se transferir para qualquer outra agremiação.
- e) A mora contumaz não será considerada pelo não recolhimento do FGTS e das contribuições previdenciárias.

Comentário Na verdade, a mora contumaz do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e das contribuições previdenciárias, assim entendida como o atraso no recolhimento dos depósitos fundiários por período igual ou superior a 3 meses, bem assim das contribuições previdenciárias, implica a rescisão indireta do contrato de trabalho por culpa patronal, com direito de o atleta

transferir-se para outra agremiação de mesma modalidade, nacional ou internacional, e exigir a multa rescisória e os haveres devidos. Isso é o que dispõem o art. 31 e seus §§ 1º e 2º da Lei n. 9.615/98. Alternativa “e”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 2ª REGIÃO – 2009

153 Em relação ao empregado doméstico, nos termos da Lei 5.859/72:

- I. É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado em razão do fornecimento de alimentação, vestuário higiene e moradia, sendo que em relação a este último item somente poderá haver desconto caso a moradia se referir a local diverso da residência onde ocorrer a prestação dos serviços, sempre com o expresse acordo entre as partes.
- II. As despesas com fornecimento de alimentação, vestuário higiene e moradia terão natureza salarial, bem como serão incorporadas a remuneração do empregado apenas se ultrapassarem 50% do valor do seu salário mensal.
- III. É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.
- IV. O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego de que trata a Lei 7.998/90, no valor de um salário mínimo, desde que inscrito no FGTS e tenha trabalhado como doméstico por um período mínimo de 15 (quinze) meses nos últimos 24 (vinte e quatro) meses contados da dispensa sem justa causa.
- V. Todas as hipóteses previstas no art. 482 da CLT serão consideradas como motivos que fundamentam a justa causa para rescisão contratual do empregado doméstico.

Estão corretas as proposições:

- a) Somente I, II e IV.
- b) Somente II, IV e V.
- c) Somente I, III e IV.
- d) Somente II, III e V.
- e) Todas estão corretas.

Comentário Quanto à afirmação I, encontra-se prevista no art. 2º-A e § 1º da Lei n. 5.859/72, com a redação dada pela Lei n. 11.324/2006. No tocante à

afirmação III, encontra-se prevista no art. 4º-A da Lei n. 5.859/72, com a redação dada pela Lei n. 11.324/2006. No que respeita à afirmação IV, está preconizado no art. 6º-A e § 1º da Lei n. 5.859/72, com a redação dada pela Lei n. 10.208/2001. A afirmação II está incorreta, pois o art. 2º-A, § 2º, da Lei n. 5.859/72, com a redação dada pela Lei n. 11.324/2006, contempla a natureza não salarial quando do fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia. Por fim, quanto à afirmação V, está incorreta, uma vez que, de acordo com o art. 6º-A, § 2º, da Lei n. 5.859/72, com a redação dada pela Lei n. 10.208/2001, não se aplicam aos empregados domésticos as justas causas decorrentes de: 1) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial e 2) violação de segredo da empresa. Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 2ª REGIÃO – 2009

154 Assinale a alternativa incorreta:

- a) Será considerado empregado o sócio de uma microempresa contratada que prestou serviços de forma pessoal e direta ao contratante, ao qual esteve subordinado e que o remunerou por hora trabalhada, independentemente do resultado pretendido, ainda que não lhe tenha prestado serviços com exclusividade.
- b) Será considerado empregado o sócio de uma cooperativa de mão de obra que prestou serviços a uma empresa tomadora em atividade fim desta empresa, cumprindo horários, ordens de serviço e rotinas pré-determinadas por esta última, bem como recebendo valores mensais fixos com a rubrica de “produtividade mensal de cooperado”, ainda que tenha firmado termo de adesão à Cooperativa, por força do disposto no art. 9º da CLT.
- c) Não será considerada empregada a manicure de salão de beleza que utiliza o espaço físico do contratante sem qualquer custo, emprega suas próprias ferramentas na execução dos serviços, divide o valor cobrado do cliente na proporção de 50%, recebe apenas pelos serviços realizados e controla a agenda de atendimento dos clientes conforme sua própria conveniência.
- d) O trabalhador avulso portuário que mantém registro no OGMO nos termos da Lei 8.630/93 e através do qual é feita a interposição da sua força de trabalho avulsa em face dos diversos tomadores de

serviços, não mantém igualdade de direitos com o trabalhador com vínculo de emprego permanente.

- e) Não será considerado empregado o médico que presta residência médica em entidade hospitalar previamente credenciada perante a Comissão Nacional de Residência Médica, desde que preenchidos os requisitos da Lei 6.932/81, regulamentada pelo Decreto 80.281.

Comentário Ao contrário do que consta na letra “d”, dispõe o art. 7º, XXXIV, da Carta Republicana de 1988, que aos trabalhadores avulsos é garantida igualdade de direitos em relação aos trabalhadores com vínculo empregatício. A nosso ver, apenas não se aplicam aos trabalhadores avulsos aqueles direitos dos empregados celetistas que sejam totalmente incompatíveis com o labor sem vínculo empregatício, v.g., a multa de 40% sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e o aviso prévio indenizado. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 21ª REGIÃO – 2010

155 Em relação ao trabalhador doméstico, é incorreto afirmar:

- a) possui direito ao gozo remunerado de feriados nacionais, estaduais e municipais.
- b) faz jus às férias anuais remuneradas de 30 dias, com, pelo menos, 1/3 a mais que o salário normal.
- c) os descontos a título de despesas com moradia e alimentação fornecidas no local de trabalho não podem ser superiores a 5% (cinco por cento) da remuneração bruta do trabalhador.
- d) não se admite a dispensa sem justa causa da empregada gestante, a partir da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.
- e) na hipótese de dispensa sem justa causa, faz jus ao seguro-desemprego, desde que tenha sido inscrito no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e, mesmo assim, se tiver trabalhado por um período mínimo de quinze meses nos últimos vinte e quatro meses, contados da cessação do contrato.

Comentário Em regra, é vedado o desconto pelo fornecimento de moradia e alimentação ao empregado doméstico, nos termos do art. 2º-A, *caput*, da Lei n. 5.859/72, com a redação dada pela Lei n. 11.324/2006. Contudo, excepcionalmente, é possível o desconto de moradia, desde que se refira a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço e desde que pactuado entre empregado doméstico e empregador doméstico, nos termos do

§ 1º do mesmo artigo. Alternativa “c”.

PROCURADOR DO TRABALHO – PGT – 2009

156 Analise os itens abaixo:

- I. O crime de assédio sexual foi introduzido no Código Penal, sendo seu conceito aplicável no âmbito das relações de trabalho. O crime consiste em constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.
- II. Não há previsão explícita de assédio sexual na CLT, mas pode ser enquadrado como ilícito trabalhista, hipótese na qual o empregado poderá postular a rescisão indireta do contrato de trabalho, quando o empregador ou seus prepostos praticam contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama.
- III. Não há previsão explícita de assédio sexual na CLT, mas pode ser enquadrado na hipótese: pelo empregador, na demissão por justa causa de empregado que pratica o ato, quando ele (o empregado) incorre em incontinência de conduta ou mau procedimento e, ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa.

Marque a alternativa CORRETA:

- a) Todos os itens são corretos.
- b) Apenas os itens I e II são corretos.
- c) Apenas os itens I e III são corretos.
- d) Apenas os itens II e III são corretos.
- e) Não respondida.

Comentário Quanto ao item I, está correto, ante o contido no art. 216-A do Código Penal, com a redação dada pela Lei n. 10.224/2001. Em relação ao item II, é certo que entre os atos lesivos à honra e à boa fama do empregado praticado pelo empregador ou por seus prepostos está inserido o assédio sexual, nos moldes do art. 483, e, da Consolidação das Leis do Trabalho. Por fim, relativamente ao item III, também está correto, uma vez que entre os atos praticados pelo empregado passíveis de justa causa está a incontinência de conduta, sendo certo que a doutrina e a jurisprudência são uniformes no sentido de que tal enquadramento se presta àqueles que de algum modo ferem

a moral sexual no ambiente de trabalho. Alternativa “a”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 2ª REGIÃO – 2009

157 Em relação ao trabalho portuário, marque a alternativa incorreta:

- a) Cabe ao operador portuário recolher ao órgão gestor de mão de obra os valores devidos pelos serviços executados, referentes à remuneração por navio, acrescidos dos percentuais relativos ao 13º salário, férias com 1/3, FGTS, encargos fiscais e previdenciários, no prazo de 24 horas da realização do serviço, para viabilizar o pagamento ao trabalhador portuário avulso.
- b) O órgão gestor de mão de obra depositará as parcelas referentes às férias com 1/3 e ao 13º salário, separada e respectivamente, em contas individuais vinculadas, sobre as quais deverão incidir rendimentos mensais com base nos parâmetros fixados para atualização dos saldos dos depósitos de poupança.
- c) O operador portuário e o órgão gestor de mão de obra são solidariamente responsáveis pelo pagamento dos encargos trabalhistas, das contribuições previdenciárias e demais obrigações, inclusive acessórias, devidas à Seguridade Social, arrecadadas pelo INSS.
- d) Na escalação diária do trabalhador portuário avulso deverá sempre ser observado um intervalo mínimo de doze horas consecutivas entre duas jornadas, salvo em situações excepcionais, constantes de acordo ou convenção coletiva de trabalho.
- e) A administração do fornecimento da mão de obra pelo órgão de gestão de mão de obra, não implica vínculo empregatício com trabalhador portuário avulso.

Comentário Dispõe o art. 8º da Lei n. 9.719/98 que “Na escalação diária do trabalhador portuário avulso deverá sempre ser observado um intervalo mínimo de onze horas consecutivas entre duas jornadas, salvo em situações excepcionais, constantes de acordo ou convenção coletiva de trabalho”. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 1ª REGIÃO – 2008

158 Analise as proposições abaixo e assinale, a seguir, a resposta correta com relação ao trabalho portuário:

- I. Em caso de maior demanda ocasional de serviço, a Administração do Porto está autorizada a engajar a necessária força supletiva nos trabalhos de capatazia, sem vínculo empregatício, dispensando-a tão logo cesse essa demanda ocasional.
 - II. A Administração do Porto fornecerá a seu pessoal todo material adequado à sua proteção, quando se tornar necessário à manipulação de mercadorias insalubres ou perigosas, ou quando da realização de serviços assim considerados, ou ainda, quando da realização de serviços em ambientes considerados como tais.
 - III. O trabalho portuário de capatazia, estiva, conferência de carga, conserto de carga, bloco e vigilância de embarcações, nos portos organizados, será realizado por trabalhadores portuários com vínculo empregatício a prazo indeterminado e por trabalhadores portuários avulsos.
 - IV. O órgão de gestão de mão de obra responde, solidariamente, tanto pelos prejuízos causados pelos trabalhadores portuários avulsos aos tomadores de serviços ou a terceiros, assim como, juntamente com os operadores portuários, pela remuneração devida ao trabalhador portuário avulso.
 - V. O órgão de gestão de mão de obra pode ceder o trabalhador portuário avulso em caráter permanente ao operador portuário, que também poderá locar ou tomar mão de obra sob o regime de trabalho temporário.
- a) As proposições I, III e IV estão corretas.
 - b) As proposições I, II e V estão corretas.
 - c) As proposições I, II e III estão erradas.
 - d) As proposições IV e V estão erradas.
 - e) As proposições III, IV e V estão erradas.

Comentário Quanto à proposição IV, está incorreta, ante o que dispõe o art. 19, § 1º, da Lei n. 8.630/93: “o órgão gestor de mão de obra não responde pelos prejuízos causados pelos trabalhadores portuários avulsos aos tomadores dos seus serviços ou a terceiros”. De outra parte, no tocante à proposição V, está incorreta na parte final, conforme o que dispõe o art. 21 da Lei n. 8.630/93, que é omissa quanto à possibilidade de o operador portuário locar ou tomar mão de obra sob o regime de trabalho temporário. Alternativa “d”.

159 Com relação ao trabalho doméstico, leia com atenção as proposições abaixo e, a seguir, assinale a resposta correta:

- I. É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia.
 - II. Poderão ser descontadas as despesas com moradia, quando essa se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, e desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes.
 - III. O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego de que trata a Lei n. 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no valor de um salário mínimo, por um período máximo de quatro meses, de forma contínua ou alternada.
 - IV. Considera-se justa causa, para os efeitos da lei que regula o emprego doméstico, as hipóteses previstas no art. 482, com exceção das *alíneas* “c” e “g” e do seu parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho.
 - V. Para admissão ao emprego deverá o empregado doméstico apresentar Carteira de Trabalho, atestado de boa conduta e, a critério do empregador, atestado de saúde.
- a) As proposições I, III e IV estão corretas.
 - b) As proposições I, II e V estão corretas.
 - c) As proposições II, III e V estão erradas.
 - d) As proposições IV e V estão erradas.
 - e) As proposições III, IV e V estão erradas.

Comentário No tocante à proposição I, tal vedação encontra-se prevista no art. 2º-A da Lei n. 5.859/72, com a redação dada pela Lei n. 11.324/2006. Quanto à proposição II, a exceção à vedação retromencionada encontra-se contemplada no § 1º do mesmo art. 2º-A. Relativamente à proposição V, os documentos que devem ser apresentados pelo empregado doméstico ao empregador doméstico encontram-se previstos no art. 2º do mesmo diploma legal. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 1ª REGIÃO – 2008

160 De acordo com a legislação em vigor, com relação ao trabalho rural, é equivocado dizer que:

- a) A contratação de trabalhador rural por pequeno prazo que, dentro do período de 1 (um) ano, superar 2 (dois) meses fica convertida em contrato de trabalho por prazo indeterminado, observando-se os termos da legislação aplicável.
- b) O contrato de trabalho por pequeno prazo deverá ser formalizado mediante a inclusão do trabalhador na GFIP e a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social e em Livro ou Ficha de Registro de Empregados; ou mediante contrato escrito, em 2 (duas) vias, uma para cada parte, onde conste, no mínimo: expressa autorização em acordo coletivo ou convenção coletiva; identificação do produtor rural e do imóvel rural onde o trabalho será realizado e indicação da respectiva matrícula, assim como a identificação do trabalhador, com indicação do respectivo Número de Inscrição do Trabalhador – NIT.
- c) A cessão, pelo empregador, de moradia e de sua infraestrutura básica, assim como bens destinados à produção para a subsistência do trabalhador rural e de sua família nunca integram o salário.
- d) Toda propriedade rural, que mantenha a seu serviço ou trabalhando em seus limites mais de cinquenta famílias de trabalhadores de qualquer natureza, é obrigada a possuir e conservar em funcionamento escola primária, inteiramente gratuita, para os filhos destes, com tantas classes quantos sejam os filhos destes, com tantas classes quantos sejam os grupos de quarenta crianças em idade escolar.
- e) Salvo as hipóteses de autorização legal ou decisão judiciária, só poderão ser descontadas do empregado rural as seguintes parcelas, calculadas sobre o salário mínimo: até o limite de 20% (vinte por cento) pela ocupação da moradia; até o limite de 25% (vinte e cinco por cento) pelo fornecimento de alimentação sadia e farta, atendidos os preços vigentes na região; adiantamentos em dinheiro. As deduções anteriormente especificadas deverão ser previamente autorizadas, sem o que serão nulas de pleno direito.

Comentário Com efeito, dispõe o art. 9º, § 5º, da Lei n. 5.889/73 que o fornecimento de moradia e de sua infraestrutura básica, assim como o de bens destinados à produção para a subsistência do trabalhador rural e de sua família, não integram o salário desde que caracterizados como tais, em

contrato escrito celebrado entre as partes, com testemunhas e notificação obrigatória ao respectivo sindicato de trabalhadores rurais. Portanto, a expressão “nunca” está incorreta. Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 21ª REGIÃO – 2010

161 Tratando-se do contrato de aprendizagem, é incorreto afirmar:

- a) A duração do trabalho do aprendiz não excederá de 6 horas diárias, sendo vedada a prorrogação e a compensação, podendo, no entanto, ser ultrapassado este limite em até 2 horas diárias, apenas no caso dos aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, e se em tais horas for computado o tempo destinado à aprendizagem teórica.
- b) O contrato de aprendizagem pode abranger adolescentes com idade entre 14 e 18 anos, e também adultos entre 18 e 24 anos, ressalvada a situação dos aprendizes portadores de deficiência, em que não há limite de idade.
- c) A aprendizagem caracteriza-se como um contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, gerando, inclusive, o direito à assinatura da Carteira de Trabalho.
- d) Constituem causas de rescisão antecipada do contrato de aprendizagem a ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo, a reprovação escolar por insuficiência de nota e a prática de falta disciplinar grave.
- e) O contrato de aprendizagem poderá ser estipulado por 1 ano e renovado por no máximo mais 12 meses, exceto no caso de aprendiz portador de deficiência, em que o limite máximo de 2 anos poderá ser ultrapassado.

Comentário Com efeito, dispõe o art. 433, I, II, III e IV da Consolidação das Leis do Trabalho que são causas de rescisão antecipada do contrato de aprendizagem o desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, a falta disciplinar grave, a ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo e a pedido do aprendiz. Na verdade, se pode dizer que a alternativa incorreta está incompleta, na medida em que não contemplou a hipótese de pedido de rescisão contratual por parte do aprendiz. Alternativa “d”.

PROCURADOR – PGE/AM – FCC – 2010

162 Em relação ao trabalho do empregado aprendiz:

- I. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes correspondente à, no mínimo, 5% dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento.
- II. O contrato de aprendizagem é contrato de trabalho especial, por prazo determinado de dois anos, improrrogáveis para os aprendizes portadores de deficiência.
- III. A anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social constitui o único pressuposto para a validade do contrato de aprendizagem.
- IV. Ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora.

Está correto SOMENTE o que se afirma em

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

Comentário No tocante à afirmativa I, embora não esteja completa, pode-se dizer que está correta, porque o art. 429, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho contempla não só o limite mínimo de 5%, como inserido na afirmação, como também o limite máximo de 15%. Quanto à afirmativa IV, está correta, ante o contido no art. 428, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho. Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 21ª REGIÃO – 2010

163 Em face da proteção jurídica conferida à criança e ao adolescente pelo ordenamento jurídico brasileiro, assinale a alternativa correta, de acordo com as seguintes assertivas:

- I. É vedado o trabalho perigoso, insalubre, penoso e em condições prejudiciais à formação e ao desenvolvimento, e permitido o trabalho noturno, a partir dos 16 anos, desde que haja compatibilidade com o horário de frequência à escola.
- II. O direito à proteção especial possui previsão constitucional expressa e abrange, dentre outros aspectos, a idade mínima para admissão ao trabalho, a garantia de acesso do trabalhador adolescente à escola e a garantia de direitos previdenciários e

trabalhistas.

- III. Além da aprendizagem, há previsão legal da utilização de trabalho educativo, que corresponde à atividade laboral em que as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando prevaleçam sobre o aspecto produtivo, com possibilidade de recebimento de remuneração.
 - IV. Não incide nenhum prazo prescricional em prejuízo dos adolescentes menores de 21 anos.
- a) Apenas as assertivas II e IV estão corretas.
 - b) Apenas as assertivas I e III estão corretas.
 - c) Apenas as assertivas I e II estão corretas.
 - d) Apenas as assertivas I e IV estão corretas.
 - e) Apenas as assertivas II e III estão corretas.

Comentário No tocante à assertiva II, há previsão constitucional de trabalho para o trabalho do menor, como previsto no art. 7º, § XXXIII, da Lei Maior. Além disso, a Carta Magna prevê no art. 227, § 3º, II e III, a garantia ao menor dos direitos previdenciários e trabalhistas e do direito ao acesso à escola, respectivamente. No que respeita à assertiva III, está correta, na medida em que houve por bem o legislador ordinário aprovar a Lei n. 11.788/2008, que trata da celebração de compromisso de estágio, no qual há prevalência do desenvolvimento pessoal e social do educando, em detrimento do aspecto produtivo. Alternativa “e”.

PROCURADOR DO TRABALHO – PGT – 2009

164 Leia e analise os itens abaixo que têm por fundamento o Estatuto do Idoso:

- I. A pessoa idosa, com idade igual ou superior a sessenta anos, tem direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas.
- II. Na admissão da pessoa idosa em qualquer trabalho ou emprego, é vedada a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos da administração pública indireta, como as empresas públicas e sociedades de economia mista.
- III. A lei atribui ao Poder Público o dever de estimular e criar programas voltados para a profissionalização da pessoa idosa, aproveitando seus potenciais e habilidades para atividades regulares

e remuneradas; estimular as empresas privadas para a admissão de pessoas idosas no trabalho e preparar os trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de um ano.

Marque a alternativa CORRETA:

- a) Apenas os itens II e III são corretos.
- b) Apenas os itens I e II são corretos.
- c) Apenas os itens I e III são corretos.
- d) Todos os itens são corretos.
- e) Não respondida.

Comentário No que se refere ao item I, é certo que a Lei n. 10.741/2003 (Estatuto do Idoso) trata das pessoas com idade igual ou superior a 60 anos, nos termos do art. 1º do citado diploma legal. Nesse sentido, dispõe o art. 26 da mesma lei que “O idoso tem direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas”. No que respeita ao item III, está preconizado no art. 28 do mesmo diploma legal. O intuito do legislador ordinário não é outro senão aquele de inserir a pessoa idosa na sociedade em todos os seus segmentos. Alternativa “c”.

PROCURADOR DO TRABALHO – PGT – 2009

165 Leia e analise os itens abaixo:

- I. O contrato de aprendizagem compromete o empregador a assegurar formação técnico-profissional metódica, compatível com o desenvolvimento físico, moral e psicológico do aprendiz.
- II. O estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.
- III. Os agentes de integração, públicos e privados, não podem cobrar qualquer valor dos estudantes, a título de remuneração pelos serviços de: identificação de oportunidades de estágio; ajustes das condições de realização do estágio; acompanhamento administrativo; encaminhamento de negociação de seguros contra acidentes pessoais e, cadastramento dos estudantes, salvo se ostentarem condições econômicas para arcar com tais custos.

Marque a alternativa CORRETA:

- a) Todos os itens são corretos.
- b) Apenas os itens I e II são corretos.
- c) Apenas os itens I e III são corretos.
- d) Apenas os itens II e III são corretos.
- e) Não respondida.

Comentário Relativamente ao item I, está correto, ante o contido no art. 428, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho. No tocante ao item II, está correto, uma vez que baseado no art. 1º e § 2º da Lei n. 11.788/2008. O item III está incorreto, pois não há previsão nos incisos dos §§ 1º e 2º do art. 5º da Lei n. 11.788/2008 para que os estudantes arquem com quaisquer custos por ostentarem condições econômicas favoráveis. Alternativa “b”.

PROCURADOR DO TRABALHO – PGT – 2008

166 Analise as assertivas a seguir:

- I. Na hipótese de o trabalhador portuário avulso ser contratado por prazo indeterminado, por operador portuário, seu registro junto ao Órgão Gestor de Mão de Obra será cancelado.
- II. Os trabalhadores avulsos poderão se reunir em cooperativa, para atuar como operador portuário, hipótese em que serão excluídos da escala rodiziária dos avulsos e terão cancelados os seus registros.
- III. Compete tanto ao operador portuário quanto ao Órgão Gestor de Mão de Obra a fiscalização da presença dos trabalhadores portuários avulsos efetivamente escalados, nos locais de trabalho.

Assinale a alternativa CORRETA:

- a) Apenas uma assertiva está correta.
- b) Apenas duas assertivas estão corretas.
- c) Todas as assertivas estão corretas.
- d) Nenhuma assertiva está correta.
- e) Não respondida.

Comentário Dispõe o art. 3º, II, § 1º, da Lei n. 9.719/98 que o órgão gestor de mão de obra manterá o registro do trabalhador portuário avulso que constituir ou se associar a cooperativa formada para se estabelecer como operador portuário, na forma do art. 17 da Lei n. 8.630/93, e que, enquanto durar a cessão ou a associação de que trata o inciso II retromencionado, o trabalhador deixará de concorrer à escala como avulso. Alternativa “a”.

PROCURADOR DO TRABALHO – PGT – 2008

167 Assinale a alternativa INCORRETA:

- a) Operação portuária é a movimentação de passageiros, a movimentação ou armazenagem de mercadorias, destinadas ou provenientes de transporte aquaviário, realizada no porto organizado por operador portuário.
- b) Na hipótese de um trabalhador portuário avulso transgredir alguma norma disciplinar, compete ao órgão gestor de mão de obra, após ouvida a comissão paritária, aplicar, quando cabíveis, as penalidades previstas em lei, contrato, convenção ou acordo coletivo.
- c) A remuneração, a definição das funções, a composição das equipes e as demais condições de trabalho avulso serão objeto de negociação coletiva entre os sindicatos dos trabalhadores avulsos e dos operadores portuários.
- d) É dispensável a intervenção do operador portuário na movimentação de mercadorias líquidas a granel, ainda que ocorra em área do porto organizado.
- e) Não respondida.

Comentário Com efeito, dispõe o art. 19, I, da Lei n. 8.630/93 que “Compete ao órgão de gestão de mão de obra do trabalho portuário avulso aplicar, quando couber, normas disciplinares previstas em lei, contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho, inclusive, no caso de transgressão disciplinar, as seguintes penalidades: a) repreensão verbal ou por escrito, b) suspensão do registro pelo período de dez a trinta dias e c) cancelamento do registro”. Portanto, referido dispositivo legal não faz qualquer menção à oitiva da comissão paritária. Alternativa “b”.

PROCURADOR DO TRABALHO – PGT – 2008

168 Acerca do trabalho portuário, é CORRETO afirmar:

- a) A atividade de amarração dos navios, nos portos organizados, deve ser feita por trabalhadores portuários avulsos de capatazia.
- b) A guarda portuária, que deve ser constituída e regulamentada pela autoridade portuária respectiva, tem por finalidade prover a vigilância e a segurança dos portos e não se confunde com o trabalho do vigia portuário.

- c) De acordo com o disposto na Convenção n. 137, da OIT, o operador portuário poderá contratar trabalhador portuário, por prazo indeterminado, que deverá ocorrer exclusivamente entre os obreiros já inscritos no órgão gestor de mão de obra.
- d) É vedada aos operadores portuários a utilização exclusiva de mão de obra contratada com vínculo empregatício, devendo requisitar percentual mínimo de trabalhadores avulsos. A proporção entre trabalhadores vinculados e avulsos será estabelecida de acordo com a quantidade da carga movimentada pelo respectivo operador portuário.
- e) Não respondida.

Comentário Dispõe o art. 33, § 1º, IX, da Lei n. 8.630/93 que: “A administração do Porto é exercida diretamente pela União ou pela concessionária do porto organizado. Compete à Administração do Porto, dentro dos limites da área do porto organizar e regulamentar a guarda portuária, a fim de promover a vigilância e segurança do porto”. Em suma: não há confundir a guarda portuária com o vigia portuário, este último indicado pelo sindicato. Alternativa “b”.

PROCURADOR – PGE/AM – FCC – 2010

169 Em relação à proteção à maternidade, a Consolidação das Leis do Trabalho dispõe:

- I. Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.
- II. Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.
- III. Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito a um período de repouso proporcional em relação àquele do parto normal.
- IV. Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação.

Está correto SOMENTE o que se afirma em

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

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

Comentário A proposição I está correta, ante o contido no art. 391, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho. A proposição II está correta, uma vez que baseada no § 2º do art. 392. A proposição IV também está correta, preconizada no art. 394. Merece registro que a proposição III está incorreta, porque, no caso de parto antecipado, o direito ao afastamento por maternidade é de 120 dias, nos termos do § 3º do art. 392. Alternativa “e”.

ADVOGADO – CEF – CESPE – 2010

170 Para ser configurada a relação de emprego, faz-se necessário o preenchimento simultâneo dos requisitos: pessoa física, subordinação, não eventualidade, onerosidade e pessoalidade.

A respeito desse tema, assinale a opção correta.

- a) O trabalhador em domicílio equipara-se ao autônomo, uma vez que deixa de preencher o requisito subordinação, pertencente à configuração do vínculo empregatício.
- b) O autônomo e o eventual não são considerados empregados para o direito do trabalho, uma vez que, apesar de prestarem serviços de natureza contínua, não possuem a pessoalidade como caracterizadora do vínculo de emprego.
- c) O trabalhador avulso, aquele contratado com intervenção obrigatória do sindicato ou do órgão gestor de mão de obra, equipara-se ao trabalhador com vínculo empregatício, configurando exceção, pois possui todos os direitos trabalhistas inerentes à relação de emprego.
- d) O terceirizado é o trabalhador que presta serviço a uma empresa denominada cliente, possuindo subordinação direta na prestação do serviço, estando ausente, no entanto, a pessoalidade.
- e) O trabalhador voluntário presta serviço de natureza contínua, mas deixa de preencher o requisito pessoalidade, pois poderá ser substituído a qualquer momento por outra pessoa, sem rescisão.

Comentário Com efeito, dispõe o art. 7º, XXXIV, da Constituição Federal de 1988 acerca da igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso. Alternativa “c”.

PROCURADOR – PGE/AM – FCC – 2010

171 No que diz respeito à terceirização na seara do Direito do Trabalho, constituem elementos condizentes com a terceirização lícita:

- I. A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário.
 - II. Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação dos serviços de vigilância e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.
 - III. As terceirizações tidas como fraudulentas ensejam o reconhecimento do vínculo trabalhista, com anotação da CTPS, com a Administração Pública.
 - IV. O repasse da atividade-meio do tomador ao prestador de serviços.
- Está correto SOMENTE o que se afirma em
- a) II, III e IV.
 - b) I e III.
 - c) I e IV.
 - d) II e III.
 - e) I, II e IV.

Comentário A afirmativa I está baseada na Súmula 331, item I, do Tribunal Superior do Trabalho. A afirmativa II está contemplada na Súmula 331, item III. A afirmativa IV também está correta, tendo em vista que a Suprema Corte Trabalhista houve por bem delinear os limites da terceirização. Com efeito, considera o Tribunal Superior do Trabalho que, quando se tratar de terceirização ilícita, a fraude fica evidenciada, na medida em que caracterizada a *marchandage*, palavra oriunda do direito francês, assim entendida como a comercialização do trabalho com a exploração pura e simples, através de empresa interposta. É a exploração do homem pelo homem, prática inaceitável nos dias de hoje. A alternativa III está incorreta, na medida em que, ainda que se trate de terceirização ilícita, o ingresso no serviço deve ocorrer por meio de prévio concurso de provas ou de provas e títulos, nos termos do art. 37, II, da Carta Republicana de 1988. Alternativa “e”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 2ª REGIÃO – 2009

172 Analise as seguintes proposições sobre terceirização à luz dos diplomas legais e súmula de jurisprudência do TST e responda:

- I. Em regra é ilegal a contratação de trabalhador por empresa interposta, formando-se o vínculo de emprego diretamente com o tomador de serviços como forma de proibir-se o “*marchandage*”.
 - II. Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação indireta de serviços de vigilância, limpeza e conservação, bem como qualquer tipo de serviços especializados relacionados com a atividade finalística da empresa tomadora.
 - III. O Decreto-Lei 200/67 e a Lei 5.645/70 autorizam expressamente a subcontratação de mão de obra no âmbito de entidades estatais ligadas a atividades meramente instrumentais como, por exemplo, aquelas relacionadas com transporte, conservação, operação de elevadores, limpeza.
 - IV. O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, exceto quanto aos órgãos da administração direta, autarquias e fundações públicas visto que não se forma o vínculo com estes entes públicos em razão do disposto no art. 37, inciso II, da Constituição Federal.
 - V. É lícita a terceirização no caso de trabalho temporário regido pela Lei 6.019/74, sendo que fica assegurado ao trabalhador terceirizado o “salário equitativo” em relação ao percebido pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora.
- a) Estão corretas todas as assertivas.
 - b) Estão corretas apenas as assertivas I, II e IV.
 - c) Estão corretas apenas as assertivas III e V.
 - d) Está incorreta apenas a assertiva IV.
 - e) Estão incorretas apenas as assertivas II e IV.

Comentário A assertiva II está incorreta, na medida em que, se se tratar de atividade-fim da empresa tomadora, não é possível a terceirização. Nesse caso, o vínculo empregatício se formará com a empresa tomadora dos serviços ilicitamente terceirizados, nos termos da Súmula 331, item III, do Tribunal Superior do Trabalho. A assertiva IV também está incorreta, uma vez que a Súmula 331, item IV, preconiza a existência de responsabilidade

subsidiária inclusive dos órgãos da administração pública direta, autárquica, fundacional pública, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial. Alternativa “e”.

TEMAS RESIDUAIS E COMBINADOS

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 9ª REGIÃO – 2009

173 Assinale a proposição correta:

- a) O trabalho ilícito e o trabalho proibido acarretam as mesmas consequências para a relação de emprego.
- b) Conforme orientação jurisprudencial do TST, a relação de trabalho entre o apontador do jogo do bicho e o dono da banca deve ser preservada para os efeitos trabalhistas.
- c) É exemplo de trabalho proibido por lei aquele prestado por estrangeiro com visto de turista.
- d) É ilícito o trabalho prestado por menor de 18 anos em atividades insalubres.
- e) A relação de emprego entre marido e mulher é proibida.

Comentário Dispõe o art. 9º da Lei n. 6.815/80 (Estatuto do Estrangeiro) que “O visto de turista poderá ser concedido ao estrangeiro que venha ao Brasil em caráter recreativo ou de visita, assim considerado aquele que não tenha finalidade imigratória nem intuito de exercício de atividade remunerada”. Além disso, dispõe a primeira parte do art. 97 do mesmo diploma legal que “Ao estrangeiro que se encontrar no Brasil ao amparo de visto de turista, de trânsito ou temporário de que trata o art. 13, item IV, bem como aos dependentes de titulares de quaisquer vistos temporários é vedado o exercício de atividade remunerada”. Portanto, trata-se de trabalho proibido e não de trabalho ilícito. Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 3ª REGIÃO – 2009

174 Assinale a assertiva (“a” a “e”) correta em relação aos enunciados de I a V, observadas a legislação pertinente e a consolidação jurisprudencial do c. TST:

- I. O contrato de trabalho especial firmado entre empresa e menor de 14 (quatorze) anos, com duração prevista de 12 (doze) meses, sob a

modalidade de aprendiz, sem a regular inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, em razão do limite de idade estabelecido pelo inciso XXXIII do art. 7º da Constituição, é nulo de pleno direito, não gerando quaisquer efeitos.

- II. A contratação de servidor público, após a Constituição de 1988, sem aprovação prévia em concurso público, ofende o disposto no art. 37, § 2º, implicando em imediata cessação da prestação laboral, gerando efeitos trabalhistas durante sua vigência, negando-se, entretanto, o direito a verbas rescisórias próprias à dispensa sem justa causa.
 - III. Ao bancário que exerce cargo de confiança previsto no art. 224, § 2º, da CLT, no período que se verificar pagamento a menor da gratificação de 1/3, é devido o pagamento como horas extras das 7ª e 8ª horas, conforme sumulado pelo c. TST.
 - IV. Por ser expressamente vedado o vínculo de emprego entre policial militar e empresa privada, sendo ilícita, portanto, a relação empregatícia, não há que se falar em seu reconhecimento, ainda que preenchidos os requisitos do art. 2º e 3º da CLT.
 - V. Segundo o Direito do Trabalho pátrio, é eivado de nulidade, com amparo nos arts. 9º e 444 da CLT, todo ato de renúncia promovido individualmente pelo trabalhador, por ofensivo ao princípio da indisponibilidade.
- a) Somente um enunciado é verdadeiro.
 - b) Somente dois enunciados são verdadeiros.
 - c) Somente três enunciados são verdadeiros.
 - d) Somente quatro enunciados são verdadeiros.
 - e) Todos os enunciados são verdadeiros.

Comentário Segundo dispõe a Súmula 102, item III, do Tribunal Superior do Trabalho, “Ao bancário exercente de cargo de confiança previsto no art. 224, § 2º, da CLT são devidas as 7ª e 8ª horas, como extras, no período em que se verificar o pagamento a menor da gratificação de 1/3”. Em suma: sendo exercente de cargo de confiança e tendo recebido gratificação de função de, no mínimo, um terço do salário efetivo, o empregado não faz jus a sétima e oitava horas como extraordinárias. Alternativa “a”.

175 Assinale a assertiva (“a” a “e”) correta em relação aos enunciados de I a V, observadas a legislação pertinente e a consolidação jurisprudencial do c. TST:

- I. Conforme orientação jurisprudencial do TST, o retorno de servidor público (administração direta, autárquica e fundacional) à jornada inicialmente contratada se insere nas vedações do art. 468 da CLT.
 - II. A época da concessão de férias será a que melhor consulte aos interesses do empregador.
 - III. Enquadra-se na hipótese do parágrafo único do art. 468, a determinação pelo empregador, independentemente de justa motivação, de reversão do empregado ao seu cargo efetivo, deixando o exercício de função de confiança, com consequente retirada da correspondente gratificação de função, ainda que exercida por mais de dez anos. Não se admite, no entanto, que mantida a função, o valor da gratificação seja reduzido, conforme sumulado pelo c. TST.
 - IV. Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem sua anuência, para localidade diversa da que resultar seu contrato de trabalho, salvo na ocorrência de extinção do estabelecimento em que trabalhar o obreiro, hipótese em que ficará obrigado a um pagamento suplementar, em valor não inferior a 25% (vinte e cinco por cento) do salário percebido pelo empregado na localidade anterior.
 - V. Cabe ao empregador cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, através de ordens de serviço, quanto às precauções a serem tomadas, arcando com seguro contra acidentes de trabalho, sem exclusão de indenização a que se obriga, caso incorra em dolo ou culpa.
- a) Somente um enunciado é verdadeiro.
 - b) Somente dois enunciados são verdadeiros.
 - c) Somente três enunciados são verdadeiros.
 - d) Somente quatro enunciados são verdadeiros.
 - e) Todos os enunciados são verdadeiros.

Comentário No tocante ao enunciado II, encontra-se expressamente previsto no art. 136, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho. No que respeita ao enunciado V, está previsto no art. 157, I e II, em conjunto com o disposto no

art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal de 1988. Quanto ao enunciado I, está incorreto, ante o contido na Orientação Jurisprudencial n. 308 da Seção de Dissídios Individuais I do Tribunal Superior do Trabalho, na medida em que a jornada do servidor público da administração direta, autárquica ou fundacional pública é fixada em lei e no contrato firmado entre as partes. Quanto ao enunciado III, está incorreto, ante o contido na Súmula 372, item I, do Tribunal Superior do Trabalho, uma vez que a gratificação de função, se recebida por 10 ou mais anos, não pode ser suprimida, ainda que o empregador reverta o empregado do cargo de confiança para o cargo anteriormente ocupado. Por fim, quanto ao enunciado IV, encontra-se incorreto, porque o pagamento de adicional de transferência de 25% do salário somente é pago nas transferências provisórias na hipótese de necessidade de serviço, o que não é o caso da transferência que decorre da extinção do estabelecimento, tudo de acordo com o art. 469, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 3ª REGIÃO – 2009

176 Assinale a assertiva (“a” a “e”) correta em relação aos enunciados de I a V, observada a consolidação jurisprudencial do c. TST:

- I. Nula é a punição do empregado se não precedida de inquérito ou sindicância internos a que se obrigou a empresa por norma regulamentar.
 - II. Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos de revezamento não têm direito ao pagamento como extras da 7ª e 8ª horas.
 - III. Tratando-se de ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração do pactuado, a prescrição é sempre parcial, nos termos da Súmula 294 do c. TST.
 - IV. A redução da carga horária do professor, em virtude da diminuição do número de alunos, não constitui alteração contratual, uma vez que não implica na redução do valor da hora-aula, conforme entendimento cristalizado pelo c. TST.
 - V. Empregado transferido, por ato unilateral do empregador, para local mais distante de sua residência, tem direito ao suplemento salarial correspondente ao acréscimo das despesas de transporte.
- a) Somente um enunciado é verdadeiro.

- b) Somente dois enunciados são verdadeiros.
- c) Somente três enunciados são verdadeiros.
- d) Somente quatro enunciados são verdadeiros.
- e) Todos os enunciados são verdadeiros.

Comentário Quanto ao enunciado I, encontra-se previsto na Súmula 77 do Tribunal Superior do Trabalho. No que toca ao enunciado II, está preconizado na Súmula 423. Relativamente ao enunciado IV, está previsto na Orientação Jurisprudencial n. 244 da Seção de Dissídios Individuais I. No que respeita ao enunciado V, está insculpido na Súmula 29. O enunciado III está incorreto, pois, nos termos da Súmula 294 da Suprema Corte Trabalhista, a prescrição é total no caso de ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrentes de alteração do pactuado, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 3ª REGIÃO – 2009

177 Assinale a assertiva (“a” a “e”) correta em relação aos enunciados de I a V, observadas a legislação pertinente e a consolidação jurisprudencial do c. TST:

- I. Salvo prova em contrário, consideram-se desenvolvidos na vigência do contrato de trabalho, pertencendo, portanto, exclusivamente ao empregador, a invenção ou o modelo de utilidade, cuja patente seja requerida pelo empregado até 1 (um) ano após a extinção do vínculo de emprego, se, na vigência do contrato de trabalho, tiver prestado serviços no Brasil, tendo como objeto a pesquisa ou atividade inventiva, ou que esta seja resultado da natureza dos serviços para o qual fora contratado.
- II. Constitui faculdade do empregador, quando titular da patente, a concessão ao empregado, autor do invento ou de aperfeiçoamento, de participação nas vantagens econômicas decorrentes da exploração da patente.
- III. A propriedade de invenção ou de modelo de utilidade será comum, em partes iguais, quando resultar da contribuição pessoal do empregado e de recursos, dados, meios, materiais, instalações ou equipamentos do empregador, ressalvada expressa disposição contratual em contrário.
- IV. Nos casos da propriedade comum de invenção ou modelo de

utilidade, a exploração do objeto da patente, na falta de acordo, deverá ser iniciada pelo empregador dentro do prazo de um ano, contado da data de sua concessão, sob pena de passar à exclusiva propriedade do empregado a titularidade da patente, ressalvadas as hipóteses de falta de exploração por razões legítimas.

V. Havendo por parte do empregador a concessão de participação do empregado inventor nos benefícios oriundos da exploração econômica da patente da invenção ou aperfeiçoamento por ele realizados, tal participação não se incorpora, a qualquer título que seja, ao salário do empregado, ainda que habitualmente concedida.

- a) Somente um enunciado é verdadeiro.
- b) Somente dois enunciados são verdadeiros.
- c) Somente três enunciados são verdadeiros.
- d) Somente quatro enunciados são verdadeiros.
- e) Todos os enunciados são verdadeiros.

Comentário Os enunciados I, II, III, IV e V estão previstos, respectivamente, no art. 88, *caput* e § 2º; no art. 89; no art. 91, *caput*; no art. 91, § 3º, e no art. 89, parágrafo único; todos da Lei n. 9.279/96. De lembrar que o diploma legal retromencionado revogou expressamente o contido no art. 454 da Consolidação das Leis do Trabalho. Alternativa “e”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 9ª REGIÃO – 2009

178 Analise as proposições a seguir:

- I. O caráter forfetário é derivado do princípio da alteridade previsto no artigo segundo da CLT.
- II. A assistência médica prestada direta e habitualmente pelo empregador integra a remuneração do empregado porque, nos termos da lei, constitui salário *in natura*.
- III. Nos termos da lei, em caso de dano causado pelo empregado, o desconto salarial será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de culpa do empregado.
- IV. Uma vez rescindido o contrato de trabalho, a parte incontroversa dos salários deve ser quitada à data do comparecimento do empregador à Justiça do Trabalho, sob pena de pagamento em dobro, nos termos da lei.
- V. O empregador rural pode, nos termos da lei, descontar 15% do

salário mínimo pela ocupação da morada pelo empregado, se houver prévia autorização deste. Uma vez rescindido ou findo o contrato, o empregado deve desocupar a casa no prazo de 30 dias.

- a) Somente as proposições I e V são corretas.
- b) Somente as proposições I, II e III são corretas.
- c) Somente as proposições II, III, IV são corretas.
- d) Todas as proposições são corretas.
- e) Somente as proposições I, III e V são corretas.

Comentário Quanto à proposição I, está correta, uma vez que o salário é devido ao empregado, ainda que o empreendimento não tenha êxito. De lembrar que o risco do empreendimento é do empregador (princípio da alteridade). Cabe a este, por conta do risco do empreendimento que é seu, exercer seu poder diretivo. No que se refere à proposição V, também está correta, na medida em que o art. 9º, *a*, da Lei n. 5.889/73 preleciona que o desconto por morada é de até o limite de 20%, e não exclusivamente de 20%. Alternativa “a”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 9ª REGIÃO – 2009

179 Analise as proposições a seguir:

- I. É lícita a determinação do empregador para que o empregado deixe o exercício de função de confiança e retorne a ocupar o cargo efetivo.
 - II. O empregado transferido do período noturno para o período diurno perde o direito ao adicional noturno, segundo súmula do TST.
 - III. É vedado ao empregador transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, mesmo que de uma filial para outra filial próxima, localizada na mesma cidade.
 - IV. O exercício de cargo de confiança, ou a existência de previsão de transferência no contrato de trabalho, tornam lícita a transferência definitiva do empregado, sem prejuízo da exigência de adicional nunca inferior a 25% dos salários, conforme orientação do TST.
 - V. Em que pese a descaracterização da insalubridade no local de trabalho por autoridade competente, a supressão do pagamento do adicional de insalubridade pelo empregador ofende o direito adquirido e o princípio constitucional da irredutibilidade salarial.
- a) Somente as proposições II e III são corretas.

- b) Somente as proposições II, IV e V são corretas.
- c) Somente as proposições I, II e IV são corretas.
- d) Somente as proposições I e II são corretas.
- e) Todas as proposições são corretas.

Comentário Relativamente à proposição I, encontra-se conforme o art. 468, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho. É o que se denomina *jus variandi* lícito, na medida em que o empregador perde a especial fidúcia naquele empregado, mas não pretende romper o contrato de trabalho com ele. Nesse caso, o empregador procede à reversão ao cargo anteriormente ocupado. No que toca à proposição II, está correta, ante o contido na Súmula 265 do Tribunal Superior do Trabalho. De lembrar que os adicionais, inclusive o adicional noturno, prestam-se a remunerar condições mais gravosas de trabalho impostas ao empregado. Uma vez suprimida a condição mais gravosa – qual seja, o trabalho noturno –, é direito do empregador suprimir o adicional respectivo. Saliente-se, além disso, que se trata de *jus variandi* lícito, na medida em que a transferência da jornada noturna para a diurna favorece o relógio biológico do empregado. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 9ª REGIÃO – 2009

180 Considere as seguintes proposições:

- I. Segundo a doutrina e a jurisprudência, a indenização por danos morais na relação de trabalho depende da demonstração da ilicitude do ato, do nexo causal e da culpa do agente, esta última salvo nos casos especificados em lei, ou quando a atividade empresarial normalmente desenvolvida implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem, com responsabilidade civil objetiva.
- II. São elementos recorrentes na doutrina e na jurisprudência para aplicação da penalidade de dispensa com justa causa a gravidade e a determinância da falta invocada, bem como a atualidade e a proporcionalidade da punição disciplinar aplicada, sendo que a orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho é no sentido de que, na falta de um desses elementos, o juiz ou tribunal pode abrandar a penalidade disciplinar, reduzindo-a ao invés de simplesmente anulá-la.
- III. A suspensão do contrato de trabalho cessa temporariamente a obrigação do empregado de prestar serviços e a contagem do tempo

de serviço, esta com exceção do afastamento do trabalho por serviço militar e acidente do trabalho, mas nesse período o empregado continua sob o poder empregatício do empregador, ainda que de modo restrito, dentro de suas obrigações gerais de conduta fora do ambiente de trabalho.

IV. A propriedade da invenção e do modelo de utilidade é exclusiva do empregador quando decorrente de contrato de trabalho cuja execução ocorra no Brasil e que tenha por objeto a pesquisa ou a atividade inventiva, ou resulte esta da natureza dos serviços para os quais foi o empregado contratado e, neste caso, a retribuição pelo trabalho limita-se ao salário ajustado, salvo ajuste contratual expresso em contrário.

V. Sobre ferramentas eletrônicas de trabalho, a jurisprudência tem entendido que o uso particular delas pelo empregado durante a jornada de trabalho pode configurar falta passível de punição disciplinar, como nas hipóteses de inexecução de tarefas por acessos reiterados a sítios de relacionamento pessoal e incontinência de conduta por divulgação de conteúdo pornográfico em mensagens eletrônicas.

- a) Nenhuma das proposições está correta.
- b) Apenas uma proposição está correta.
- c) Apenas duas proposições estão corretas.
- d) Apenas três proposições estão corretas.
- e) Apenas quatro proposições estão corretas.

Comentário No tocante à proposição I, está correta quando se considera o contido no art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal de 1988, em conjunto com o art. 927 e parágrafo único do Código Civil brasileiro. No que respeita à proposição II, está correta, na medida em que a doutrina e a jurisprudência consagram quatro requisitos para caracterização da justa causa por falta grave cometida pelo empregado, a saber: gravidade, singularidade, imediatidade e nexo de causalidade. Relativamente à proposição IV, está correta, uma vez que contemplada no art. 88, *caput* e § 1º, da Lei n. 9.279/96. Quanto à proposição V, está correta, uma vez que a doutrina e a jurisprudência consideram que o uso indevido da Internet e do *e-mail* corporativo para atividades particulares caracteriza falta grave. Por fim, de lembrar que a proposição III está incorreta, uma vez que, de acordo com o art. 4º, parágrafo

único, da Consolidação das Leis do Trabalho, no caso de afastamento por acidente do trabalho ou em decorrência da prestação de serviço militar, referido período é computável como tempo de serviço. Alternativa “e”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 9ª REGIÃO – 2009

181 Considere as seguintes proposições:

- I. A jurisprudência uniformizada do Tribunal Superior do Trabalho é no sentido de que o empregado, sujeito a controle de horário, remunerado à base de comissões, tem direito ao adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) pelo trabalho em horas extras, calculado sobre o valor-hora das comissões recebidas no mês, considerando-se como divisor o número de horas efetivamente trabalhadas, e a orientação jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região é no sentido de que no caso de prorrogação de jornada por empregado comissionista misto será devida a hora normal acrescida do adicional de horas extras sobre o salário fixo e somente o adicional de horas extras sobre o salário variável.
- II. Somente a atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho pode excluir o empregado do regime geral de duração do trabalho e, no caso do motorista, a orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho é no sentido de que a utilização de tacógrafo é suficiente para demonstrar o controle da jornada de trabalho em sua atividade externa.
- III. A jurisprudência uniformizada do Tribunal Superior do Trabalho é no sentido de que a insuficiência de transporte público enseja o pagamento de horas *in itinere*, mas não a incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os horários do transporte público regular, sendo que neste caso o tempo de percurso que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo.
- IV. O simples fato de o empregado portar bip, *pager* ou telefone celular, mesmo quando fornecido pelo empregador, não é capaz de configurar regime de sobreaviso, ainda que o empregado permaneça em sua residência aguardando, a qualquer momento, convocação para o serviço.
- V. As férias são hipótese de interrupção do contrato de trabalho, já que cessa a obrigação do empregado de prestar serviços, mas persiste a

obrigação do empregador de remunerá-las, ainda que de modo diferido, e são devidas proporcionalmente em caso de pedido de demissão.

- a) Somente as proposições I, II e IV estão corretas.
- b) Somente as proposições III e IV estão corretas.
- c) Somente as proposições I, II e V estão corretas.
- d) Somente as proposições III, IV e V estão corretas.
- e) Somente as proposições I e V estão corretas.

Comentário Quanto à proposição I, é certo que a primeira parte está baseada na Súmula 340 do Tribunal Superior do Trabalho, no que respeita ao comissionista puro. Quanto à segunda parte da proposição I, o que era jurisprudência consolidada do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, também se encontra estampada na Orientação Jurisprudencial n. 397 da Seção de Dissídios Individuais I do Tribunal Superior do Trabalho, no que toca ao comissionista misto, ou seja, aquele que recebe parte da remuneração fixa e parte da remuneração variável sob o rótulo de comissões. No que respeita à proposição V, está correta, uma vez que a concessão de férias é hipótese de interrupção do contrato de trabalho, assim entendida como a ausência de labor, mas com a manutenção do pagamento acrescidas do terço constitucional. Se o empregado pede demissão, ainda que tenha menos de um ano de trabalho, faz jus às férias proporcionais com o terço constitucional, ante o contido na Súmula 261 do Tribunal Superior do Trabalho. Alternativa “e”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 9ª REGIÃO – 2009

182 Considere as seguintes proposições:

- I. Um dos diferenciais entre o contrato de trabalho e o contrato de empreitada está em seu objeto. Enquanto o contrato de trabalho é um contrato-atividade, o contrato de empreitada é um contrato de resultado.
- II. O contrato de trabalho por tempo determinado pode ser celebrado verbalmente.
- III. No contrato de trabalho existe subordinação, enquanto no contrato de parceria há autonomia na prestação dos serviços.
- IV. O contrato de experiência pode ser prorrogado por diversas vezes desde que não ultrapasse o limite de 90 (noventa) dias.

V. No contrato de trabalho por tempo determinado o empregador não terá que observar a garantia de emprego.

- a) As proposições I, III e IV estão corretas.
- b) As proposições I, II, III e V estão corretas.
- c) As proposições II e IV estão corretas.
- d) Todas as proposições estão corretas.
- e) Nenhuma proposição está correta.

Comentário Quanto à proposição I, está correta. Isso porque no contrato de trabalho a promessa do empregado é de que se ativará em prol do empregador, não havendo qualquer importância acerca do resultado final do trabalho. Ainda quanto à proposição I, no contrato de empreitada o prestador do serviço se compromete, contudo, a apresentar o produto decorrente do resultado final do seu trabalho. Relativamente à proposição II, está correto, porque não há vedação legal para celebração de contrato a termo de forma verbal. Todavia, mister esclarecer que, na ausência de contrato escrito, o ônus da prova acerca da celebração de avença a termo é do empregador, ante o princípio da continuidade da relação de emprego, dada a natureza alimentar de que se reveste o salário. No tocante à proposição III, está correta, porque no contrato de trabalho o trabalhador se coloca em posição de receber ordens, diferentemente do que ocorre no contrato de parceria, o que pressupõe autonomia na forma de prestação dos serviços. No que diz respeito à proposição V, está correta, senão vejamos. A gestante é portadora de estabilidade provisória em decorrência do seu estado gravídico. Todavia, consagrou a Suprema Corte Trabalhista na Súmula 244, item III, que no contrato de experiência não há falar em estabilidade provisória. Por fim, esclareça-se que a proposição IV está incorreta, na medida em que o contrato de experiência somente poderá ser prorrogado uma única vez e limitado ao tempo máximo de 90 dias, consoante o disposto nos arts. 445, parágrafo único, combinado com o art. 451, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 9ª REGIÃO – 2009

183 Considere as seguintes proposições:

- I. A terceirização da atividade-fim da empresa, como ocorre na indústria automobilística, é possível desde que não ocorra fraude.
- II. O auxílio financeiro concedido ao prestador de serviço voluntário

acarreta a configuração da relação de emprego.

III. O contrato de trabalho é bilateral, consensual, oneroso, comutativo e de trato sucessivo.

IV. A regra do parágrafo único do art. 442 da CLT (qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela) caracteriza-se como uma excludente legal absoluta da relação de emprego.

a) As proposições I, II e IV estão corretas.

b) As proposições I e II estão corretas.

c) As proposições I e III estão corretas.

d) Todas as proposições estão corretas.

e) Nenhuma proposição está correta.

Comentário Quanto à proposição I, está correta, na medida em que a indústria automobilística caracteriza-se como montadora de veículos. Nesse sentido, é certo que referida indústria agrega valor às peças adquiridas com evidente inclusão de mão de obra. No tocante à proposição III, está correta, uma vez que o contrato bilateral significa dizer que as partes contratantes assumem obrigações recíprocas; o contrato consensual indica que os contratos se fazem validamente quando ocorre a manifestação da vontade das partes; o contrato oneroso significa dizer que é celebrado mediante a contraprestação em dinheiro; o contrato comutativo significa que entre os contratantes há equivalência exata entre prestações e contraprestações e, por fim, quanto ao contrato de trato sucessivo, significa que se protraí ao longo do tempo. Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 9ª REGIÃO – 2009

184 Considere as seguintes proposições:

I. É também justa causa para a extinção contratual, a condenação criminal do empregado à pena privativa de liberdade, passada em julgado, desde que não tenha havido suspensão da execução da pena. Para a configuração de tal justa causa, necessário é que o ilícito penal cometido tenha relação com o contrato de emprego.

II. A justa causa da indisciplina caracteriza-se com o descumprimento, pelo empregado, às ordens lícitas diretamente por ele recebidas, emanadas do empregador e/ou prepostos deste.

III. A extinção contratual em razão da morte do empregado decorrente do risco no ambiente de trabalho, por culpa do empregador, poderá ensejar a obrigação de pagamento de todas as verbas rescisórias inerentes à rescisão indireta.

IV. Havendo extinção, por dispensa antecipada, do contrato de emprego a termo com cláusula assecuratória do direito recíproco de antecipação rescisória, devidas serão todas as parcelas rescisórias típicas dos contratos por prazo indeterminado, dentre as quais aviso prévio e multa de 40% do FGTS.

- a) Somente são corretas as proposições I, II e III.
- b) Somente são corretas as proposições II, III e IV.
- c) Somente são corretas as proposições I e II.
- d) Somente são corretas as proposições I e IV.
- e) Somente são corretas as proposições III e IV.

Comentário Relativamente à proposição III, está correta. Em regra, a extinção contratual por morte não pode implicar o pagamento de verbas rescisórias decorrentes da rescisão indireta do contrato de trabalho. Contudo, se ficar provado que o evento morte ocorreu por culpa do empregador, por exemplo, em decorrência do não fornecimento de equipamentos de proteção individual – EPIs, é certo que a rescisão indireta será reconhecida pelo Poder Judiciário Trabalhista. Quanto à proposição IV, está correta, pois, se o contrato de trabalho a termo contiver cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada de contrato a termo, então, os haveres rescisórios são devidos nos mesmos moldes de um contrato de trabalho celebrado por prazo indeterminado, consoante o disposto no art. 481 da Consolidação das Leis do Trabalho. Quanto à proposição I, está incorreta, uma vez que a condenação criminal pode não ter nenhuma relação com o contrato de trabalho. Por fim, quanto à proposição II, está incorreta, porque o descumprimento de ordem direta e pessoal dada ao empregado pelo empregador caracteriza-se como ato de insubordinação e não como ato de indisciplina, assim entendido este último como o descumprimento de ordem geral dada ao empregado pelo empregador. Alternativa “e”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 2ª REGIÃO – 2009

185 Analise as proposições abaixo em consonância com a lei e o atual entendimento sumulado do TST e responda:

- I. Enquanto durar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.
- II. Vago o cargo em definitivo, o empregado que passa a ocupá-lo não terá direito a salário igual ao percebido pelo seu antecessor.
- III. Tendo em vista que as Leis 3.999/61 e 4.950/66 apenas estabelecem o salário mínimo profissional para jornada de 04 (quatro) horas aos médicos e de 06 (seis) horas para os engenheiros, não há que se falar em horas extras, salvo as excedentes da oitava diária, desde que respeitado o salário mínimo/horário das categorias.
- IV. O empregado terá *jus* ao pagamento do décimo terceiro salário proporcional quando for despedido sem justa causa, quando se extingue o contrato a prazo e quando a rescisão contratual ocorrer por sua iniciativa.

É certo afirmar que:

- a) Estão corretas apenas as alternativas I, II e IV.
- b) Estão corretas apenas as alternativas III e IV.
- c) Estão corretas apenas as alternativas I e III.
- d) Não está correta apenas a alternativa II.
- e) Todas alternativas estão corretas.

Comentário Quanto às afirmações I e II, estão inseridas na Súmula 159, itens I e II, do Tribunal Superior do Trabalho. Em suma: somente faz jus ao salário do substituído aquele substituto habitual do primeiro. No tocante à afirmação III, está contemplada na Súmula 370 do Tribunal Superior do Trabalho. Com o verbete retromencionado quis a Suprema Corte Trabalhista esclarecer que as leis que regulam o trabalho dos médicos estabelecem salário mínimo profissional, mas não fixam jornada diária máxima, sendo devidas apenas aquelas suplementares que excederam de 8 horas dias. Por fim, quanto à afirmação IV, está prevista na Súmula 157 do Tribunal Superior do Trabalho, bem assim no art. 1º, § 3º, I, e no art. 3º, ambos da Lei n. 4.090/62. A *contrario sensu*, o empregado somente perderá o décimo terceiro salário proporcional no caso de despedimento por justa causa. Alternativa “e”.

PROCURADOR DO TRABALHO – PGT – 2008

186 Analise as afirmações abaixo de acordo com a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho:

- I. Não se beneficiam do regime legal relativo aos bancários os empregados de estabelecimento de crédito pertencentes a categorias profissionais diferenciadas.
- II. A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.
- III. Os empregados de empresas distribuidoras e corretoras de títulos e valores mobiliários têm direito à jornada especial dos bancários.
- IV. Preenchidos os requisitos caracterizadores da relação empregatícia, é legítimo o reconhecimento de vínculo de emprego entre policial militar e empresa privada, independentemente do eventual cabimento de penalidade disciplinar prevista no Estatuto do Policial Militar.

Assinale a alternativa CORRETA:

- a) Todas as assertivas estão corretas.
- b) Todas as assertivas estão incorretas.
- c) Apenas a assertiva III está incorreta.
- d) Apenas as assertivas II e III estão incorretas.
- e) Não respondida.

Comentário A assertiva II está incorreta, uma vez que hipótese contrária apresenta conforme a Súmula 129 do Tribunal Superior do Trabalho. Em suma: se não for celebrado formalmente mais de um contrato de trabalho, pode-se dizer que o empregado estará obrigado a prestar serviços para todas as empresas do grupo, não fazendo jus a mais do que um salário. Quanto à assertiva III, está incorreta, porque hipótese contrária encontra-se prevista na Súmula 119 do Tribunal Superior do Trabalho. Para a Suprema Corte Trabalhista os empregados de empresas distribuidoras e corretoras de títulos e valores mobiliários não se beneficiam da jornada especial dos bancários. Alternativa “d”.

PROCURADOR DO TRABALHO – PGT – 2008

187 Analise as assertivas abaixo:

- I. A jurisprudência uniforme do Superior Tribunal de Justiça não admite que a pessoa jurídica sofra dano moral.
- II. O empregador continua responsável pelo pagamento dos salários

enquanto durar a paralisação dos serviços em decorrência da interdição de estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou de embargo à obra, por decisão da autoridade competente com base em laudo técnico que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador.

III. De acordo com o entendimento uniforme do Tribunal Superior do Trabalho, o membro da CIPA possui estabilidade no emprego, mesmo na hipótese de extinção do estabelecimento.

IV. Não é considerada como doença do trabalho a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

Assinale a alternativa CORRETA:

- a) Todas as assertivas estão corretas.
- b) Apenas as assertivas I e II estão corretas.
- c) Apenas as assertivas II e IV estão corretas.
- d) Apenas as assertivas I e III estão corretas.
- e) Não respondida.

Comentário Quanto à assertiva II, está correta, uma vez que se encontra prevista no art. 161, *caput* e parágrafos, da Consolidação das Leis do Trabalho. No que toca à assertiva IV, está correta, pois prevista no art. 20, § 1º, *d*, da Lei n. 8.213/91. De ressaltar que a assertiva I está incorreta, ante o contido na Súmula 227 do Superior Tribunal de Justiça. Por fim, a assertiva III está incorreta, ante o preconizado na Súmula 339, item II. Alternativa “c”.

DIREITO PROCESSUAL

PRINCÍPIOS E TEORIAS DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

JUIZ DO TRABALHO – TRT 1ª REGIÃO – 2008

188 Segundo a doutrina a respeito da autonomia do direito processual do trabalho, é correto afirmar:

- I. Pela teoria monista, o direito processual é um só e, por isso, não deveria haver aplicação de direito processual especificamente do trabalho.
 - II. Segundo a teoria dualista, não há autonomia porque o direito processual do trabalho é integralmente dependente do processo civil, na fase de conhecimento e de execução.
 - III. Há autonomia integral do processo do trabalho, pela teoria dualista, ainda que utilizadas subsidiariamente normas aplicáveis do processo civil.
 - IV. Há autonomia jurisdicional, desde que a matéria relacionada a toda relação de trabalho passou para a regência do Direito Processual do Trabalho.
 - V. Só haverá independência quando da publicação de um código de processo do trabalho.
- a) Os itens I e III estão corretos.
 - b) Os itens II e V estão errados.
 - c) Os itens I e IV estão corretos.
 - d) Todos os itens estão errados.
 - e) Somente o item I está correto.

Comentário O item I está correto, na medida em que, embora seja aceita a tese da teoria monista, é certo que o direito processual do trabalho é um ramo do direito processual com conceitos e institutos próprios, doutrina específica e considerada disciplina autônoma nas universidades. Quanto ao item III, este também está correto, senão vejamos. Na fase de conhecimento do processo do trabalho, na omissão da Consolidação das Leis do Trabalho, aplica-se o Código de Processo Civil. Quando o feito tramita na fase executória, na omissão da Consolidação das Leis do Trabalho, aplica a Lei n. 8.630/80 (Lei de Execução Fiscal) e, na omissão desta, aplica-se o Código de Processo

Civil. Nesse sentido, se considerada a teoria dualista, a autonomia do processo do trabalho é integral pelos motivos acima expostos, sendo irrelevante o fato da utilização subsidiária do Código de Processo Civil quando omissa a Consolidação das Leis do Trabalho. Alternativa “a”.

PROCURADOR DO TRABALHO – PGT – 2008

189 Julgue os itens seguintes acerca dos critérios de interpretação da norma processual e ainda a propósito de sua eficácia no tempo e no espaço:

- I. O método filológico supõe a investigação do sentido das palavras utilizadas pelo legislador, bem assim das funções que desempenham no texto.
- II. O método comparativo induz o intérprete a buscar o sentido e alcance da norma jurídica a partir de sua inserção em um sistema lógico – o ordenamento jurídico –, que não admite contradições ou paradoxos.
- III. Por aplicação do princípio da extraterritorialidade, as normas processuais alusivas ao ônus da prova e sua forma de produção serão aquelas vigentes nos países em que verificados os fatos que se pretende demonstrar.
- IV. A eficácia imediata da lei processual é mitigada pela teoria do isolamento dos atos processuais, embora prevaleça na doutrina e na jurisprudência a teoria *tempus regit processum*, segundo a qual o processo é inteiramente regido pela lei vigente ao tempo de sua instauração.

De acordo com as assertivas acima, pode-se afirmar que:

- a) Os itens I e II são certos.
- b) O item I é certo e o item III é errado.
- c) O item IV é certo e o item II é errado.
- d) O item III é certo e o item IV é errado.
- e) Não respondida.

Comentário Quanto ao item III, está certo, uma vez que deverão ser observadas normas processuais alusivas ao ônus da prova e da sua forma de produção, independentemente do fato de que o empregado, mesmo tendo prestado serviços no exterior e podendo ajuizar ação trabalhista no Brasil, a teor do que dispõe a Súmula 207 do Tribunal Superior do Trabalho. No tocante ao item

IV, a incorreção está no fato de que as leis processuais têm dupla característica: irretroatividade, ou seja, não alcança atos processuais perfeitos e realizados, e aplicação imediata, ou seja, vigora quando sancionada e publicada a lei, mas apenas para os atos processuais a serem praticados. Portanto, não há falar em regência do processo pela lei vigente ao tempo de sua instauração. Alternativa “d”.

PROCURADOR DE ESTADO – PGE/PE – CESPE/UNB – 2009

190 Com relação aos princípios processuais, assinale a opção correta.

- a) Recurso ordinário interposto contra despacho monocrático indeferitório da petição inicial de ação rescisória ou de mandado de segurança pode, pelo princípio da fungibilidade recursal, ser recebido como agravo regimental.
- b) Em matéria processual trabalhista, o fato de eventual decisão denegatória ser exarada pelo relator, sem a participação do colegiado, viola flagrantemente o princípio da publicidade inscrito na CF.
- c) Os princípios da legalidade, do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa podem servir de fundamento para a desconstituição de decisão judicial transitada em julgado, mesmo quando se apresentam sob a forma de pedido genérico, considerando-se o caráter de direitos fundamentais a eles inerentes.
- d) Ofende o princípio do duplo grau de jurisdição eventual decisão do TST que, após afastar a decadência em sede de recurso ordinário em ação rescisória, aprecia desde logo a lide, ainda que a causa esteja em condições de imediato julgamento e verse acerca de exclusivamente de direito.
- e) O princípio da identidade física do juiz se aplica às varas do trabalho.

Comentário O recurso de agravo regimental é aquele cabível quando a decisão deva ser proferida por um órgão colegiado, mas tomada de forma monocrática. Nesse sentido, é cabível, em observância ao princípio da fungibilidade recursal, receber o recurso ordinário como agravo regimental quando prolatada a decisão monocrática retromencionada. De lembrar que o princípio da fungibilidade recursal é a possibilidade de receber um recurso nominado erroneamente, por outro recurso previsto em lei ou no regimento do

Tribunal respectivo, desde que não haja erro grosseiro e desde que interposto no prazo alusivo ao recurso que será processado. Alternativa “a”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 1ª REGIÃO – 2008

191 Segundo o art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho:

- I. As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho decidirão por equidade somente nos casos previstos em lei.
- II. Considerados os usos e costumes, as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho poderão decidir de modo que o interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.
- III. As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho decidirão, mesmo havendo disposições legais e contratuais, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, sempre se utilizando do direito comum como fonte.
- IV. As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.
- V. O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, ainda que incompatível com os princípios fundamentais deste.

Análise as proposições acima e assinale a alternativa correta:

- a) Somente as alternativas I e II são verdadeiras.
- b) Somente a alternativa III é verdadeira.
- c) Somente a alternativa I é verdadeira.
- d) Somente as alternativas IV e V são verdadeiras.
- e) Somente a alternativa IV é verdadeira.

Comentário Somente a afirmação IV é verdadeira, uma vez que se baseia no art. 8º, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho. As afirmações I, II e III estão incorretas, porque a decisão por equidade não precisa estar expressamente prevista em lei, bem assim pelo fato de que nenhum interesse particular pode prevalecer sobre o interesse público e também porque, havendo disposições legais ou contratuais, estas deverão ser observadas,

como se vê pelo dispositivo legal retromencionado. Quanto à afirmação V, está incorreta, ante o contido no art. 8º, parágrafo único, do Texto Consolidado. Alternativa “e”.

ADVOGADO – BNDES – CESGRANRIO – 2010

192 A Empresa X interpôs embargos declaratórios contra decisão monocrática do Ministro Relator do processo, em trâmite no TST, com base no art. 557 do CPC, postulando efeito modificativo perante o Colegiado. Esse ato, nos termos da Súmula 421 do TST, enseja a conversão dos embargos declaratórios em agravo. Nessa perspectiva, os princípios processuais trabalhistas que informam tal possibilidade de conversão dos recursos supramencionados são os do(a)

- a) dispositivo e do duplo grau de jurisdição.
- b) fungibilidade e da perempção.
- c) fungibilidade e da celeridade.
- d) celeridade e da perempção.
- e) celeridade e do duplo grau de jurisdição.

Comentário Isso é o que dispõe a Súmula 421, item II, do Tribunal Superior do Trabalho. O fato de o relator poder converter os embargos declaratórios em agravo indica a aplicação do princípio da fungibilidade recursal. De outra parte, tal conduta se mostra correta, tudo de modo a conferir maior celeridade ao andamento do feito. Alternativa “c”.

PROCURADOR – PGE/AM – FCC – 2010

193 A respeito do processo trabalhista:

- I. Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.
- II. A Lei criará varas da Justiça do Trabalho, podendo, nas comarcas não abrangidas por sua jurisdição, atribuí-la aos juízes de direito, com recurso para o respectivo Tribunal Regional do Trabalho.
- III. É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, desde que antes de encerrado o juízo conciliatório.
- IV. Os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios de persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos.

Está correto SOMENTE o que se afirma em

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

Comentário A afirmação I está correta ante o contido no art. 764, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho. A afirmação II está correta ante o contido no art. 112 da Carta Magna de 1988. A afirmação IV também está correta ante o preceituado no art. 764, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho. De se registrar que a afirmação III está incorreta ante o contido no art. 764, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho, na medida em que, no processo do trabalho, a conciliação pode ocorrer a qualquer tempo. Alternativa “e”.

JURISDIÇÃO E COMPETÊNCIA

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 9ª REGIÃO – 2009

194 Considere as proposições abaixo:

- I. Somente serão admitidas reclamações à Justiça do Trabalho depois de esgotadas, pelo atleta profissional de futebol, as instâncias da Justiça Desportiva.
 - II. É competente a Justiça do Trabalho para processar e julgar ações entre o trabalhador voluntário e o tomador de seus serviços.
 - III. É materialmente competente a Justiça do Trabalho para processar e julgar mandado de segurança impetrado contra auditor fiscal do trabalho, quando da aplicação, por este, de multa em razão de fiscalização das relações de trabalho. O mandado de segurança, em tal caso, deverá ser aforado perante o TRT.
 - IV. É também, presentemente, competente a Justiça do Trabalho, para processar e julgar ações relativas à movimentação do FGTS, quando aforadas por trabalhadores em face da Caixa Econômica Federal.
- a) Somente a proposição II é correta.
 - b) Somente as proposições II e III são corretas.
 - c) Somente as proposições I, III e IV são corretas.
 - d) Somente as proposições I, II e III são corretas.
 - e) Somente as proposições I e IV são corretas.

Comentário Somente a proposição II está correta, uma vez que litígio existente entre trabalhador voluntário e o tomador dos seus serviços deve ser apreciado pela Justiça do Trabalho, na medida em que, se descaracterizada essa relação jurídica, impõe-se o reconhecimento do vínculo empregatício, matéria essa de competência exclusiva da Justiça Especializada. A proposição I está incorreta, pois o atleta profissional de futebol somente tem de se submeter à Justiça Desportiva, antes de procurar o Poder Judiciário Trabalhista no caso de ações relativas à disciplina e às competições desportivas, nos termos do art. 217, § 1º, da Constituição Federal de 1988. Ou seja, se se tratar de litígio que envolva matéria trabalhista, a competência para apreciá-lo é da Justiça do Trabalho. A proposição III está incorreta, uma vez que o mandado de segurança a que faz menção é de competência originária das Varas do Trabalho, a teor do que dispõe o art. 114, VII, da Lei Maior. Por fim, a proposição IV está incorreta, porque a Caixa Econômica Federal goza de foro privilegiado para responder às ações nas quais é demandada, qual seja, a Justiça Federal. Alternativa “a”.

DEFENSOR – DEFENSORIA PÚBLICA/MS – VUNESP – 2008

195 Considerando a competência da Justiça do Trabalho, assinale a alternativa correta.

- a) A Justiça do Trabalho adquiriu, com a Ementa Constitucional 45, competência para apreciação, também, das lides decorrentes das relações de consumo, acidentárias, tributárias, administrativas e criminais, sempre que houver alguma vinculação da pretensão com o trabalho humano.
- b) Já existia, anteriormente à modificação da competência da Justiça do Trabalho pela Emenda Constitucional 45, a previsão da competência para julgar lides decorrentes de uma relação específica de consumo, entre o empreiteiro operário ou artífice, bem como de trabalhadores de todas as modalidades de vinculação jurídica.
- c) A Justiça do Trabalho teve sua competência material gradativamente ampliada, e hoje, além de tê-la fixada segundo as antigas disposições da Consolidação das Leis do Trabalho, acresceu todas as ações que envolvam a matéria alusiva a greve, inclusive de servidores públicos, conforme entendimento da Suprema Corte.
- d) À Justiça do Trabalho compete o julgamento de todas as controvérsias decorrentes de relação de trabalho, tanto individuais

como coletivas, excluídas as ações penais, as que envolvam servidores públicos estatutários e as de caráter jurídico-administrativo.

Comentário Primeiro, mister esclarecer o que vem a significar a expressão “relação de trabalho”. Devemos compreendê-la como gênero da qual são espécies a relação de emprego, o trabalho autônomo, o trabalho voluntário, o trabalho eventual, o trabalho em parceria etc. Contudo, forçoso esclarecer que nem mesmo com o advento da Emenda Constitucional n. 45/2004 houve deslocamento da competência das ações penais para a Justiça do Trabalho. Ou seja, remanesce a competência da Justiça Federal ou da Justiça Comum Estadual, conforme o caso, para a apreciação de litígios decorrentes de matéria penal, ainda que se trate de crime contra a organização do trabalho. Também por força de uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) ajuizada pela Associação dos Juízes Federais (AJUFE), houve por bem o Supremo Tribunal Federal conceder liminar no sentido de que a Justiça do Trabalho deve abster-se de conferir interpretação ampliativa no tocante aos litígios envolvendo servidores públicos estatutários. Por fim, também a Suprema Corte entendeu que os litígios envolvendo relações de caráter jurídico-administrativas, v.g., os servidores contratados pelo Governo do Estado de São Paulo sob a égide da Lei Estadual n. 500/74, entre outras, devam ser apreciados pela Justiça Comum Estadual ou pela Justiça Federal. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 8ª REGIÃO – 2009

196 Marque a alternativa incorreta:

- a) As ações ajuizadas perante a Justiça do Trabalho tramitarão pelo rito ordinário ou sumaríssimo, conforme previsão consolidada, excepcionando-se, apenas, as que, por disposição expressa de lei, estejam sujeitas a rito especial, tais como o mandado de segurança, ação de consignação em pagamento e o *habeas corpus*.
- b) No processo do trabalho, terão preferência os dissídios sobre pagamento de salário, aqueles que derivarem da falência do empregador e ainda os movidos por trabalhadores que possuam 60 (sessenta) anos ou mais de idade.
- c) Em regra, a competência das varas do trabalho é determinada pela localidade em que o empregado prestar serviços ao empregador,

mesmo que tenha sido contratado em local diverso. Contudo, quando for parte no dissídio viajante comercial, será competente para dirimir a demanda o foro da contratação ou o local em que o trabalhador haja prestado serviços.

- d) As decisões cognitivas ou homologatórias deverão indicar sempre a natureza jurídica das parcelas constantes do acordo ou condenação, estabelecendo, inclusive, a responsabilidade de cada parte pelo recolhimento da contribuição previdenciária, se for o caso. A União será notificada das decisões homologatórias de acordo que contenham parcela indenizatória, não valendo o termo de conciliação como decisão irrecorrível para a mesma no tocante às contribuições previdenciárias que lhe são devidas.
- e) Uma vez firmado o acordo perante a comissão de conciliação prévia, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou preposto e pelos membros da comissão, fornecendo-se cópia às partes. O termo é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quando o empregado ressaltar expressamente alguma parcela.

Comentário A primeira parte da alternativa está correta e se encontra insculpida no art. 651, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho. A segunda parte da alternativa é que está incorreta, na medida em que, consoante o disposto no artigo retromencionado, § 1º, do Texto Consolidado, “Quando for parte no dissídio agente ou viajante comercial, a competência será da Vara da localidade em que a empresa tenha agência ou filial e a esta o empregado esteja subordinado e, na falta, será competente a Vara da localização em que o empregado tenha domicílio ou a localidade mais próxima”. Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 1ª REGIÃO – 2008

197 A respeito da atual competência da Justiça do Trabalho, é correto afirmar que:

- I. Compete conciliar e julgar dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores.
- II. Compete a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir.
- III. Compete processar e julgar outras controvérsias da relação de

trabalho, na forma da lei.

- IV. Compete processar e julgar os mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data*, quando o ato questionado envolver matéria sujeita a sua jurisdição.
 - V. Compete processar e julgar as ações relativas às infrações administrativas e criminais, decorrentes dos atos praticados pelos empregadores e tomadores de mão de obra.
- a) Os itens I e III estão totalmente corretos.
 - b) Os itens II e V estão totalmente errados.
 - c) Os itens I e IV estão totalmente corretos.
 - d) Os itens I e V estão totalmente errados.
 - e) Somente o item I está correto.

Comentário No art. 114, I, está contemplada a competência da Justiça do Trabalho para apreciar ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Não há menção do referido dispositivo constitucional apenas à apreciação de litígios entre trabalhadores e empregadores. O item V também está incorreto, uma vez que não houve deslocamento da competência para a Justiça do Trabalho em relação às ações criminais que permanecem na Justiça Federal ou na Justiça Comum Estadual, ainda que se trate de crimes contra a organização do trabalho. Os itens II, III e IV estão corretos, pois estão preconizados no art. 114, VIII, IX e IV, da Constituição Federal, respectivamente. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 2ª REGIÃO – 2009

198 No que tange à competência da Justiça do Trabalho, analise:

- I. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações oriundas das relações de trabalho, inclusive aquelas decorrentes da cobrança de honorários por profissionais liberais aos seus clientes, consoante entendimento sumulado pelo Colendo Superior Tribunal de Justiça.
- II. Compete à Justiça do Trabalho julgar *habeas data* quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua competência.
- III. Compete à Justiça do Trabalho processar os executivos fiscais que visem a cobrança das multas administrativas aplicadas pela fiscalização do trabalho aos empregadores.
- IV. Não compete à Justiça do Trabalho julgar as ações de indenização

por dano moral e material, inclusive a decorrente de acidente de trabalho que levou o trabalhador a óbito, promovida pela viúva e seus herdeiros.

V. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores.

Da análise das sentenças acima, é de se concluir que:

- a) Todas as assertivas são falsas.
- b) Somente a assertiva I é verdadeira.
- c) Somente as assertivas II, III e V são verdadeiras.
- d) Somente as assertivas I e IV são verdadeiras.
- e) Somente as assertivas II e III são falsas.

Comentário Quanto à assertiva II, está correta, ante o contido no art. 114, IV, da Lei Maior. Relativamente à assertiva III, está correta, uma vez que se baseia no art. 114, VII, da Constituição Federal. A assertiva V está correta, prevista no art. 114, III, da Carta Republicana. Quanto à assertiva I, está incorreta, ante o contido na Súmula 363 do Superior Tribunal de Justiça. Por fim, quanto à assertiva IV, está incorreta: com o cancelamento da Súmula 366 do Superior Tribunal de Justiça, compete à Justiça do Trabalho apreciar referido litígio. Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 2ª REGIÃO – 2009

199 Ao verificar que uma determinada ação foi distribuída à Justiça do Trabalho e esta é absolutamente incompetente em razão da matéria para a totalidade de seu objeto o juiz deve:

- a) Remeter desde logo os autos ao juízo que entender competente.
- b) Aguardar provocação da parte contrária pela via da exceção de incompetência, para somente se tal ocorrer, determinar a remessa dos autos ao juízo que entender competente.
- c) Suscitar conflito de competência em face da parte autora e enviar os autos ao Colendo Superior Tribunal de Justiça.
- d) Extinguir desde logo o feito sem resolução do mérito por ausência de pressuposto processual.
- e) Aguardar a contestação do reclamado e, em havendo preliminar de incompetência, extinguir o feito sem resolução do mérito por ausência de pressuposto processual.

Comentário Nos termos do art. 113, § 2º, do Código de Processo Civil, a incompetência absoluta pode até mesmo ser conhecida de ofício, e, se tal ocorrer, deverá o juiz encaminhar os autos ao juiz que entende ser o competente para apreciar o litígio e não extinguir o feito sem exame do mérito. Alternativa “a”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 2ª REGIÃO – 2009

200 Analise as proposições abaixo:

- I. Há competência da Justiça do Trabalho para execução de contribuições previdenciárias resultantes de condenação ou homologação de acordo, inclusive sobre os salários pagos durante o período contratual reconhecido em Juízo, segundo expressa previsão da Consolidação das Leis do Trabalho.
- II. A competência da Justiça do Trabalho para execução de contribuições previdenciárias limita-se às sentenças condenatórias em pecúnia que proferir e aos valores, objeto de acordo homologado, que integrem o salário de contribuição, segundo entendimento sumulado pelo Colendo Tribunal Superior do Trabalho, afastando, assim, a execução sobre os salários pagos durante o período contratual reconhecido em Juízo.
- III. A Constituição Federal estabelece a competência da Justiça do Trabalho para execução das contribuições previdenciárias decorrentes das sentenças que proferir de forma genérica, sem especificar a natureza condenatória ou declaratória da decisão a ser executada.
- IV. O Excelso Supremo Tribunal Federal tem entendimento firmado no sentido de que a competência da Justiça do Trabalho para execução das contribuições previdenciárias não prescinde de título executivo que lhe corresponda concluindo que a sentença declaratória de vínculo de emprego não é título executivo, de sorte que não podem ser executadas na Justiça do Trabalho as contribuições relativas aos salários pagos durante o período contratual declarado na sentença.
- V. Em se tratando de ação que tenha por objeto contrato de trabalho devidamente registrado na CTPS, a Justiça do Trabalho não tem competência para conhecer e julgar pedido que trate da regularização das contribuições previdenciárias incidentes sobre os salários pagos ao longo do vínculo de emprego, posto que tais

contribuições não decorrem de nenhuma decisão que tenha proferido.

Da análise das assertivas acima, é de se concluir que:

- a) Todas estão incorretas.
- b) Apenas as assertivas I, III, IV e V estão incorretas.
- c) Apenas as assertivas I, III e V estão incorretas.
- d) Apenas as assertivas I e III estão incorretas.
- e) Todas estão corretas.

Comentário Quanto à assertiva I, encontra-se prevista no art. 876, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pela Lei n. 11.457/2007. Contudo, há que esclarecer que o Supremo Tribunal Federal conferiu interpretação restritiva ao parágrafo único em comento, uma vez que entende ser de competência da Justiça Obreira apenas e tão somente a execução das contribuições previdenciárias decorrentes de pedidos relativos às verbas de natureza condenatória deferidas na sentença, e não em relação àquelas decorrentes do pedido declaratório do reconhecimento do vínculo empregatício acolhido pelo juízo. A assertiva II está correta, uma vez que se baseia na Súmula 368 do Tribunal Superior do Trabalho. A assertiva III está correta, ante o contido no art. 114, VIII, da Lei Magna. A assertiva IV está correta, ante a justificativa apresentada no item I desta pergunta. Quanto à assertiva V, também está correta, pois a competência material da Justiça do Trabalho para apreciar litígios decorrentes da execução de ofício das contribuições previdenciárias limita-se apenas às hipóteses de processos que nela tramitam. Em suma: não recolhidas as contribuições previdenciárias pelo empregador daqueles empregados devidamente registrados na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), é competente a Justiça Federal para apreciar tais litígios. Alternativa “e”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 21ª REGIÃO – 2010

201 São matérias incorporadas à competência da Justiça do Trabalho pela Emenda Constitucional n. 45/2004, exceto:

- a) ações sobre representação sindical.
- b) execução, de ofício, as contribuições sociais decorrentes das decisões proferidas pelos Juízos do Trabalho.
- c) *habeas data* relativo a matérias sob sua jurisdição.
- d) ações relativas às penalidades administrativas impostas, por

exemplo, pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, como as ações ordinárias de anulação de auto infracional, execuções fiscais e mandados de segurança.

e) ações alusivas a eleições sindicais.

Comentário De lembrar que a competência da Justiça do Trabalho para executar, de ofício, as contribuições sociais decorrentes das decisões proferidas pelos juízos do trabalho remonta à Emenda Constitucional n. 20/98, depois reiterada na Emenda Constitucional n. 45/2004. Alternativa “b”.

PROCURADOR – PGE/AM – FCC – 2010

202 Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar

- a) ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho.
- b) ações postulando cobrança de honorários advocatícios.
- c) ações penais decorrentes das relações de trabalho, a partir do advento da Emenda Constitucional n. 45, de 2004.
- d) os mandados de segurança, individuais ou coletivos, *habeas corpus*, *Habeas Data*, quando o ato questionado envolver matéria relacionada às relações de trabalho, inclusive de servidores públicos estatutários.
- e) ações de indenização por dano moral ou patrimonial, ainda que não decorrentes diretamente das relações de trabalho.

Comentário Com efeito, dispõe o art. 114, VII, da Constituição Federal de 1988 que “Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho”. A alternativa “b” está incorreta, ante o contido na Súmula 363 do Superior Tribunal de Justiça. A alternativa “c” está incorreta, uma vez que não deslocada para a Justiça do Trabalho a competência para apreciar litígios penais, ainda que se trate de crime contra a organização do trabalho. A alternativa “d” está incorreta, pois, de acordo com Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) ajuizada pela Associação dos Juízes Federais (AJUFE), houve por bem o Supremo Tribunal Federal conceder liminar no sentido de que a Justiça do Trabalho deve abster-se de conferir interpretação ampliativa no tocante aos litígios envolvendo servidores públicos estatutários. Por fim, a alternativa “e” também está

incorreta, porque, se o dano moral ou patrimonial não decorrer de relação de emprego, a Justiça do Trabalho é incompetente para apreciar o litígio respectivo. Alternativa “a”.

JUSTIÇA DO TRABALHO, MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E ÓRGÃOS
ADMINISTRATIVOS

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 8ª REGIÃO – 2009

203 À luz da legislação aplicável ao processo do trabalho, é correto afirmar:

- a) Constituem privilégios da União, dos estados, do Distrito Federal, dos municípios e das autarquias ou fundações de direito público federais, estaduais e municipais, que não explorem atividades econômicas: o quádruplo do prazo para apresentar defesa, o prazo em dobro para recorrer e a dispensa de depósito para interposição de recurso, bem como não possuem obrigações relativas às custas processuais.
- b) São prerrogativas institucionais dos membros do Ministério Público da União: sentar-se no mesmo plano e imediatamente à direita dos juízes singulares ou presidentes dos órgãos judiciários perante os quais oficiem; usar vestes talares; ter ingresso e trânsito livres, em razão de serviço, em qualquer recinto público ou privado, respeitada a garantia constitucional da inviolabilidade do domicílio; a prioridade em qualquer serviço de transporte ou comunicação, público ou privado, no território nacional, quando em serviço de caráter urgente; o porte de arma, independentemente de autorização. São prerrogativas processuais dos membros do Ministério público do trabalho: do membro do Ministério Público que officie perante tribunais, ser processado e julgado, nos crimes comuns e de responsabilidade, pelos Tribunais Regionais Federais; ser preso ou detido somente por ordem escrita do tribunal competente ou em razão de flagrante de crime inafiançável; ser ouvido, como testemunha, em dia, hora e local previamente ajustados com o magistrado ou a autoridade competente; receber intimação pessoalmente nos autos em qualquer processo e grau de jurisdição nos feitos em que tiver que officiar.
- c) Compete ao Ministério Público do Trabalho: propor as ações

necessárias à defesa dos direitos e interesses dos menores, incapazes e índios, decorrentes das relações de trabalho; pedir revisão dos Enunciados da Súmula de Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho; atuar como árbitro, se assim for solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho; intervir obrigatoriamente em todos os feitos nos segundo e terceiro graus de jurisdição da Justiça do Trabalho, quando a parte for organismo internacional.

- d) A garantia da inamovibilidade concedida aos integrantes do Ministério Público do Trabalho é relativa, podendo ser flexibilizada por deliberação privativa do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho.
- e) Tratando-se de maiores de 14 (quatorze) e menores de 18 (dezoito) anos, as reclamações poderão ser feitas pelos seus representantes legais ou, na falta destes, por intermédio da Procuradoria da Justiça do Trabalho. Nos lugares onde não houver Procuradoria, o juiz nomeará pessoa habilitada para desempenhar o cargo de curador à lide.

Comentário As atribuições descritas na letra “c” estão inseridas no art. 83, V, VI, XI e XIII, da Lei Complementar n. 75/93 (Estatuto do Ministério Público da União). Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 1ª REGIÃO – 2008

204 São órgãos da Justiça do Trabalho (assinale a resposta correta)

- a) o Tribunal Superior do Trabalho, os Tribunais Regionais do Trabalho, os Juízes do Trabalho e os Juízes de Direito.
- b) o Tribunal Superior do Trabalho, os Tribunais Regionais do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho e as Varas do Trabalho.
- c) o Tribunal Superior do Trabalho, os Tribunais Regionais do Trabalho, os Juízes do Trabalho e as Comissões de Conciliação Prévia.
- d) o Tribunal Superior do Trabalho, os Tribunais Regionais do Trabalho e as Varas do Trabalho, com o apoio do Ministério Público do Trabalho e da Defensoria Federal.
- e) o Tribunal Superior do Trabalho, os Tribunais Regionais do Trabalho e os Juízes do Trabalho.

Comentário Dispõe o art. 111, I, II e III, da Constituição Federal de 1988 que “são órgãos da Justiça do Trabalho o Tribunal Superior do Trabalho, os Tribunais Regionais do Trabalho e os Juízes do Trabalho”. Alternativa “e”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 1ª REGIÃO – 2008

205 Com relação ao Ministério Público do Trabalho, assinale a resposta correta:

- a) O acesso à carreira de procurador se dá mediante concurso a nível regional, organizado pelas Procuradorias Regionais do Trabalho.
- b) Pode atuar como árbitro, se assim determinar o Tribunal Regional do Trabalho, quando da ocorrência de greve.
- c) Cabe-lhe promover mandado de injunção, quando a competência for da Justiça do Trabalho.
- d) Compete impetrar mandado de segurança contra ato de dispensa de menor por iniciativa da autoridade de fiscalização.
- e) Pode instaurar inquérito civil público para apurar irregularidades de contratações celebradas, em qualquer nível, pela administração pública.

Comentário Dispõe o art. 83, X, que compete ao Ministério Público do Trabalho promover o mandado de injunção, quando for da competência da Justiça do Trabalho. A alternativa “a” está incorreta, na medida em que o concurso de procurador far-se-á em nível nacional. A alternativa “b” está incorreta, uma vez que a atuação do Procurador do Trabalho como árbitro ocorre por solicitação das partes e não por determinação do Tribunal Regional do Trabalho. A alternativa “d” está incorreta, porque não está conforme os arts. 82 e 83 da Lei Complementar n. 75/93 (Estatuto do Ministério Público da União) a impetração de mandado de segurança nessa hipótese. Por fim, a alternativa “e” está incorreta, uma vez que a atuação do Procurador do Trabalho nos inquéritos civis públicos dar-se-á apenas e tão somente quando a irregularidade das contratações ficar caracterizada nos casos de servidores públicos celetistas. Isso porque, se se tratar de irregularidade nas contratações de servidores públicos estatutários federais, a atribuição para instaurar inquérito civil público é do Procurador da República, enquanto, se se referir a irregularidade nas contratações de servidores públicos estatutários estaduais ou municipais, a atribuição para instaurar inquérito civil público é do Promotor de Justiça Estadual. Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 9ª REGIÃO – 2009

206 Analise as proposições seguintes:

- I. A competência das Varas do Trabalho estende-se aos dissídios ocorridos em agência ou filial no estrangeiro, desde que o empregado seja brasileiro e não haja convenção internacional dispondo em contrário. Não obstante, o direito material a ser aplicável será o vigente no país da prestação de serviços.
 - II. Compete ao Ministério Público do Trabalho propor ações visando a declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores.
 - III. O empregado e o empregador, no contrato de emprego, podem estabelecer foro de eleição.
 - IV. Quando dois ou mais juízos se derem por incompetentes, dá-se o conflito de competência negativo. Possível é o conflito de competência entre TRT e Vara do Trabalho a ele vinculada, o qual será dirimido pelo TST.
- a) Somente as proposições III e IV são corretas.
 - b) Todas as proposições são corretas.
 - c) Somente as proposições I e II são corretas.
 - d) Somente as proposições I, II e III são corretas.
 - e) Somente as proposições II, III e IV são corretas.

Comentário A proposição I está correta, ante o contido no art. 651, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, bem assim pelo preconizado na Súmula 207 do Tribunal Superior do Trabalho. A proposição II está correta, ante o previsto no art. 83, IV, da Lei Complementar n. 75/93 (Estatuto do Ministério Público da União). A proposição III está incorreta, uma vez que no contrato de trabalho é vedada a cláusula de foro de eleição. Isso porque, se admitida, faria com que o empregador fixasse foro distante do local da prestação dos serviços, o que dificultaria ou até mesmo impediria o exercício do direito constitucional de ação (art. 5º, XXXV, da Carta Republicana). De lembrar que a regra da proposição de ação trabalhista é o local da prestação dos serviços, consoante o disposto no art. 651, *caput*, da CLT. Por fim, a proposição IV está incorreta, ante o contido na Súmula 420 do Tribunal Superior do Trabalho. Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 2ª REGIÃO – 2009

207 Relativamente à Comissão de Conciliação Prévia o Excelso Supremo Tribunal Federal firmou entendimento no sentido de que:

- a) É inconstitucional a norma jurídica que criou a Comissão de Conciliação Prévia.
- b) É inconstitucional a interpretação que exige a submissão da demanda à Comissão de Conciliação Prévia antes da interposição da ação.
- c) A matéria não adentra ao campo da constitucionalidade, cabendo a interpretação exclusivamente à Justiça do Trabalho, sendo impossível discutir o tema naquela Corte.
- d) Há necessidade de submissão da demanda à Comissão de Conciliação Prévia antes da propositura da ação trabalhista e sua ausência acarreta em extinção do feito por falta de condição da ação.
- e) Há necessidade de submissão da demanda à Comissão de Conciliação Prévia antes da propositura da ação trabalhista e sua ausência acarreta em extinção do feito por ausência de pressuposto processual.

Comentário Historicamente devemos lembrar que, com o advento da Emenda Constitucional n. 24/99, ficou extinta a representação classista na Justiça do Trabalho. Todavia, entendeu o legislador que a experiência adquirida pelos representantes classistas – todos indicados por sindicatos de empregados e sindicatos patronais – poderia prestar-se a solucionar litígios, antes mesmo que pudessem chegar ao Poder Judiciário. Nesse sentido, foi aprovada a Lei n. 9.958/2000, que criou as Comissões de Conciliação Prévia, que podem funcionar tanto no âmbito empresarial como no intersindical. Contudo, o direito constitucional de ação está preconizado no art. 5º, XXXV, da Lei Maior. Não há falar, portanto, na obrigatoriedade do empregado em se submeter à Comissão de Conciliação Prévia antes do ajuizamento de ação trabalhista. Quis a Suprema Corte deixar claro que a não submissão do litígio perante a Comissão de Conciliação Prévia não se caracteriza como falta de condição da ação nem como falta de pressuposto processual. Melhor seria, depois da decisão do Supremo Tribunal Federal, que o Poder Legislativo aprovasse lei extinguindo o disposto nos arts. 625-A a 625-H da Consolidação das Leis do Trabalho. Alternativa “b”.

PROCURADOR DE ESTADO – PGE/PE – CESPE/UNB – 2009

208 Com relação ao MPT, assinale a opção correta.

- a) Compete ao MPT recorrer das decisões da justiça do trabalho, desde que nos processos em que figurar como parte, bem como pedir revisão dos enunciados da súmula de jurisprudência do TST.
- b) Considerando o princípio da irrenunciabilidade dos direitos, é vedado ao MPT atuar como árbitro nos dissídios de competência da justiça do trabalho.
- c) É facultado ao MPT intervir em todos os feitos nos segundo e terceiro graus de jurisdição da justiça do trabalho, quando a parte for pessoa jurídica de direito público, estado estrangeiro ou organismo internacional.
- d) O cargo inicial da carreira é o de procurador do trabalho e o do último nível, o de subprocurador-geral do trabalho.
- e) Não obstante ser atribuição do procurador-geral do trabalho determinar a instauração de inquérito ou processo administrativo contra servidores dos serviços auxiliares, é certo que tal mister pode ser objeto de delegação aos chefes das procuradorias regionais do trabalho nos estados e no DF.

Comentário Com efeito, dispõe o parágrafo único do art. 85 da Lei Complementar n. 75/93 (Estatuto do Ministério Público da União) que “o cargo inicial da carreira é o de Procurador do Trabalho e do último nível de Subprocurador-Geral do Trabalho”. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 21ª REGIÃO – 2010

209 Leia as assertivas abaixo e marque a resposta correta sobre a Organização da Justiça do Trabalho no Brasil:

- I. A partir de 1932, antes, portanto, da integração da Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário, os litígios trabalhistas eram resolvidos na esfera administrativa, inclusive sem poder para executar suas próprias decisões.
- II. Antes da criação da Justiça do Trabalho, cabia às juntas de conciliação resolver os litígios coletivos e às comissões mistas de conciliação os litígios individuais, com vinculação direta ao Ministério do Trabalho.
- III. As Constituições de 1934 (art. 122) e a Carta de 1937 (art. 139)

trataram da Justiça do Trabalho, mas ainda sem a sua conotação jurisdicional. A efetiva integração ao Poder Judiciário da União somente se deu com a promulgação da Constituição de 1946.

IV. A Constituição de 1988 deu um passo adiante na estruturação da Justiça do Trabalho, não somente dando competência para o Tribunal Superior do Trabalho tratar de temas constitucionais, como fixando um prazo para a supressão dos representantes de empregados e empregadores nas Varas do Trabalho.

V. A Emenda Constitucional n. 45/2004 inovou em relação à estrutura da Justiça do Trabalho, ampliando a composição do Tribunal Superior do Trabalho, instituindo o Conselho Superior da Justiça do Trabalho e a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho, bem como fixando em oito membros a composição mínima dos tribunais regionais a serem instalados em todo o país.

- a) Nenhuma das assertivas está correta.
- b) Apenas as assertivas I e III estão corretas.
- c) Apenas as assertivas I, II e IV estão corretas.
- d) Apenas as assertivas II, III e IV estão corretas.
- e) Apenas as assertivas I, II e III estão corretas.

Comentário No tocante à assertiva I, está correta, uma vez que a Justiça do Trabalho somente passou a fazer parte do Poder Judiciário com o advento da Constituição Federal de 1946. Até então os conflitos eram solucionados na esfera administrativa, porque a Justiça do Trabalho era órgão vinculado ao Poder Executivo. Quanto à assertiva III, está correta, pois tanto a Constituição Federal de 1934 quanto a Constituição Federal de 1937 trataram da Justiça do Trabalho, mas como órgão atrelado ao Poder Executivo. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 21ª REGIÃO – 2010

210 A respeito da atuação do Ministério Público do Trabalho, em conformidade com o previsto na legislação em vigor, assinale a alternativa incorreta:

- a) O membro da Instituição pode manifestar-se em qualquer fase processual, por sua própria iniciativa, independentemente de solicitação do juiz, quando entender existente interesse público que justifique a intervenção.

- b) O membro da Instituição pode expedir recomendações aos empregadores, visando ao respeito aos interesses trabalhistas de natureza coletiva e difusa, para isso fixando prazo razoável para a adoção das providências cabíveis, sob pena de ser proposta ação civil pública.
- c) O membro da Instituição pode realizar diligências e também inspeções, no âmbito do Inquérito Civil, objetivando colher fundamentos para ajuizar ação civil pública.
- d) O membro da Instituição pode notificar testemunhas para serem ouvidas no procedimento do Inquérito Civil, mas não tem o poder de requisitar a sua condução coercitiva.
- e) O membro da Instituição pode requisitar da Administração Pública serviços temporários de seus servidores e meios materiais necessários à realização de atividades específicas no âmbito dos procedimentos de investigação.

Comentário Nos termos do art. 84, II e III, da Lei Complementar n. 75/93 (Estatuto do Ministério Público da União), pode o membro do Ministério Público do Trabalho notificar testemunha para ser ouvida no procedimento de inquérito civil e com poderes de requisitar a sua condução coercitiva. De lembrar que o Procurador do Trabalho detém poder constitucional de investigação (art. 129, III, da Lei Magna), donde lhe é permitido determinar a condução coercitiva de testemunha, tudo de modo a assegurar a observância dos direitos sociais dos trabalhadores. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 21ª REGIÃO – 2010

211 Sobre as atribuições do Ministério Público do Trabalho junto aos órgãos da Justiça do Trabalho, conforme previsto em lei, examine as assertivas abaixo e marque, em seguida, a alternativa correta:

- I. Propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores.
- II. Propor as ações necessárias à defesa dos direitos e interesses de crianças, incapazes e índios, decorrentes das relações de trabalho.
- III. Funcionar nas sessões dos Tribunais Trabalhistas, manifestando-se verbalmente sobre a matéria em debate, sempre que entender

necessário, sendo-lhe assegurado o direito de vista dos processos em julgamento, podendo solicitar as requisições e diligências que julgar convenientes.

- IV. Promover mandado de injunção, quando a competência for da Justiça do Trabalho.
- V. Atuar como árbitro, se assim for solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho.
- a) Apenas as assertivas II e III estão corretas.
- b) Apenas as assertivas II, III e IV estão corretas.
- c) Apenas as assertivas I, III e IV estão corretas.
- d) Apenas as assertivas I, II, III e V estão corretas.
- e) Todas as assertivas estão corretas.

Comentário Referidas atribuições encontram-se preconizadas no art. 83, IV, V, VII, X e XI, da Lei Complementar n. 75/93 (Estatuto do Ministério Público da União). Alternativa “e”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 1ª REGIÃO – CESPE/UNB – 2010

212 No que diz respeito às comissões de conciliação prévia, assinale a opção correta.

- a) A comissão de conciliação prévia pode ser criada no âmbito empresarial se tiver, no mínimo, quatro membros e, no máximo, doze.
- b) Todos os membros das comissões são detentores de estabilidade provisória.
- c) Os integrantes das comissões que representarem os empregados ficam afastados das suas atividades na empresa e devem ser remunerados, durante o período em que exercerem atividades nessas comissões, pela comissão que integrem.
- d) Estão legitimados para constituir as comissões uma ou mais empresas e um ou mais sindicatos.
- e) O prazo prescricional será interrompido a partir da provocação da comissão e recomeçará a fluir a partir da tentativa frustrada de conciliação ou do esgotamento do prazo de dez dias da sessão de tentativa de conciliação a partir da provocação do interessado.

Comentário Preleciona o art. 625-A, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho que “As Comissões referidas no *caput* deste artigo poderão ser

constituídas por grupos de empresas ou ter caráter intersindical”. É certo que a maioria significativa das empresas optou pela não criação das Comissões de Conciliação Prévia no âmbito empresarial. Isso porque os representantes dos empregados, titulares e suplentes, gozam de estabilidade provisória desde o início de sua participação até um ano após o final do mandato, salvo se cometerem falta grave, como previsto no art. 625-B, § 1º, do Texto Consolidado. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 1ª REGIÃO – CESPE/UNB – 2010

213 Assinale a opção correta acerca da organização, da composição, do funcionamento, da jurisdição e da competência da justiça do trabalho.

- a) Considerando-se a ampliação da competência da justiça do trabalho, não cabe falar de execução de ofício das contribuições sociais devidas por empregadores e empregados e seus acréscimos legais decorrentes das sentenças que proferir.
- b) Somente se provocado pelas partes interessadas, o CSJT pode apreciar decisões administrativas dos tribunais que contrariem as normas gerais de procedimento por ele expedidas, relacionadas com sistemas de informática, recursos humanos, planejamento e orçamento, administração financeira, material e patrimônio.
- c) Em que pese ser a justiça do trabalho competente para processar e julgar ações que digam respeito à greve, no que concerne à observância das regras estabelecidas na Lei de Greve, essa competência não abrange o julgamento de ação possessória ajuizada em decorrência do exercício do direito de greve pelos trabalhadores da iniciativa privada.
- d) Compete ao órgão especial do TST, em matéria administrativa, propor ao Poder Legislativo, após deliberação do CSJT, a criação, a extinção ou a modificação de tribunais regionais do trabalho e varas do trabalho, assim como a alteração de jurisdição e de sede desses tribunais e varas.
- e) Nas ausências temporárias, por período superior a trinta dias, e nos afastamentos definitivos, os ministros do TST são substituídos por juízes de TRT, escolhidos pelo plenário do TST, mediante escrutínio secreto e pelo voto da maioria absoluta dos seus membros.

Comentário Dispõe o art. 2º, II, *alínea e*, da Resolução Administrativa n.

1.276/2007 do Tribunal Superior do Trabalho que compete ao Órgão Especial daquela Corte, em matéria administrativa, propor ao Legislativo, após a deliberação do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, a criação, extinção ou modificação da composição de Tribunais Regionais do Trabalho e Varas do Trabalho, assim como a alteração de jurisdição e de sede destes. Alternativa “d”.

PROCURADOR DO TRABALHO – PGT – 2008

214 Em relação às Comissões de Conciliação Prévia, analise as assertivas abaixo:

- I. As empresas e os sindicatos podem constituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representantes dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho.
- II. As Comissões de Conciliação Prévia não poderão ser constituídas por grupos de empresas ou ter caráter intersindical.
- III. A Comissão instituída no âmbito da empresa será composta de, no mínimo, quatro e, no máximo doze membros. A Comissão instituída no âmbito do sindicato terá sua constituição e normas de funcionamento definidas no seu estatuto social.
- IV. O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

De acordo com as assertivas acima, pode-se afirmar que:

- a) Todas as assertivas estão corretas.
- b) Apenas a assertiva I está correta.
- c) Apenas as assertivas III e IV estão incorretas.
- d) Apenas as assertivas II e III estão incorretas.
- e) Não respondida.

Comentário A assertiva II está incorreta, ante o contido no art. 625-A, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho, e a assertiva III está incorreta, ante o disposto no art. 625-B, *caput*, do mesmo diploma legal. Alternativa “d”.

PROCESSO E PROCEDIMENTO

JUIZ DO TRABALHO – TRT 3ª REGIÃO – 2009

215 Analise as proposições abaixo e, considerando as disposições contidas na Consolidação das Leis do Trabalho e no Código de Processo Civil, bem como no entendimento jurisprudencial sumulado, assinale a alternativa correta:

- I. À luz da teoria civilista, diz-se comumente que a nulidade de ato ocorre quando lhe falta algum requisito que a lei prescreve como necessário para a sua validade.
 - II. A nulidade relativa somente será declarada se tiver sido oportunamente suscitada.
 - III. As nulidades não serão declaradas senão mediante provocação das partes, as quais deverão argui-las a primeira vez em que tiverem de falar em audiência ou nos autos, salvo a nulidade fundada em incompetência em razão do lugar, que poderá ser declarada *ex officio*.
 - IV. A nulidade do ato prejudicará os atos anteriores e posteriores que dele dependam ou sejam consequência.
 - V. O princípio segundo o qual devem ser aproveitados os efeitos validamente produzidos pelo ato irregular, pode ser aplicado na declaração de nulidade do ato no Direito Processual do Trabalho.
- a) São falsas as proposições I, III e IV.
 - b) São falsas as proposições III e IV.
 - c) São falsas as proposições I, III, IV e V.
 - d) Apenas a proposição III é falsa e as demais são verdadeiras.
 - e) Apenas a proposição IV é falsa e as demais são verdadeiras.

Comentário A incompetência do juízo se subdivide em absoluta e relativa. A incompetência absoluta se subdivide em incompetência em relação à matéria, em relação à pessoa e funcional. A incompetência relativa, no processo do trabalho, é apenas a territorial. A proposição III é falsa, na medida em que a incompetência relativa em razão do lugar depende de arguição da parte ré, ou seja, não pode ser declarada de ofício pelo juiz do trabalho. A propósito disso, aproveitamos a oportunidade para alardear a incorreção técnica consubstanciada no art. 795, § 1º, do Texto Consolidado, que preconiza deva ser declarada de ofício a nulidade fundada na incompetência de foro. A proposição IV também é falsa, porque de acordo com o art. 798 da Consolidação das Leis do Trabalho “A nulidade do ato não prejudicará senão os posteriores que dele dependam ou sejam consequência”. Alternativa “b”.

PROCURADOR DO TRABALHO – PGT – 2008

216 A propósito das nulidades no processo do trabalho, assinale a alternativa correta:

- a) Atuando em juízo sem o concurso de advogado, determinado litigante não obteve do magistrado autorização para oitiva de testemunhas. Nesse caso, em grau de recurso ordinário, se atendidos os pressupostos recursais próprios, poderá postular o reexame da questão, ainda que não tenha reagido de imediato contra a referida decisão judicial.
- b) Verificada a existência de conexão com outra ação, a incompetência territorial poderá ser declarada de ofício pelo magistrado, sem que ocorra nulidade.
- c) A nulidade resultante da incompetência absoluta do juiz deve ser declarada de ofício a qualquer tempo ou grau de jurisdição, inclusive após o trânsito em julgado da sentença proferida.
- d) Ao reconhecer a existência de nulidade, cabe ao tribunal fixar, se entender conveniente, os atos por ela alcançados, podendo também relegar essa definição ao juiz de primeiro grau.
- e) Não respondida.

Comentário A princípio, registre-se que a Súmula 425 do Tribunal Superior do Trabalho, por exclusão, permite a interposição de Recurso Ordinário à parte que se utilizar do *jus postulandi* previsto no art. 791 da Consolidação das Leis do Trabalho. Por óbvio que o apelo somente será processado se preenchidos os pressupostos recursais objetivos (recurso adequado, previsto em lei, tempestivo, com preparo e com representação regular) e os pressupostos recursais subjetivos (capacidade, interesse e legitimidade). No apelo poderá o reclamante, se a decisão lhe trouxe prejuízo, arguir nulidade da sentença por cerceamento de defesa, com fulcro no princípio da transcendência. Por tal princípio, pode-se dizer que está a significar que não há nulidade se não houver prejuízo com a decisão judicial. Alternativa “a”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 8ª REGIÃO – 2008

217 À luz da legislação pertinente e da jurisprudência consolidada pelo TST, é INCORRETO afirmar:

- a) Quem, não sendo parte no processo, sofrer turbacão ou esbulho na posse de seus bens por ato de apreensão judicial, poderá requerer

lhes sejam mantidos ou restituídos por meio de embargos. Os embargos podem ser de terceiro senhor e possuidor, ou apenas possuidor. Equipara-se a terceiro a parte que, posto figure no processo, defende bens que, pelo título de sua aquisição ou pela qualidade em que os possui, não podem ser atingidos pela apreensão judicial. Os embargos podem ser opostos a qualquer tempo no processo de conhecimento, enquanto não transitada em julgado a sentença, e, no processo de execução, até cinco dias depois da arrematação, adjudicação ou remição, porém sempre antes da assinatura da respectiva carta. O embargante, já na sua petição inicial, fará a prova sumária de sua posse e da qualidade de terceiro, oferecendo documentos e rol de testemunhas. A lei faculta a prova da posse em audiência preliminar designada pelo juiz, sendo autorizado ao possuidor direto alegar, com a sua posse, domínio alheio.

- b) Não se aplica a pena de confissão à parte que não comparecer à audiência em prosseguimento, na qual deveria depor, quando não tiver sido expressamente intimada com aquela cominação. Sabe-se, também, que a prova pré-constituída nos autos pode ser levada em consideração para confronto com a confissão ficta eventualmente aplicada, não implicando cerceamento de defesa o indeferimento de provas posteriores. Outrossim, a reclamada, ausente à audiência em que deveria apresentar defesa, é revel, ainda quando esteja presente seu advogado, mesmo que munido de procuração, podendo ser afastada a revelia, entretanto, com a apresentação de atestado médico, que deverá declarar, expressamente, a impossibilidade de locomoção do empregador ou do seu preposto no dia da audiência.
- c) Na audiência de julgamento deverão estar presentes o reclamante e o reclamado, independentemente do comparecimento de seus representantes, salvo nos casos de reclamações plúrimas ou ações de cumprimento, quando os empregados poderão se fazer representar pelo Sindicato de sua categoria. Se por doença ou qualquer outro motivo relevante, alegado e devidamente comprovado, não for possível ao empregado comparecer pessoalmente, poderá se fazer representar por outro empregado que pertença à mesma profissão, ou, ainda, pelo seu sindicato.

- d) É facultado ao empregador se fazer substituir pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão o proponente. O preposto deve ser necessariamente empregado do reclamado, havendo, todavia, duas exceções: uma de origem jurisprudencial, firmada pelo próprio TST, para os casos de reclamação de empregado doméstico; outra de origem legal, voltada estritamente para o caso das microempresas.
- e) A ação monitória compete a quem pretender, com base em prova escrita sem eficácia de título executivo, pagamento de soma em dinheiro, entrega de coisa fungível ou de determinado bem móvel. Estando a petição inicial devidamente instruída, o juiz deferirá de plano a expedição do mandado de pagamento ou de entrega da coisa no prazo de quinze dias. Dentro do prazo legal, poderá o réu oferecer embargos, que têm o condão de suspender a eficácia do mandado inicial. Se os embargos não forem opostos, constituir-se-á, de pleno direito, o título executivo judicial, convertendo-se o mandado inicial em mandado executivo. O interessante é que os embargos independem de prévia segurança do juízo, processando-se nos próprios autos, como manda a lei.

Comentário Isto porque a Lei Complementar n. 123/2006 (Estatuto da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte) contempla duas exceções legais para a exigência do preposto não empregado, a saber: no caso das microempresas (ME) e no caso das empresas de pequeno porte (EPP). É sabido que a exceção contemplada do referido diploma legal tem como fundamento o fato de que se trata de empreendimentos nos quais, via de regra, quem trabalha são os próprios proprietários, ou seja, ambos quase sempre não têm empregados. Nesse sentido, obrigá-los a comparecer pessoalmente por certo implicaria no fechamento da atividade empresarial, o que não parece razoável. Normalmente, nesses casos, quem representa o empregador é o contador terceirizado. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 8ª REGIÃO – 2008

218 Assinale a alternativa FALSA com relação ao procedimento sumaríssimo:

- a) Tal como ocorre no procedimento ordinário, as partes têm 8 (oito) dias para recorrer.

- b) Tal como ocorre no procedimento ordinário, o prazo para contestação é de 20 (vinte) minutos.
- c) Tal como ocorre no procedimento ordinário, a exceção de suspeição deve ser instruída e julgada em 24 (vinte e quatro) horas.
- d) Nos processos em que a Administração Pública direta, autárquica e fundacional é parte na condição de litisconsorte passivo, respondendo subsidiária ou solidariamente pelos direitos trabalhistas a que porventura venha a ser condenada, não se aplica o procedimento sumaríssimo.
- e) Aplica-se, igualmente, aos dissídios individuais plúrimos, cujo valor não exceder 40 (quarenta) vezes o salário mínimo vigente ao tempo do ajuizamento da ação.

Comentário Com efeito, dispõe a primeira parte do art. 852-G da Consolidação das Leis do Trabalho que “Serão decididos, de plano, todos os incidentes e exceções que possam interferir no prosseguimento da audiência e do processo”. Com esse dispositivo o legislador ordinário deixa claro que o andamento do feito que tramita pelo rito sumaríssimo deve ser instruído em audiência única, salvo raras exceções, por exemplo, a necessidade de produção de prova pericial ou mesmo a oitiva de testemunha por meio de carta precatória. Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 8ª REGIÃO – 2008

219 Marque a alternativa CORRETA:

- a) De regra, não se aplica ao Direito Processual do Trabalho, regramento da lei processual civil comum sobre competência em razão do lugar em face da previsão celetista sobre a matéria, salvo no que diz respeito ao foro de eleição pois, neste particular, a CLT é omissa.
- b) No processo do trabalho, a relação jurídica é constituída por duas partes, empregado e empregador, denominadas nos dissídios individuais de reclamante o que postula a prestação jurisdicional e de reclamado ao que se pede tal providência.
- c) Identifica-se no processo do trabalho de conhecimento, dois tipos de procedimento: o comum que se subdivide em ordinário, sumário e sumaríssimo e o especial. Este último aplicado nas ações de inquérito judicial para apuração de falta grave, nos dissídios

coletivos e nas ações plúrimas.

- d) No processo do trabalho, regra geral, quando notificadas via postal ou por executante de mandados, inicia-se o prazo, para a parte cientificada, no exato momento em que toma ciência do ato processual a ser praticado, ainda que, legalmente, inicie-se sua contagem a partir do dia útil seguinte ao da ciência do ato.
- e) A CLT regula expressamente a matéria que envolve interrupção e suspensão dos prazos processuais. Neste sentido, não é aplicável de forma subsidiária, a norma do Processo Civil que tem previsão no sentido de que, como regra geral, o prazo legal, bem como o fixado pelo juiz, é contínuo, não se interrompendo nos feriados.

Comentário Uma vez cientificada do ato processual a ser praticado, começa a fluir o prazo para tanto. Isso é o que dispõem os arts. 774, *caput*, e 775, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 8ª REGIÃO – 2008

220 Acerca do processo do trabalho é CORRETO informar:

- a) A dicção da CLT atribuiu, expressamente, competência às Varas do Trabalho para julgar as ações entre trabalhadores portuários, sindicatos e os operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão de Obra – OGMO decorrentes da relação de trabalho.
- b) A competência para julgamento do Mandado de Segurança nas instâncias ordinárias da Justiça do Trabalho apenas foi reconhecida a partir da edição da Emenda Constitucional n. 45/2004, que introduziu o artigo 114, IV, onde contém expressamente a previsão de seu julgamento pelos órgãos da Justiça do Trabalho.
- c) A CLT estabelece penalidade pecuniária para a pessoa que se recusa a prestar depoimento como testemunha, bem como prevê a imposição de multa para o empregador que se recusa a cumprir decisão da Justiça do Trabalho, relativa à reintegração ou readmissão de empregado. O empregador que dispensar o empregado por ter prestado depoimento como testemunha em processo trabalhista também será apenado com multa prevista na CLT.
- d) Compete ao Corregedor, eleito dentre os Ministros togados do Tribunal Superior do Trabalho: I – Exercer funções de inspeção e

correição permanente com relação aos Tribunais Regionais, seus presidentes e Varas do Trabalho; II – Decidir reclamações contra os atos atentatórios da boa ordem processual praticados pelos Tribunais Regionais e seus presidentes, quando inexistir recurso específico. Das decisões proferidas pelo Corregedor, nestas hipóteses, caberá o agravo regimental, para o Tribunal Pleno.

- e) Conforme dispõe a legislação trabalhista consolidada, os empregados que, coletivamente e sem prévia autorização do tribunal competente, abandonarem o serviço, ou desobedecerem a qualquer decisão proferida em dissídio, incorrerão nas seguintes penalidades:
- a) suspensão do emprego até seis meses, ou dispensa do mesmo;
 - b) perda do cargo de representação profissional em cujo desempenho estiverem;
 - c) suspensão, pelo prazo de dois anos a cinco anos, do direito de serem eleitos para cargo de representação profissional.

Comentário A primeira parte da alternativa encontra-se prevista no art. 825, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho. Assim, é possível a condução coercitiva da testemunha faltante, sem prejuízo da aplicação de multa nos termos do art. 730 do mesmo diploma legal. Quanto ao restante da alternativa, tal se encontra previsto no art. 729 e seus §§ 1º e 2º, do Texto Consolidado. Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 8ª REGIÃO – 2008

221 À luz da normatização pertinente, assinale a assertiva INCORRETA:

- a) Exceto nas lides decorrentes da relação de emprego, os honorários advocatícios são devidos pela mera sucumbência. Ademais, é cabível recurso de revista interposto de acórdão regional prolatado em sede de agravo de instrumento.
- b) A ação rescisória será admitida na forma do Código de Processo Civil, sujeita ao depósito prévio de vinte por cento do valor da causa, salvo prova de miserabilidade jurídica do autor. O valor da causa da ação rescisória que visa a desconstituir decisão da fase de execução corresponderá ao valor apurado em liquidação de sentença.
- c) As ações ajuizadas na Justiça do Trabalho tramitarão pelo rito ordinário ou sumaríssimo, conforme previsto na Consolidação das

Leis do Trabalho, excepcionando-se, apenas, as que, por disciplina legal expressa, estejam sujeitas a rito especial, tais como o Mandado de Segurança, *Habeas corpus*, *Habeas Data*, Ação Rescisória, Ação Cautelar e Ação de Consignação em Pagamento.

- d) No âmbito do processo do trabalho, salvo nas lides decorrentes da relação de emprego, é aplicável o princípio da sucumbência recíproca, relativamente às custas. Por outro lado, está desprovido de interesse de agir o autor que demanda em ação individual, singular ou plúrima, quando o direito já foi reconhecido através de decisão normativa.
- e) Faculta-se ao juiz, em relação à perícia, exigir depósito prévio dos honorários, ressalvadas as lides decorrentes da relação de emprego.

Comentário Sobreleva mencionar que a primeira parte da alternativa está correta. Com efeito, dispõe o art. 5º da Instrução Normativa n. 27/2005 do Tribunal Superior do Trabalho que, “Exceto nas lides decorrentes da relação de emprego, os honorários advocatícios são devidos pela mera sucumbência”. Correto o posicionamento adotado pela Suprema Corte Trabalhista, senão vejamos. Com o advento da Emenda Constitucional n. 45/2004, vários litígios que antes eram de competência da Justiça Comum Estadual e da Justiça Federal passaram a ser apreciados pela Justiça Obreira. Por óbvio que o *jus postulandi* se aplica apenas e tão somente àqueles litígios que versem sobre relação de emprego, nos quais não devem ser fixados honorários advocatícios, excetuada a hipótese prevista no art. 14 da Lei n. 5.584/70. Nessa esteira de raciocínio, se se tratar de litígio não decorrente de relação de emprego deve o juiz do trabalho fixar honorários advocatícios. Entretanto, a segunda parte da alternativa está incorreta, ante o contido na Súmula 218 do Tribunal Superior do Trabalho, a saber: “É incabível recurso de revista interposto de acórdão regional prolatado em agravo de instrumento”. Alternativa “a”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 8ª REGIÃO – 2008

222 Assinale a alternativa CORRETA, nos termos da jurisprudência sumulada do TST:

- a) A antecipação da tutela concedida pelo Juiz de primeiro grau na sentença não comporta impugnação pela via do mandado de segurança, por ser impugnável mediante recurso ordinário. A ação

cautelar é o meio próprio para se obter efeito suspensivo a recurso. No caso da tutela antecipada ser concedida antes da sentença, cabe a impetração do mandado de segurança, em face da inexistência de recurso próprio. Não se admite o mandado de segurança para atacar tutela antecipatória expressamente prevista como de competência do Juízo, na medida em que a concessão de liminar constitui faculdade do juiz, no uso de seu poder discricionário e de cautela, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança.

- b) O indeferimento de petição inicial de mandado de segurança, pela falta de documento essencial à propositura da ação, não prescinde da abertura de prazo para facultar ao autor a emenda aos termos da petição inicial, regularizando a ação.
- c) Diante da existência de previsão, no mandato, fixando termo para sua juntada, o instrumento de mandato só tem validade se anexado ao processo dentro do aludido prazo. Considerando a existência de instrumento de mandato substabelecido, têm-se como inválidos os atos praticados pelo substabelecido, quando inexisterem, no mandato, poderes expressos para substabelecer.
- d) Não se aplica, nas instâncias recursais, as normas dos arts. 13 e 37 do CPC para a juntada de instrumento de mandato por advogado na ocasião da interposição de apelo e regularização da representação processual.
- e) O art. 899 da CLT, ao impedir a execução definitiva do título executório, enquanto pendente recurso, alcança tanto as execuções por obrigação de pagar quanto as por obrigação de fazer. Assim, tendo a obrigação de reintegrar caráter definitivo é defesa sua decretação, em sede liminar.

Comentário Lembramos que, para que os recursos sejam apreciados, a parte interessada deverá observar a existência dos pressupostos recursais objetivos (recurso adequado, previsto em lei, tempestivo, com preparo e representação regular) e subjetivos (legitimidade, capacidade e interesse). A matéria está delineada na Súmula 383 do Tribunal Superior do Trabalho. Aquela Corte esclarece nos itens I e II do citado verbete que a possibilidade de regularização da representação processual não se estende aos Tribunais Trabalhistas quando da interposição de recursos. Ou seja, somente é possível

tal regularização quando o feito ainda tramita na primeira instância. Tal posicionamento nada mais é do que a exteriorização do pressuposto recursal objetivo de representação regular. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 8ª REGIÃO – 2008

223 Assinale a alternativa INCORRETA:

- a) Apenas excetuada a possibilidade de ação rescisória e da revisão da decisão normativa, é vedado aos órgãos da Justiça do Trabalho conhecer de questões já decididas.
- b) Nos específicos termos da CLT, as partes e testemunhas serão inquiridas pelo juiz ou presidente, podendo ser reinquiridas, por seu intermédio, a requerimento dos vogais, das partes, seus representantes ou advogados. Assim, é possível afirmar que a CLT não proíbe a inquirição das partes pelos seus próprios patronos.
- c) Os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final. Nos processos de dissídio coletivo, o acompanhamento por advogado é meramente facultativo.
- d) O sindicato ou o Ministério Público Estadual poderá ajuizar reclamação trabalhista do menor de 18 anos na Justiça do Trabalho.
- e) Das decisões sobre exceções de suspeição e incompetência, salvo, quanto a estas, se terminativas do feito na Justiça do Trabalho, não caberá recurso, podendo, no entanto, as partes alegá-las novamente no recurso que couber da decisão final.

Comentário A inquirição das partes pode ser feita pelo juiz do trabalho, caso em que tal situação implica o que a doutrina chama de interrogatório. Além disso, é possível à parte querer ouvir a outra parte em depoimento pessoal, tudo com o intuito de obter sua confissão real. Contudo, jamais é possível que a própria parte seja ouvida a requerimento do seu advogado, hipótese inexistente em nosso ordenamento jurídico. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 8ª REGIÃO – 2009

224 Sobre a prova no Processo do Trabalho, é correto afirmar:

- a) O documento oferecido para prova só será aceito se estiver no original ou em certidão autêntica, ou quando conferida a respectiva forma pública perante o juiz ou tribunal do trabalho.

- b) Nos termos da lei, o comparecimento das testemunhas à audiência prescinde de notificação ou intimação. As que não comparecerem espontaneamente serão intimadas. Mas, na hipótese de ação submetida ao rito sumaríssimo, o deferimento da intimação dependerá da comprovação pela parte de que a testemunha ausente foi convidada.
- c) Nas ações submetidas ao procedimento sumaríssimo, a prova técnica somente será deferida quando o fato o exigir, ou for legalmente imposta. Uma vez apresentado o laudo pericial, as partes serão intimadas a manifestar-se, no prazo de cinco dias, sucessivos.
- d) A testemunha que for parente até o terceiro grau civil, amigo íntimo, ou inimigo de qualquer das partes, inclusive o trabalhador que estiver litigando ou tiver litigado contra o mesmo empregador, que a inimigo deste se equipara, não prestará compromisso e seu depoimento valerá como simples informação.
- e) É facultado a cada uma das partes apresentar um perito, cujo laudo terá que ser apresentado no mesmo prazo assinado para o perito designado pelo juiz, sob pena de desentranhamento dos atos.

Comentário Com efeito, no processo do trabalho não há exigência de apresentação de rol de testemunhas como previsto no Código de Processo Civil. Assim, a forma pela qual as partes devem trazer testemunhas é por meio de convite, nos termos do art. 825 da Consolidação das Leis do Trabalho. Todavia, no caso de testemunha ausente na audiência em que deveria depor implica, via de regra, o requerimento de adiamento da audiência. Nesse caso, se se tratar de ação trabalhista que tramita sob o rito ordinário, bastará à parte interessada, ou a seu advogado, informar acerca da ausência e formular requerimento verbal de adiamento da audiência. Contudo, se for de ação trabalhista que tramita sob o rito sumaríssimo, deverá a parte interessada, ou seu advogado, comprovar documentalmente o convite formulado à testemunha ausente. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 8ª REGIÃO – 2009

225 Sobre o processo do trabalho, é incorreto afirmar:

- a) É lícito às partes celebrar conciliação que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o Juízo conciliatório. As partes

podem entabular acordo após o trânsito em julgado da ação e após a elaboração dos cálculos de liquidação, transacionando quanto a todas as parcelas reconhecidas na decisão judicial transitada em julgado.

- b) Nas hipóteses em que existirem erros materiais de digitação ou de cálculo na sentença, poderão os mesmos, antes da execução, ser corrigidos, *ex officio*, ou a requerimento dos interessados ou do Ministério Público do Trabalho. Desse modo, não há necessidade de oposição de embargos de declaração.
- c) No procedimento ordinário, a notificação será feita em registro postal com franquia. No caso de não ser encontrado o destinatário ou no caso de recusa do recebimento, o Correio ficará obrigado a devolver a notificação no prazo de 48 horas. Nas hipóteses em que o reclamado não é encontrado ou cria embaraços ao recebimento da notificação, far-se-á notificação por edital publicado em jornal oficial ou afixado na sede do Juízo.
- d) Os juízes e órgãos julgadores, de qualquer instância, podem conceder benefício da justiça gratuita àqueles que declararem, sob as penas da lei, que não estão em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família. Àqueles que perceberem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, a concessão do benefício independe de requerimento. Os benefícios da justiça gratuita se estendem aos traslados e instrumentos. A parte pode pleitear a concessão do benefício da justiça gratuita, inclusive, no prazo alusivo ao recurso.
- e) O magistrado deve reconhecer a suspeição para atuar na causa quando, em relação aos litigantes, existir inimizade capital, amizade íntima, parentesco por consanguinidade ou afinidade até o terceiro grau civil ou existir interesse particular na causa. A exceção de suspeição será rejeitada, de plano, se do processo constar que o recusante deixou de alegá-la anteriormente, quando já a conhecia, ou que, depois de conhecida, aceitou o juiz recusado ou, finalmente, se procurou de propósito o motivo de que ela se originou.

Comentário Nos termos do art. 832, § 6º, da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pela Lei n. 11.457/2007, “O acordo celebrado após o trânsito em julgado da sentença ou após a elaboração dos cálculos de

liquidação de sentença não prejudicará os créditos da União”. De lembrar que referida matéria – tributos decorrentes de decisões da Justiça do Trabalho – é de ordem pública. Nesse sentido, não podem as partes celebrar acordo pelo qual sejam suprimidos os créditos tributários da União, a saber, imposto de renda e contribuições previdenciárias. Isso porque ninguém pode celebrar acordo acerca do que não dispõe. Alternativa “a”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 8ª REGIÃO – 2009

226 Assinale a alternativa correta:

- a) No processo do trabalho, os pedidos de compensação ou retenção poderão ser apresentados na contestação, tendo prioridade em todas as fases processuais as causas cuja decisão tiver de ser executada perante o Juízo da falência, sendo o direito processual comum fonte subsidiária principal do direito processual do trabalho nas fases de conhecimento, liquidação e execução do processo.
- b) No processo do trabalho, havendo acordo, lavrar-se-á o respectivo termo, consignando-se o prazo e demais condições para seu cumprimento, podendo ser estabelecido dentre essas condições a de ficar a parte que não cumprir o acordo obrigada a satisfazer integralmente o pedido ou pagar uma indenização convencionada, sem prejuízo do cumprimento do acordado.
- c) No procedimento sumaríssimo, a apreciação da reclamação deverá ocorrer no prazo máximo de quinze dias do seu ajuizamento, devendo o pedido se apresentar certo ou determinado e líquido, não sendo admissível a citação por edital, incumbindo ao autor a correta indicação do nome e endereço do reclamado, sendo decididos na sentença todos os incidentes e exceções levantados.
- d) No processo do trabalho, as nulidades só serão declaradas mediante provocação das partes, as quais deverão argui-las à primeira vez em que tiverem de falar em audiência ou nos autos, não havendo nulidade quando não resultar dos atos inquinados manifesto prejuízo às partes litigantes, não sendo pronunciada a nulidade quando for possível repetir-se o ato ou suprir-se a sua falta.
- e) No processo do trabalho, os atos e termos processuais que devam ser assinados pelas partes interessadas, quando estas, por motivo justificado, não possam fazê-lo, serão firmados a rogo, na presença de uma testemunha, sempre que não houver procurador legalmente

constituído, sendo que os termos relativos ao movimento dos processos constarão de simples notas, datadas e rubricadas pelos secretários.

Comentário Com efeito, dispõe o art. 846, *caput* e seus §§ 1º e 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho que, uma vez celebrado acordo na audiência una ou na audiência inicial, deverá conter o prazo e as demais condições para o seu cumprimento. No caso de não cumprimento da avença, poderá ficar estabelecido que a parte que não a cumprir ficará obrigada a satisfazer integralmente o pedido ou pagar uma indenização convencionada, sem prejuízo do cumprimento do acordo. Com o referido dispositivo legal o legislador ordinário confere prevalência ao princípio da lealdade processual quando da celebração de acordo entre as partes. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 8ª REGIÃO – 2009

227 Acerca da audiência no processo do trabalho, considerando a legislação processual trabalhista em vigor e a jurisprudência consolidada do TST, é incorreto afirmar que:

- a) Nos dissídios individuais, proposta a conciliação e não havendo acordo, o Juiz, após apresentada defesa pelo reclamado e antes de iniciar a oitiva das partes e das testemunhas, deverá fixar o valor da alçada, se este for indeterminado na petição inicial. Qualquer das partes, no momento das razões finais, poderá impugnar o valor fixado, incidente que será decidido de plano pelo Juiz, sendo lícito às partes, na hipótese do valor da alçada ser mantido, impugnar, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, referida decisão através de pedido de revisão dirigido ao Presidente do Tribunal Regional.
- b) Sob a direção do juiz, as audiências para solução das demandas sujeitas a rito sumaríssimo serão unas, onde deverá ocorrer toda a instrução e julgamento. O juiz terá liberdade no processo para determinar as provas que deverão ser produzidas pelas partes, considerado o ônus probatório de cada litigante, podendo excluir as que considerar excessivas ou protelatórias, bem como para apreciá-las e dar especial valor às regras de experiência comum. Na ata de audiência serão registrados os atos essenciais, as afirmações fundamentais das partes e as informações úteis à solução da causa trazidas pela prova testemunhal.

- c) Nos dissídios coletivos, após recebida e protocolada a representação, e estando na forma devida, o Presidente do Tribunal designará, dentro do prazo de 10 (dez) dias, a audiência de conciliação, que será a primeira desimpedida, depois de cinco dias, por conta do que serão notificados os dissidentes, sendo facultado ao empregador fazer-se representar na audiência pelo gerente que tenha conhecimento do dissídio, e por cujas declarações será sempre responsável.
- d) Na audiência de julgamento, nos dissídios individuais, deverão estar presentes as partes, independentemente do comparecimento de seus representantes, exceto nos casos de litisconsórcio ativo ou nas ações de cumprimento, quando os empregados poderão se fazer representar pelo sindicato de sua categoria, sendo facultado ao empregador se fazer substituir por preposto que seja obrigatoriamente seu empregado e cujas declarações obrigarão o proponente.
- e) No procedimento sumaríssimo, as provas serão produzidas na audiência de instrução e julgamento, ainda que não requeridas previamente pelas partes. A manifestação sobre os documentos apresentados por uma das partes será feita pela parte contrária de forma imediata na audiência, não sendo admitida sua interrupção, salvo absoluta impossibilidade. As testemunhas, até o máximo de quatro, comparecerão à audiência de instrução e julgamento independentemente de intimação.

Comentário Com efeito, preleciona o art. 2º, *caput*, da Lei n. 5.584/70 que “Nos dissídios individuais, proposta a conciliação, e não havendo acordo, o Presidente da Junta ou o Juiz, antes de passar à instrução da causa, fixar-lhe-á o valor para a determinação da alçada, se este for indeterminado no pedido”. Em suma: a fixação do valor da causa deverá ocorrer antes da instrução, ou seja, antes do recebimento da defesa, ao contrário do que consta na alternativa. Alternativa “a”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 8ª REGIÃO – 2009

228 Responda a alternativa correta, nos termos da legislação em vigor e da jurisprudência consolidada do TST.

- a) Não é possível confundir a atuação administrativa do Estado,

realizada pelos órgãos de proteção ao trabalho, com a atividade jurisdicional, monopólio do Poder Judiciário. Assim, a ocorrência de processo judicial discutindo a existência de vínculo de emprego não possui o condão de sobrestar o julgamento do processo administrativo de aplicação de penalidade por violação da legislação consolidada, salvo se assim o determinar o Juiz. A disposição que condicionava o acesso ao Poder Judiciário ao esgotamento da instância administrativa foi revogada pela Constituição Federal de 1988.

- b) O direito de ação é pessoal, sendo de legitimação extraordinária seu manejo por terceiro, admitindo-se a legitimação por entidade associativa por expressa previsão legal. Assim, considerando apenas as pessoas em plena capacidade civil, não é possível a instauração da ação trabalhista independentemente da vontade do trabalhador e/ou do empregador.
- c) É possível o manejo de Mandado de Segurança para atacar decisão judicial recorrível na origem, mas tornada irreccorrível pelo decurso do prazo, respeitando-se, em todas as hipóteses, o prazo decadencial de 120 dias para o ajuizamento da medida, nos termos da Lei n. 1.533/51.
- d) É possível a impetração de mandado de segurança contra ato judicial que, de ofício, arbitrou novo valor à causa, acarretando a majoração das custas processuais. Na hipótese, o impetrante possui direito líquido e certo a observância dos princípios da legalidade estrita e do devido processo legal.
- e) Nos termos da lei da informatização do processo judicial, considera-se meio eletrônico qualquer forma de armazenamento ou tráfego de documentos e arquivos digitais. Assim sendo, consideram-se realizados os atos processuais por meio eletrônico no dia e hora do seu envio ao sistema do Poder Judiciário, do que deverá ser fornecido protocolo eletrônico, sendo que, quando a petição eletrônica for enviada para atender prazo processual, serão consideradas tempestivas as transmitidas até as 24 (vinte e quatro) horas do seu último dia. Esta norma excepciona disposição consolidada que fixa o horário das 6 (seis) às 20 (vinte) horas para a prática dos atos processuais.

Comentário O diploma normativo que regulamenta a informatização do processo judicial é da Lei n. 11.419/2006. Dispõe o art. 1º, § 2º, I, da citada lei: “Considera-se meio eletrônico qualquer forma de armazenamento ou tráfego de documentos e arquivos digitais”. De outra parte, preconiza o art. 3º, *caput*, da mesma lei: “Consideram-se realizados os atos processuais por meio eletrônico no dia e hora do seu envio ao sistema do Poder Judiciário, do que deverá ser fornecido protocolo eletrônico”. Ainda, prevê o parágrafo único do mesmo art. 3º que “quando da petição eletrônica for enviada para atender prazo processual, serão consideradas tempestivas as transmitidas até as 24 (vinte e quatro) horas do seu último dia”. Por fim, contempla o art. 4º, § 2º, da mesma lei que “A publicação eletrônica na forma deste artigo substitui qualquer outro meio e publicação oficial, para quaisquer efeitos legais, à exceção dos casos que, por lei, exigem intimação ou vista pessoal”, o que afasta por completo a exigência de que tais atos sejam praticados das 6 às 20 horas, na forma do art. 770, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho. De ressaltar que a informatização do processo parece ser medida irreversível em nossos Tribunais, em especial após o advento da lei em comento. Alternativa “e”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 8ª REGIÃO – 2009

229 Considerando a expressa dicção legal e a jurisprudência consolidada do TST, é correto afirmar:

- a) Nos dissídios individuais e nos dissídios coletivos do trabalho, nas ações e procedimentos de competência da Justiça do Trabalho, as custas relativas ao processo de conhecimento incidirão à base de 2% (dois por cento), observado o mínimo de R\$ 10,64 (dez reais e sessenta e quatro centavos) e serão calculadas: I – quando houver acordo ou condenação, sobre o respectivo valor; II – quando houver extinção do processo, sem julgamento do mérito, ou julgado totalmente improcedente o pedido, sobre o valor da causa; III – no caso de procedência do pedido formulado em ação declaratória e em ação constitutiva, sobre o valor da causa; IV – quando o valor for indeterminado, sobre o que o juiz fixar. Nas demandas propostas perante a Justiça Estadual, no exercício da jurisdição trabalhista, as custas serão apuradas conforme dispuser a Lei de Organização Judiciária local.
- b) Apesar da disposição que determina o cálculo das custas sobre o

valor da condenação, não caracteriza deserção a hipótese em que, acrescido o valor da condenação, não houve fixação ou cálculo do valor devido a título de custas e tampouco intimação da parte para o preparo do recurso, devendo, pois, as custas ser pagas ao final.

- c) Válido é o instrumento de mandato com prazo determinado que contém cláusula estabelecendo a prevalência dos poderes para atuar até o final da demanda. Diante da existência de previsão, no mandato, fixando termo para sua juntada, o instrumento de mandato só tem validade se anexado ao processo dentro do aludido prazo. A falta de poderes expressos no mandato para substabelecer torna inválidos os atos praticados pelo substabelecido; configura-se a irregularidade de representação se o substabelecimento é anterior à outorga passada ao substabelecido.
- d) A execução de quantia certa fundada em título executivo judicial poderá ser promovida por qualquer interessado, ou *ex officio* pelo próprio Juiz ou Tribunal competente, sendo, porém, defesa a iniciativa do órgão do Ministério Público do Trabalho, salvo na condição de autor do processo em que se originou o título executado.
- e) Caberão embargos de declaração de acórdão, no prazo de cinco dias, devendo seu julgamento ocorrer na primeira sessão subsequente a sua apresentação, registrado na certidão, sendo apenas admitido efeito modificativo da decisão nos casos de omissão e contradição no julgado, porém os erros materiais poderão ser corrigidos de ofício ou a requerimento de qualquer das partes.

Comentário Acerca do tema a jurisprudência é a seguinte: dispõe a Súmula 53 do Tribunal Superior do Trabalho que “O prazo para pagamento das custas, no caso de recurso, é contado da intimação do cálculo”. Por seu turno, a Orientação Jurisprudencial n. 104 da Seção de Dissídios Individuais I do Tribunal Superior do Trabalho preconiza que “não caracteriza deserção a hipótese em que, acrescido o valor da condenação, não houve fixação ou cálculo do valor devido a título de custas e tampouco intimação da parte para o preparo do recurso, devendo, pois, as custas ser pagas ao final”. Em suma: é ato formal do Poder Judiciário a fixação das custas na hipótese de acréscimo da condenação, bem assim a intimação para recolhê-las aos cofres públicos, não havendo falar em deserção se não cumprida essa formalidade. Nesse caso, o pagamento das custas ocorrerá ao final. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 9ª REGIÃO – 2009

230 Analise as seguintes proposições:

- I. Não se reveste de validade o instrumento de mandato firmado em nome de pessoa jurídica em que não haja a sua identificação e a de seu representante legal, o que, a teor do art. 654, § 1º, do Código Civil, acarreta, para a parte que o apresenta, os efeitos processuais da inexistência de poderes nos autos.
 - II. A legitimidade processual do sindicato para promover ação de cumprimento não é extensiva para acordo ou convenção coletiva de trabalho.
 - III. É admissível a juntada de instrumento de mandato posterior à interposição de recurso, pois o mesmo é reputado ato urgente.
 - IV. O benefício da justiça gratuita é devido somente àqueles que percebem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal.
 - V. O benefício da justiça gratuita pode ser requerido em qualquer tempo ou grau de jurisdição, desde que, na fase recursal, seja o requerimento formulado no prazo alusivo ao recurso.
- a) As proposições I e V estão corretas.
 - b) As proposições II e IV estão corretas.
 - c) As proposições II, III e IV estão corretas.
 - d) Todas as proposições estão corretas.
 - e) nenhuma proposição está correta.

Comentário No tocante à proposição I, encontra-se prevista na Orientação Jurisprudencial n. 373 da Seção de Dissídios Individuais I do Tribunal Superior do Trabalho. Com esse verbete considera o órgão fracionário da Suprema Corte Trabalhista que inexistem poderes nos autos para a atuação do advogado pretensamente constituído. Quanto à proposição V, também está correta, uma vez que se baseia na Orientação Jurisprudencial n. 269 da Seção de Dissídios Individuais I. É cediço que a Justiça do Trabalho atua, em regra, em favor de trabalhadores desempregados. Por conta disso, o posicionamento jurisprudencial admite até mesmo que o requerimento de justiça gratuita seja formulado no prazo do recurso interposto pelo trabalhador, não havendo falar em intempestividade somente pelo fato de que tal requerimento não tenha sido formulado juntamente com a peça vestibular. A proposição II está incorreta, ante o contido na Súmula 286 do Tribunal Superior do Trabalho. A

proposição III está incorreta, ante o contido na Súmula 383, item I. Por fim, a proposição IV está incorreta à luz do contido na parte final do § 3º do art. 790 da Consolidação das Leis do Trabalho. Alternativa “a”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 9ª REGIÃO – 2009

231 Quanto às nulidades no processo do trabalho, considere as seguintes proposições:

- I. Só haverá nulidade quando resultar dos atos inquinados manifesto prejuízo às partes litigantes.
 - II. Na possibilidade de suprir-se a falta ou repetir-se o ato a nulidade não será pronunciada.
 - III. A extensão da nulidade será declarada pelo juiz ou tribunal que a pronunciar.
 - IV. A parte prejudicada deverá arguir a nulidade na primeira oportunidade que tiver que falar em audiência ou nos autos.
- a) Somente a proposição I está correta.
 - b) Somente as proposições II e III estão corretas.
 - c) Somente as proposições I e IV estão corretas.
 - d) Todas as proposições estão corretas.
 - e) Nenhuma proposição está correta.

Comentário As proposições I, II, III e IV estão preconizadas nos arts. 794, 796, a, 797 e 795, *caput*, todos da Consolidação das Leis do Trabalho, respectivamente. A proposição I está escorada no princípio da transcendência. A proposição II está escorada no princípio da proteção. A proposição III contempla o que se denomina aproveitamento dos atos válidos em observância ao princípio da economia processual. A proposição IV está amparada no princípio da convalidação. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 9ª REGIÃO – 2009

232 Analise as seguintes proposições:

- I. É inválido o substabelecimento de advogado investido de mandato tácito.
- II. O micro e pequeno empresário deve obrigatoriamente ser representado na Justiça do Trabalho por preposto empregado, exceto quando se fizer representar pessoalmente.
- III. Caracteriza a irregularidade de representação judicial a ausência

da data da outorga de poderes, pois, no mandato judicial, ao contrário do mandato civil, não é condição de validade do negócio jurídico.

IV. A ausência de juntada aos autos de documento que comprove a designação do assistente jurídico como representante judicial da União (art. 69 da Lei Complementar n. 73, de 10/02/1993) importa irregularidade de representação.

- a) As proposições I e II estão corretas.
- b) As proposições II e III estão corretas.
- c) As proposições I e IV estão corretas.
- d) Todas as proposições estão corretas.
- e) Nenhuma proposição está correta.

Comentário No que respeita à proposição I, está prevista na Orientação Jurisprudencial n. 200 da Seção de Dissídios Individuais I do Tribunal Superior do Trabalho, *in verbis*: “É inválido o substabelecimento de advogado investido de mandato tácito”. Correto o posicionamento jurisprudencial, porque somente pode substabelecer aquele que foi constituído como advogado, o que não é a hipótese do mandato tácito. Relativamente à proposição IV, está correta, uma vez que, como se trata de designação excepcional e provisória de assistente jurídico, há necessidade de comprovação da designação. Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 1ª REGIÃO – 2008

233 Joaquim, bancário, propôs reclamação trabalhista contra o Banco da Sorte, pretendendo o pagamento de horas extraordinárias, que não eram registradas nos cartões de ponto, tudo num total de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais). Joaquim arrolou suas testemunhas na própria petição inicial. O Banco foi citado, negou todos os fatos e apresentou os cartões de ponto, nos quais não havia horas extraordinárias trabalhadas. No curso da audiência, Joaquim declarou que suas testemunhas não compareceram e que uma delas se mudara para o Ceará. O Juiz indeferiu a intimação das testemunhas e julgou improcedente o pedido.

Assinale a resposta incorreta:

- a) No comando do processo, cabe ao juiz indeferir as diligências inúteis ou meramente protelatórias.
- b) No processo do trabalho, as testemunhas que não comparecerem

serão intimadas *ex officio* ou a requerimento da parte.

- c) Em razão do valor do pedido, o reclamante deveria ter provado que convidou as testemunhas e elas não compareceram.
- d) A testemunha residente fora da sede do Juízo deveria ser ouvida mediante carta precatória.
- e) Caberia ao Joaquim interpor recurso ordinário, suscitando preliminar de nulidade, por cerceamento de defesa.

Comentário O valor do pedido implica que o feito deve tramitar pelo rito sumaríssimo. Nessa esteira de raciocínio, preleciona a primeira parte do art. 852-H, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho que “Só será deferida intimação de testemunha que, comprovadamente convidada, deixar de comparecer”. De lembrar que, quando o feito tramita pelo rito sumaríssimo, é intenção do legislador que tal ocorra no menor prazo possível. Por isso o rigor formal para deferir o adiamento de audiência por falta de testemunha. Por fim, pensamos que, para que seja deferido o adiamento da audiência por falta de testemunha no rito sumaríssimo, possa a parte interessada apresentar convite escrito com a assinatura daquela ou até mesmo *e-mail* enviado à testemunha, com confirmação do comparecimento. Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 1ª REGIÃO – 2008

234 Assinale a proposição correta:

- a) A oposição é sempre aceita no processo do trabalho.
- b) A prova documental no processo do trabalho poderá ser produzida a qualquer tempo, no curso da instrução processual.
- c) As testemunhas no processo do trabalho devem ser previamente arroladas, a fim de que a parte contrária tenha ciência de quem são as pessoas e possa preparar possível contradita.
- d) No processo do trabalho a audiência é una e contínua, sendo nula a partição do ato.
- e) O parecer do assistente técnico deverá ser apresentado no mesmo prazo assinado para o perito, sob pena de desentranhamento dos autos.

Comentário Dispõe o art. 3º, parágrafo único, da Lei n. 5.584/70: “Permitir-se-á a cada parte a indicação de um assistente, cujo laudo terá que ser apresentado no mesmo prazo assinado para o perito, sob pena de ser desentranhado dos autos”. Alternativa “e”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 1ª REGIÃO – 2008

235 Assinale a alternativa correta:

- a) Os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia servirão como base para propositura de ação monitória.
- b) Tratando-se de empregado que não tenha obtido o benefício da justiça gratuita, ou isenção de custas, o sindicato que houver intervindo no processo responderá solidariamente pelo pagamento das custas devidas.
- c) As custas deverão ser recolhidas sempre ao final da execução, salvo no caso de recurso, quando serão pagas e comprovado o recolhimento no prazo de cinco dias.
- d) Das decisões que acolherem exceções de suspeição e de incompetência caberá recurso ordinário ou agravo de petição, dependendo da fase do processo, cuja interposição se dará no prazo de oito dias.
- e) Os conflitos de jurisdição suscitados entre as autoridades da Justiça do Trabalho e as da Justiça Ordinária serão resolvidos pelo Supremo Tribunal Federal.

Comentário A alternativa correta se baseia no art. 790, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho. A alternativa “a” está incorreta, porque o termo de conciliação firmado perante a Comissão de Conciliação Prévia é título executivo extrajudicial e, assim sendo, não necessita da propositura de ação monitória. A alternativa “c” está incorreta, uma vez que a comprovação do seu recolhimento deverá ser feita no prazo alusivo ao recurso, nos termos do art. 789, § 1º, do Texto Consolidado. A alternativa “d” está incorreta, uma vez que somente caberá recurso se acolhida exceção de incompetência terminativa do feito na Justiça do Trabalho, nos termos da Súmula 214 do Tribunal Superior do Trabalho. Por fim, a alternativa “e” está incorreta, ante o contido no art. 105, I, *d*, da Constituição Federal de 1988. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 2ª REGIÃO – 2009

236 Numa determinada reclamação trabalhista, por ocasião da audiência UNA, compareceu o advogado da reclamada munido de procuração, defesa escrita e documentos, estando, entretanto, ausente injustificadamente o preposto. Nesta situação, segundo entendimentos

sumulados do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, o Juiz deve:

- a) Receber a defesa e aplicar a pena de confissão à reclamada ausente.
- b) Permitir que o advogado atue também como preposto, desde que seja empregado da reclamada.
- c) Não receber a defesa e declarar a revelia da reclamada.
- d) Nomear uma das testemunhas presentes da reclamada como preposto “*ad hoc*”.
- e) Adiar a audiência para preservar o Princípio da Ampla Defesa e do Contraditório.

Comentário Dispõe a Súmula 122 do Tribunal Superior do Trabalho que “a reclamada, ausente à audiência em que deveria apresentar defesa, é revel, ainda que presente seu advogado munido de procuração, podendo ser ilidida a revelia mediante a apresentação de atestado médico, que deverá declarar, expressamente, a impossibilidade de locomoção do empregador ou do seu preposto no dia da audiência”. Nada obstante o contido no verbete retromencionado, é certo que a matéria é polêmica na doutrina e na jurisprudência. Para aqueles que entendem que a ausência do empregador ou do seu preposto não afasta a revelia e confissão, não é possível o recebimento da defesa, o que redundaria na aplicação dos efeitos da revelia e consequente pena de confissão quanto à matéria de fato. Todavia, aqueles que permitem a entrega da defesa o fazem com base no princípio constitucional da isonomia das partes e também porque se revela manifesto o ânimo de defesa do empregador, corrente à qual nos filiamos. Nesse caso, por óbvio, o empregador não será considerado revel, mas ser-lhe-á aplicada a pena de confissão quanto à matéria de fato. Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 2ª REGIÃO – 2009

237 Segundo interpretação do Colendo Tribunal Superior do Trabalho o preposto deve, necessariamente:

- a) Ser empregado da parte reclamada e ter presenciado os fatos controvertidos, apenas.
- b) Ser empregado da parte reclamada, salvo nos casos de trabalho doméstico ou se o empregador for micro ou pequeno empresário.
- c) Ser empregado da parte reclamada, salvo nos casos de trabalho doméstico.

- d) Ser empregado da parte reclamada em demanda de qualquer natureza.
- e) Não precisa ser empregado, bastando que tenha conhecimento dos fatos por qualquer meio.

Comentário Sobreleva mencionar que o único requisito previsto na Consolidação das Leis do Trabalho na possibilidade de o empregador ser representado por preposto é que ele tenha conhecimento dos fatos, consoante o disposto no art. 843, § 1º, do referido diploma legal. Com efeito, a exigência de ser o preposto empregado está contida apenas na Súmula 377 do Tribunal Superior do Trabalho, exceto os litígios nos quais sejam réus empregadores domésticos e bem assim os litígios nos quais sejam réus as microempresas (ME) e as empresas de pequeno porte (EPP), assim consideradas aquelas contempladas na Lei Complementar n. 123/2006 (Estatuto da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte). A exigência da condição de empregado consagrada pela Suprema Corte Trabalhista tem o intuito único de evitar o malefício do “preposto profissional”. Contudo, foram excepcionados da exigência fixada na citada Súmula os empregadores domésticos, uma vez que não seria cabível exigir que outra pessoa da residência que fosse representar o empregador em juízo (marido, mulher, filhos etc.) fosse seu empregado. Também nos casos de microempresas (ME) e empresas de pequeno porte (EPP) é sabido que a exceção contemplada pelo referido diploma legal tem como fundamento o fato de tratar-se de empreendimentos nos quais, via de regra, quem trabalha são os próprios proprietários, ou seja, ambos quase sempre não têm empregados. Nesse sentido, obrigá-los a comparecer pessoalmente por certo implicaria o fechamento da atividade empresarial, o que não parece razoável. Normalmente, nesses casos, quem representa o empregador é o contador terceirizado. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 2ª REGIÃO – 2009

238 Assinale a alternativa correta:

- a) Nos termos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, ao receber a petição inicial a Secretaria da Vara deve enviar os autos imediatamente ao juiz para realização do juízo de admissibilidade da ação.
- b) No Processo do Trabalho o juiz tem contato com a petição inicial apenas em audiência e é nesta oportunidade que deve realizar o

juízo de admissibilidade da ação, determinando, inclusive, quando for o caso, a emenda à peça vestibular se a hipótese versar sobre vícios insanáveis.

- c) É incorreto determinar a emenda à petição inicial na audiência, posto que a esta altura o réu já foi citado, não se admitindo a alteração da “*litiscontestatio*” em nenhuma hipótese.
- d) A emenda à petição inicial, após a citação do réu, depende da concordância expressa deste.
- e) Constatada a ausência de documento essencial, o indeferimento da petição inicial somente é cabível se, após intimada para suprir a irregularidade em 10 (dez) dias, a parte não o fizer.

Comentário Com efeito, dispõe a Súmula 263 do Tribunal Superior do Trabalho que, “Salvo nas hipóteses do art. 295 do CPC, o indeferimento da petição inicial, por encontrar-se desacompanhada de documento indispensável à propositura da ação ou não preencher outro requisito legal, somente é cabível se, após intimada para suprir a irregularidade em 10 (dez) dias, a parte não o fizer”. Quanto à exceção contemplada na Súmula retromencionada, veja-se o comentário do renomado doutrinador Francisco Antonio de Oliveira: “Do modo sumulado, transmitia-se a impressão de que o art. 295 do CPC deveria ser encarado com menos rigor, com escudo no *jus postulandi* das partes e no princípio de economia processual. Todavia, o art. 295 do CPC ainda deve ser analisado com o devido cuidado, sob pena de trazermos para o processo do trabalho o formalismo, por vezes exacerbado, do processo comum. No processo comum, são discutidas, em regra, verbas patrimoniais; no processo do trabalho, verbas alimentares. Daí, numa petição inicial viciada pela inépcia (tem pedido e não tem causa de pedir ou vice/versa), a ação poderá ser salva (economia processual e celeridade), concedendo-se à parte prazo razoável para o acerto (art. 284, CPC)...”. Nessa esteira de raciocínio, sustenta-se a possibilidade de, no processo do trabalho, poder o juiz do trabalho fixar prazo para emenda à petição inicial em 10 dias, qualquer que seja a inépcia identificada, mas sempre, obviamente, antes do recebimento da defesa, que é ato de entrega em audiência. Também não há falar no rigor do processo civil, no sentido de que, depois de citado o réu (no processo do trabalho, notificado), não possa o juízo determinar a emenda à petição inicial que se encontra inepta, pois somente em audiência é que o juiz do trabalho toma contato com os autos do processo, na medida em que não há despacho saneador. Alternativa “e”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 2ª REGIÃO – 2009

239 Analise as seguintes proposições:

- I. No Processo do Trabalho há previsão de preclusão da nulidade, se a parte não apresentar seu inconformismo na primeira oportunidade que tiver que se manifestar em audiência ou nos autos.
- II. A manifestação de inconformismo não tem forma prevista em Lei, tendo os usos e costumes consagrado a utilização da expressão “protesto” ou “protesto antipreclusivo”.
- III. Apresentados os “protestos” em audiência, cabe ao juiz analisar a oportunidade e conveniência de seu registro em ata, podendo decidir pelo não registro de tal manifestação se os “protestos” forem manifestamente impertinentes.
- IV. Ao interpor seu recurso à Instância Superior a parte deve renovar a manifestação de inconformismo, sob pena de preclusão, e, ainda, demonstrar o efetivo prejuízo que decorre da decisão judicial impugnada sob pena de rejeição da arguição.
- V. Ao apresentar os “protestos” há exigência legal que a parte faça acompanhar os fundamentos desta manifestação de inconformismo, indicando os dispositivos legais e/ou constitucionais violados pela decisão impugnada.

Diante das proposições supra, assinale:

- a) Todas as assertivas são verdadeiras.
- b) Somente as assertivas I, II e IV são verdadeiras.
- c) Somente as assertivas I, III e V são verdadeiras.
- d) Somente as assertivas I e IV são verdadeiras.
- e) Somente as assertivas II e III são falsas.

Comentário A assertiva I trata do princípio da convalidação insculpido no art. 795, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho. A assertiva II também está correta. Insta ressaltar que no processo do trabalho vigora o princípio da irrecurribilidade imediata das decisões interlocutórias. Nesse passo, quando o juiz do trabalho profere decisão de natureza interlocutória, v.g., de indeferimento da oitiva de uma testemunha em audiência, as partes têm adotado postura no sentido de apresentar “protestos” com o intuito de se resguardarem quando da interposição do recurso. Todavia, entendemos necessário que a parte renove seu inconformismo em sede de razões finais.

Quanto à assertiva IV, também está correta, na medida em que, se a parte não manifestar seu inconformismo com a decisão interlocutória, ocorrerá o fenômeno da preclusão. Por óbvio que quando da interposição do recurso cabível a parte deve demonstrar que aquela decisão lhe trouxe prejuízo (princípio da transcendência). A assertiva III está incorreta, porque a nosso ver é obrigação do juiz do trabalho – e não faculdade – registrar os protestos em ata, sobretudo porque a ata não lhe pertence, mas sim aos autos do processo. Por fim, a assertiva V está incorreta, uma vez que a parte não está obrigada a fundamentar seus protestos. Isso porque tal fica postergado para o momento da apresentação do recurso cabível à instância superior. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 2ª REGIÃO – 2009

240 Segundo previsão da Consolidação das Leis do Trabalho, na audiência, ao término da instrução processual o juiz deve:

- a) Renovar a proposta conciliatória e, se infrutífera esta, conceder às partes o prazo sucessivo de 05 (cinco) dias para razões finais, designando o julgamento para outra data.
- b) Renovar a proposta conciliatória e, se infrutífera esta, conceder às partes o prazo de dez minutos sucessivos para razões finais e, ao final, designar data de julgamento, salvo se o feito tramitar pelo rito sumaríssimo, quando o julgamento será proferido de imediato.
- c) Conceder a cada parte o prazo de dez minutos para razões finais, renovar a proposta conciliatória e, se infrutífera esta, proferir o julgamento de imediato, independentemente do rito pelo qual tramita o processo.
- d) Conceder a cada parte o prazo de dez minutos para razões finais em se tratando de rito ordinário e cinco minutos em se tratando de rito sumaríssimo, renovar a proposta conciliatória e, se infrutífera esta, proferir o julgamento de imediato, independentemente do rito pelo qual tramita o processo.
- e) Conceder a cada parte o prazo de dez minutos para razões finais em se tratando de rito ordinário e cinco minutos em se tratando de rito sumaríssimo, renovar a proposta conciliatória e, se infrutífera esta, designar data de julgamento, salvo se o feito tramitar pelo rito sumaríssimo, quando o julgamento será proferido de imediato.

Comentário Referida alternativa encontra-se literalmente insculpida no art. 850, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho. Por certo essa única forma de apresentação de razões finais que foi consagrada pelo legislador ordinário tenha sido amparada no princípio da oralidade, princípio esse informador do direito processual do trabalho. Quando as razões finais são remissivas, significa dizer que as partes estão remetendo o juiz para tudo o que foi alegado e provado, não havendo necessidade de realce de nenhuma prova produzida durante a fase instrutória. Por fim, as razões finais podem ser apresentadas por meio de memoriais. Todavia, esta última hipótese somente se aplica, a nosso ver, quando a instrução do feito tenha sido de grande complexidade. Também entendemos cabível a apresentação de razões finais por memoriais quando ficar provado durante a instrução, v.g., que os controles de frequência refletem a efetiva jornada laborada pelo empregado e os recibos de pagamento contemplarem pagamento de horas extras. Nesse caso, deverá o autor apresentar supostas diferenças em seu favor, podendo fazê-lo em sede de razões finais por meio de memoriais. Ao término das razões finais, se orais ou remissivas, deverá o juiz do trabalho renovar a proposta de conciliação. De lembrar que não há limite de número de vezes para a tentativa de conciliação. Contudo, tanto a primeira quanto a segunda proposta de conciliação são obrigatórias. Por fim, não havendo acordo, o juiz do trabalho deverá designar audiência de julgamento. Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 2ª REGIÃO – 2009

241 Assinale a alternativa incorreta:

- a) É admissível recurso interposto por advogado que não tenha instrumento de mandato nos autos, desde que conte com mandato tácito.
- b) No Processo do Trabalho há mandato tácito quando o advogado acompanha a parte à audiência e não conta com mandato expresso.
- c) O advogado que conta com mandato tácito não pode substabelecer.
- d) Qualquer ato praticado no Processo do Trabalho por advogado sem mandato, tácito ou expresso, pode ser ratificado no prazo de 15 dias, prorrogável por mais 15 dias, nos termos da Lei e, em assim ocorrendo, será considerado válido.
- e) Cabe ao advogado comunicar a parte da renúncia do mandato, devendo, ainda, permanecer na defesa dos interesses de seu constituinte no prazo de 10 (dez) dias após a ciência do mesmo.

Comentário Com efeito, dispõe o art. 5º, § 1º, da Lei n. 8.906/94 (Estatuto do Advogado) que “O advogado, afirmando urgência, pode atuar sem procuração, obrigando-se a apresentá-la no prazo de quinze dias, prorrogável por igual período”. Contudo, o dispositivo legal em comento somente se aplica à hipótese de mandato expresso e não na hipótese de mandato tácito. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 2ª REGIÃO – 2009

242 Designada sessão de audiência para Instrução do feito, com defesa já apresentada em audiência anterior, e tendo sido as partes diretamente intimadas para prestar depoimento na referida sessão, restou ausente a reclamada, mas, presente seu advogado. O juiz aplicou a pena de confissão à reclamada e determinou a colheita do depoimento pessoal do reclamante, obtendo ali confissão expressa. Nesta situação é correto dizer para o julgamento da causa que:

- a) Todo procedimento está equivocado, pois o juiz deveria ter decretado a revelia da ré com o desentranhamento da defesa e documentos.
- b) A confissão do autor prevalece sobre a confissão da ré, devendo o juiz levar em consideração esta prova quando do julgamento da lide.
- c) A confissão da ré, ainda que relativa, somente poderia ser elidida por prova pré-constituída, consoante entendimento sumulado pelo Colendo Tribunal Superior do Trabalho de sorte que o depoimento do autor deve ser desconsiderado.
- d) O depoimento pessoal do autor não poderia ser colhido, na medida em que a confissão da ré era absoluta e não admitia prova em contrário.
- e) As confissões são de idêntico valor. Confissões opostas e equivalentes anulam-se reciprocamente, cabendo ao juiz julgar o feito pelo ônus da prova.

Comentário Importa registrar as formas de confissão que temos no processo, a saber: confissão real e confissão ficta. *In casu*, a confissão aplicada à reclamada pela ausência de sócio ou preposto redundou na aplicação da confissão ficta, ou seja, na confissão por ficção legal. De outra parte, a confissão aplicada ao reclamante – uma vez que estava em audiência – é a confissão real. Por óbvio que, quando da prolação da sentença, deverá o juiz

do trabalho levar em consideração a confissão real do reclamante, a qual prevalece sobre a confissão ficta da reclamada. Embora o raciocínio ora esposado de que a confissão real do reclamante deverá ser levada em consideração em relação à confissão ficta da reclamada, é certo que a Súmula 74 do Tribunal Superior do Trabalho parece ter caminhado em sentido contrário, na medida em que no seu item II preconiza: “A prova pré-constituída nos autos pode ser levada em conta para confronto com a confissão ficta (art. 400, I, CPC), não implicando cerceamento de defesa o indeferimento de provas posteriores”. Por prova pré-constituída devem entender que se trata de prova documental produzida nos autos antes mesmo do início da fase instrutória, na qual devem ser ouvidas partes e testemunhas. Assim, de acordo com o posicionamento sumulado pela Suprema Corte Trabalhista, somente provas documentais podem elidir a pena de confissão. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 2ª REGIÃO – 2009

243 Analise as proposições abaixo:

- I. Em processo cujo objeto verse sobre jornada de trabalho é ônus do empregador que conta com mais de dez empregados no estabelecimento trazer aos autos, já com a defesa, e independentemente de intimação específica, os controles de horário, sob pena de presunção de veracidade da jornada de trabalho declarada na exordial.
- II. A presunção que decorre da ausência dos controles de horário é absoluta e não pode ser elidida por prova em contrário, salvo se justificada a ausência dos controles de horário por motivo de força maior, quando, então, caberá ao empregador o ônus da prova da jornada de trabalho do empregado.
- III. Tendo a petição inicial informado que o reclamante foi dispensado sem justa causa e a contestação negado qualquer dispensa, tem-se que a reclamada apresentou contestação de mérito direta e, por consequência, o ônus da prova do fato negado é do autor.
- IV. Em embargos à execução, a alegação é no sentido de que o imóvel penhorado é o único bem do devedor, tratando-se, portanto, de bem de família. Em resposta aos embargos o exequente nega a condição de único bem do devedor e, por consequência, a condição de bem de família. Neste caso, tem-se que o embargado apresentou

contestação de mérito direta, e o ônus da prova do fato constitutivo (único bem) é do embargante.

- V. Pretendendo a reclamante, empregada doméstica, o pagamento de horas extras e tendo a reclamada negado tal direito em face da ausência de previsão legal, o ônus da prova é da reclamada, pois a hipótese é de contestação de mérito indireta.

Da análise das assertivas acima é de se concluir que:

- a) Todas estão incorretas.
- b) Apenas a assertiva I é correta.
- c) Apenas as assertivas I e II são corretas.
- d) Apenas as assertivas I, III e V são corretas.
- e) Apenas as assertivas I e IV são corretas.

Comentário Apenas a assertiva I está correta e se encontra consagrada na Súmula 338, item I, do Tribunal Superior do Trabalho. Com efeito, dispõe o art. 74, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho que os estabelecimentos – entenda-se empresas – com mais de 10 empregados estão obrigados à adoção de controle de horário. Nesse sentido, a não apresentação dos referidos documentos pelo empregador juntamente com a peça defensiva implica a presunção de veracidade da jornada mencionada na exordial. A assertiva II está incorreta, uma vez que se trata de presunção relativa, e, assim, pode ser elidida por prova em contrário, nos termos da parte final do mesmo item da mesma súmula. A assertiva III está incorreta, ante o contido na Súmula 212 do Tribunal Superior do Trabalho. Relativamente à assertiva IV, também está incorreta, porque o ônus da prova de que não se trata de bem de família é do embargado, no caso, do exequente, uma vez que negado o fato pelo executado. Por fim, a afirmação V está incorreta, porque não se pode admitir ônus da prova de fato negativo, aliado ao fato de que empregado doméstico não faz jus a hora extra. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 2ª REGIÃO – 2009

244 Quanto ao ônus da prova analise as seguintes proposições:

- I. O Direito Processual pátrio não admite, por regra, o ônus da prova negativo, salvo nas hipóteses de inversão do ônus da prova.
- II. No Direito Processual do Trabalho o ônus da prova é sempre do empregador, dada a aplicação do Princípio Protetor que revela a hipossuficiência do empregado.

III. Estando determinada hipótese fática sem prova nos autos, gerando dúvida no espírito do julgador, a decisão deve ser em favor do empregado, pela aplicação do Princípio “*in dubio pro operario*”.

IV. O Princípio “*in dubio pro operario*” deve ser aplicado para julgamento em favor do empregado quando houver prova dividida e não na ausência de provas. Na ausência de provas julga-se em desfavor da parte que detinha o ônus da prova.

V. O Princípio “*in dubio pro operario*” não é aplicado no tema relativo ao ônus da prova.

Diante das proposições supra podemos dizer que:

- a) Apenas as assertivas I e V são corretas.
- b) Apenas as assertivas II e III são incorretas.
- c) Apenas as assertivas I e IV são corretas.
- d) Apenas a assertiva II é incorreta.
- e) Apenas a assertiva I é correta.

Comentário Quanto à assertiva I, está correta, porque, de fato, não admite o direito processual o ônus da prova negativo. Com efeito, resta consagrado que a parte autora deve fazer prova do fato constitutivo do seu direito, consoante o disposto nos arts. 818 da Consolidação das Leis do Trabalho e 333, I, do Código de Processo Civil. De outra parte, o réu que alega fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito terá contra si invertido o ônus da prova, a teor do que dispõe o art. 333, II, do Código de Processo Civil. No que respeita à assertiva V, está correta, uma vez que o princípio *in dubio pro operario* é de aplicabilidade exclusiva no direito material do trabalho e jamais para fixação do ônus da prova. Segundo o mestre Arnaldo Sussekind, pelo referido princípio devemos entender que “Aconselha o intérprete a escolher, entre duas ou mais interpretações viáveis, a mais favorável ao trabalhador, desde que não afronte a nítida manifestação do legislador, nem se trate de matéria probatória”. A assertiva II está incorreta, porque nem sempre o ônus da prova é da empresa, v.g., quando o trabalhador pleiteia reconhecimento do vínculo empregatício e aquela nega peremptoriamente a prestação dos serviços. Aqui, o ônus da prova é do trabalhador. As assertivas III e IV estão incorretas, uma vez que em matéria de produção de provas não se aplica o princípio *in dubio pro operario*. Alternativa “a”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 2ª REGIÃO – 2009

245 Relativamente ao rito sumaríssimo é correto dizer:

- a) É incabível para ações contra a Administração Pública direta, autárquica e fundacional, bem como contra as empresas públicas e sociedades de economia mista.
- b) Todos os pedidos devem ser certos e determinados, além de indicar o valor da pretensão respectiva, ainda que de natureza meramente declaratória.
- c) É aplicável aos dissídios individuais e coletivos, desde que o valor da causa seja igual ou inferior a 40 (quarenta) salários mínimos.
- d) Somente admite recurso de revista se a decisão do Tribunal Regional violar a Constituição Federal, Orientação Jurisprudencial da SBDI-I do Colendo Tribunal Superior do Trabalho ou Súmula do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.
- e) Nestes casos o juízo adotará em cada caso a decisão que reputar mais justa e equânime, atendendo aos fins sociais da lei e as exigências do bem comum.

Comentário A alternativa correta está baseada no art. 852-I, § 1º, do Texto Consolidado. A alternativa “a” está incorreta, uma vez que é possível a propositura de ação trabalhista pelo rito sumaríssimo em face de empresas públicas e sociedades de economia mista. A alternativa “b” está incorreta, porque pedido de natureza declaratória é de valor inestimável, e, assim sendo, não necessita ser liquidado, diferentemente dos pedidos de natureza condenatória, que, no rito sumaríssimo, devem ser liquidados. A alternativa “c” está incorreta, uma vez que é inaplicável o rito sumaríssimo nos dissídios coletivos. Por fim, a alternativa “d” está incorreta, na medida em que não cabe recurso de revista de decisão do Tribunal Regional do Trabalho que contrarie Orientação Jurisprudencial. Alternativa “e”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 2ª REGIÃO – 2009

246 Analise as seguintes proposições:

- I. De regra a tutela antecipada deve ser requerida pela parte, autor ou réu, mas pode ser deferida “*ex officio*” no Processo do Trabalho, conforme norma legal específica.
- II. A concessão da tutela antecipada exige, nos termos da Lei, a existência de prova inequívoca que convença o juízo por verossimilhança do fato alegado.
- III. Deve a parte demonstrar ao juiz o perigo de dano irreparável ou de

difícil reparação para a concessão da tutela antecipada. Este requisito, entretanto, será dispensável para a concessão da tutela se ficar caracterizado o abuso de direito de defesa ou o manifesto propósito protelatório do réu.

IV. A concessão ou denegação da tutela antecipada tem natureza de decisão interlocutória e é sempre atacável pela via do Mandado de Segurança, na medida em que, no Processo do Trabalho, não há recurso imediato contra decisões desta natureza.

V. Pode ser concedida no processo a qualquer momento antes do julgamento definitivo, mas não há cabimento para concessão no corpo da sentença, posto que este é o momento adequado para a entrega da tutela jurisdicional definitiva.

Diante das proposições supra, assinale:

- a) Todas as assertivas são verdadeiras.
- b) Apenas as assertivas I e IV são verdadeiras.
- c) Apenas as assertivas III e V são falsas.
- d) Apenas as assertivas II e III são verdadeiras.
- e) Apenas a assertiva V é falsa.

Comentário A tutela antecipada é provimento judicial que, como o próprio nome diz, antecipa os efeitos do mérito. Tal disposição encontra-se prevista no art. 273 do Código de Processo Civil. A assertiva II está contemplada no *caput* do citado artigo. Quanto à assertiva III, está correta, ante o contido nos incisos I e II do mesmo dispositivo legal. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 2ª REGIÃO – 2009

247 Numa hipótese em que a sentença transitou em julgado em setembro de 2.000, condenando a Fazenda Pública no pagamento de diferenças salariais entre 1.993 até 1.997, tendo fixado no seu dispositivo que incidirão “juros de mora na forma da lei” é correto dizer que:

- a) Os juros devem ser calculados com base na lei vigente à época da propositura da ação, em face ao Princípio da Irretroatividade das normas.
- b) Os juros devem ser calculados com base na lei vigente à época em que foi prolatada a sentença, eis que a Constituição Federal protege a coisa julgada.

- c) Os juros devem ser calculados com base na lei vigente à época da infração do direito do trabalhador, em face à proteção ao ato jurídico perfeito.
- d) Sendo ilíquida a sentença, os juros são calculados com base na lei vigente à época da liquidação da sentença.
- e) Os juros devem ser aqueles previstos na legislação vigente a cada mês do cálculo, sendo que a partir de setembro de 2.001 serão de 0,5% (meio por cento) ao mês, por haver norma expressa a respeito, consoante questão pacificada pela jurisprudência do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, e tal adequação pode ser feita, inclusive, no momento de expedição do precatório.

Comentário Primeiro, mister esclarecer que são entes públicos a administração direta, as autarquias, as fundações públicas, as sociedades de economia mista e as empresas públicas. Todavia, as prerrogativas concedidas aos entes de direito público abrangem apenas e tão somente a administração direta, as autarquias e as fundações públicas. Isso porque as sociedades de economia mista e as empresas públicas, embora disponham de parte do capital governamental e capital inteiramente governamental, respectivamente, são regidas pelo direito privado à luz do art. 173, § 1º, II, da Constituição Federal de 1988. Assim, apenas os entes públicos da administração direta, as autarquias e as fundações públicas devem pagar juros de mora de 6% ao ano (0,5% ao mês) nos casos de condenação trabalhista, à luz do disposto no art. 1º-F da Lei n. 9.494/97, com a redação dada pela Medida Provisória n. 2.180-35/2001 e também por conta do preceituado na Orientação Jurisprudencial n. 7 do Pleno do Tribunal Superior do Trabalho. Alternativa “e”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 2ª REGIÃO – 2009

248 É incorreto dizer que:

- a) Segundo o princípio da identidade física do juiz, aquele que participar da instrução deve julgar o processo; segundo entendimento sumulado do C. TST, não é aplicável o referido princípio ao processo do trabalho.
- b) Segundo a teoria da “ilicitude por derivação”, não pode ser aproveitada na instrução processual a prova obtida a partir de interceptação telefônica realizada sem autorização judicial, sendo que tal prática configura crime previsto no art. 10 da Lei 9296/96.

- c) O herdeiro do confidente dispõe de legitimidade para prosseguir em ação anulatória destinada a revogar a confissão obtida por meio de erro ou dolo; em ação rescisória, visando desconstituir sentença transitada em julgado firmada a partir de confissão obtida por meio de coação, o herdeiro não tem legitimidade para sua propositura.
- d) O incidente de falsidade documental somente pode ser arguido antes de proferida a sentença. Após proferida a sentença o juiz esgota sua jurisdição e, ademais, a declaração de falsidade é inútil para o deslinde da ação.
- e) O juiz poderá, a fim de resgatar a verdade dos fatos e no regular exercício dos poderes instrutórios que lhe são atribuídos, realizar, de ofício ou a pedido da parte, inspeção judicial de pessoas ou coisas, valendo-se inclusive de meios eletrônicos.

Comentário No dizer de Nelson Nery Junior, o mecanismo do incidente de falsidade tem por escopo expurgar do processo a prova materialmente falsa. Assim, dispõe o art. 390 do Código de Processo Civil, de aplicação subsidiária no direito processual do trabalho, por força do art. 769 da Consolidação das Leis do Trabalho, que: “O incidente de falsidade tem lugar em qualquer tempo e grau de jurisdição, incumbindo à parte, contra quem foi produzido o documento, suscitá-lo na contestação ou no prazo de 10 (dez) dias, contados da intimação da sua juntada aos autos”. Portanto, incorreta a alegação da resposta “d”, que aduz que somente antes da prolação da sentença se pode arguir incidente de falsidade. Alternativa “d”.

PROCURADOR DE ESTADO – PGE/SC – UFSC – 2009

249 Sobre o Processo do Trabalho, assinale a alternativa CORRETA:

- a) A confissão pode ser real ou ficta.
- b) A confissão sempre implica revelia.
- c) A confissão no processo do trabalho é a situação daquele que não oferece resistência, ou seja, ausência de defesa.
- d) A confissão revela-se como uma pena pela ausência de depoimento de testemunhas que estavam obrigadas a depor.
- e) A revelia é uma pena que não impede a posterior produção de provas pela reclamada.

Comentário No processo do trabalho, a confissão pode ser real ou ficta. A confissão real é aquela na qual a parte comparece em audiência e confirma

expressamente todos os fatos mencionados pela parte contrária. A confissão ficta, assim denominada por ficção legal, ocorre quando a parte não comparece para prestar depoimento requerido pela parte contrária, ou mesmo quando comparece e se recusa a depor. Obviamente que, aplicada a confissão real, desnecessária será a produção de prova testemunhal. A controvérsia existente na doutrina e na jurisprudência é no sentido de ser cabível ou não oitiva da parte contrária ou até mesmo de testemunhas no caso de confissão ficta. A nosso ver, com a aprovação da Súmula 74 do Tribunal Superior do Trabalho, uma vez aplicada a confissão ficta, não é possível requerer o depoimento da parte contrária e nem mesmo produzir prova testemunhal, pois somente a prova pré-constituída pode elidir esse tipo de confissão. A alternativa “b” está incorreta, uma vez que, ao contrário, é a aplicação da revelia que implica a pena de confissão à parte ré. A alternativa “c” está incorreta, porque é a revelia que fica caracterizada com a ausência de defesa, e não pena de confissão. A alternativa “d” está incorreta, uma vez que a pena de confissão se aplica somente às partes, e não às testemunhas. Por fim, a alternativa “e” está incorreta, na medida em que, se aplicada a revelia, não mais será possível à reclamada produzir qualquer outra prova em juízo. Alternativa “a”.

PROCURADOR DE ESTADO – PGE/SC – UFSC – 2009

250 Em relação ao acesso à Justiça do Trabalho, é incorreto afirmar que:

- a) Em relação à reclamada, a lei não permite isenção de custas processuais às sociedades empresárias.
- b) O trabalhador que estiver desempregado, afirmando estado de miserabilidade, pode estar isento de custas processuais.
- c) Em nenhum caso as partes serão admitidas em juízo sem a representação de advogado, pois o art. 133 da Constituição da República de 1988, revogou expressamente o “*jus postulandi*”.
- d) A petição de recurso ordinário, bem como toda postulação em segunda instância e no Tribunal Superior do Trabalho, deverá estar subscrita por advogado.
- e) Na Justiça do Trabalho, a assistência judiciária, prestada pelo sindicato representante da categoria a que pertence o trabalhador necessitado, enseja o direito à percepção de honorários advocatícios como sucumbência.

Comentário De acordo com decisão do Supremo Tribunal Federal, em sede de Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI), o art. 791 da Consolidação das Leis do Trabalho, que trata do *jus postulandi* das partes, foi recepcionado pela Carta Republicana de 1988. Contudo, não é possível exercitá-lo em sua plenitude em todas as instâncias trabalhistas. Nesse sentido, vale mencionar o contido na Súmula 425 do Tribunal Superior do Trabalho, *in verbis*: “O *jus postulandi* das partes, estabelecido no art. 791 da CLT, limita-se às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, não alcançando a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança e os recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho”. Alternativa “c”.

PROCURADOR DE ESTADO – PGE/SC – UFSC – 2009

251 Sobre o Procedimento Sumaríssimo, é INCORRETO afirmar que:

- a) Comporta o pressuposto do controle da aplicabilidade do procedimento, competindo ao juiz verificar, de ofício, a correspondência do valor atribuído à causa com o conteúdo econômico da pretensão.
- b) Não estão excluídos do procedimento sumaríssimo os dissídios individuais em que a parte é a Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional.
- c) Deve conter a memória de cálculo com a discriminação das somas correspondentes aos créditos pretendidos pelo autor, para aferir a correção do valor correspondente ao pedido.
- d) A determinação de aditamento ou emenda da petição inicial deverá ocorrer na audiência, ainda que depois de efetivada a citação, mas sempre antes do recebimento da resposta da ré.
- e) Se na audiência as partes estiverem presentes são intimadas da sentença na própria audiência; porém, se ausentes ou sendo revel o réu, todos serão intimados por carta com aviso de recebimento.

Comentário Consoante o disposto no art. 852-B, I, da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pela Lei n. 9.957/2000, não há exigência de apresentação de memória de cálculo com a discriminação das somas correspondentes aos créditos pretendidos pelo autor. A exigência legal é que nos feitos trabalhistas que tramitam pelo rito sumaríssimo o autor os liquide um a um. Alternativa “c”.

PROCURADOR DE ESTADO – PGE/SC – UFSC – 2009

252 No Processo do Trabalho, é incorreto afirmar que:

- a) Denomina-se reclamação trabalhista plúrima a situação verificada quando mais de um reclamante postula contra a mesma reclamada direitos individuais decorrentes do contrato de trabalho com a característica de ter a causa de pedir e pedidos semelhantes, sendo facultado ao juiz aceitar ou não este litisconsórcio ativo.
- b) O Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 12ª Região tem jurisdição sobre todo território do Estado de Santa Catarina, enquanto que em São Paulo existem dois TRTs para dividirem sobre seu território as suas respectivas jurisdições.
- c) A conciliação é um objetivo a ser perseguido por todo o Poder Judiciário brasileiro e, na Justiça do Trabalho, é cabível a qualquer momento.
- d) O Ministério Público do Trabalho, em caso de greve em atividade essencial e com possibilidade de lesão do interesse público, é competente para propor o dissídio coletivo perante a Justiça do Trabalho.
- e) O juiz do trabalho não é obrigado a aceitar acordo de conciliação, tampouco é uma obrigação dele fundamentar por que o acordo não foi homologado.

Comentário De fato, o juiz do trabalho não é obrigado a homologar o acordo celebrado entre as partes. Com efeito, não deve o juiz do trabalho homologar acordo celebrado entre as partes que contrarie normas de ordem pública. Exemplo disso é a hipótese na qual a discriminação das verbas pagas no acordo traz evidente prejuízo à Previdência Social no tocante aos recolhimentos previdenciários. Contudo, a segunda parte da resposta está incorreta, na medida em que todas as decisões judiciais devem ser fundamentadas, consoante o disposto no art. 93, IX, da Carta Magna de 1988. Alternativa “e”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 21ª REGIÃO – 2010

253 Em consonância com a jurisprudência uniformizada do Tribunal Superior do Trabalho, indique a resposta incorreta:

- a) A contratação irregular de trabalhador, iniciada em março de 1988 e encerrada em março de 2009, por meio de empresa de intermediação de mão de obra, para o exercício de funções

essenciais no âmbito de município, gera a responsabilidade deste ente público contratante, em relação a todos os direitos laborais, inclusive quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício.

- b) Não forma vínculo de emprego com o tomador do serviço, sendo este uma empresa do ramo de informática, a contratação de trabalhadores, por empresa interposta, para as atividades de copeiragem, vigilância, pintura de áreas internas, limpeza e manutenção do sistema de ar condicionado, salvo se houver a caracterização de pessoalidade e subordinação direta.
- c) A participação do ente público no polo passivo da relação processual constitui requisito exigido para a sua responsabilização subsidiária, em caso de inadimplemento das obrigações laborais, pela empresa prestadora de serviços, não se exigindo a indicação expressa do nome do ente público no título executivo judicial.
- d) O contrato de empreitada entre o ente público responsável pela obra e o empreiteiro não enseja responsabilidade solidária ou subsidiária nas obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro, diante da inexistência de previsão legal.
- e) Celebrado o contrato de concessão de serviço público em que uma empresa (primeira concessionária) outorga a outra (segunda concessionária), bens de sua propriedade, mediante arrendamento, a título provisório, e, após isso, havendo rescisão do contrato de trabalhador, há a responsabilidade da segunda concessionária, como sucessora, pelos direitos decorrentes do contrato de trabalho, incidindo a responsabilidade subsidiária da primeira concessionária pelos débitos trabalhistas contraídos até a concessão.

Comentário Por primeiro, mister diferenciar a responsabilidade solidária da responsabilidade subsidiária. A responsabilidade solidária não se presume e decorre da lei ou da vontade das partes, conforme dispõe o art. 265 do Código Civil. A responsabilidade solidária não guarda qualquer benefício de ordem, ou seja, pode o credor cobrar de qualquer um dos devedores solidários. De outra parte, a responsabilidade subsidiária é aquela na qual, inadimplida a obrigação pelo devedor principal, será chamado o devedor subsidiário para adimpli-la. Em suma: a responsabilidade subsidiária guarda benefício de ordem. Em matéria trabalhista importa ressaltar que não há regulamentação da responsabilidade subsidiária. Contudo, podemos dizer que o fundamento

legal para a condenação de um réu como devedor subsidiário encontra amparo nos arts. 186 e 927 do Código Civil. O Tribunal Superior do Trabalho, por seu turno, houve por bem aprovar a Súmula 331, que trata da terceirização de serviços, tanto nas empresas privadas como nos entes públicos. Nesse sentido, o item IV do citado verbete preleciona que “O inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial”. Forçoso concluir, portanto, que podemos vislumbrar tanto a terceirização ilícita quanto a terceirização lícita. Na terceirização ilícita o litisconsórcio será obrigatório entre empresa de terceirização e empresa tomadora dos serviços, na medida em que o pleito versará sobre a desconstituição de uma relação jurídica (de emprego com a empresa de terceirização) e de constituição de outra relação jurídica (reconhecimento de vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços). Nesse caso, deve fazer parte do pleito a condenação solidária das reclamadas por conta da fraude praticada por ambas. Na terceirização lícita o litisconsórcio é facultativo, posto que o vínculo empregatício permanecerá incólume em relação à empresa de terceirização. Na prática, é cediço que ambas (empresa de terceirização e empresa tomadora dos serviços) são incluídas no polo passivo, justamente por conta do enorme índice de inadimplência das empresas de terceirização. A alternativa “c” está incorreta, porque em nenhum momento a súmula em estudo faz menção acerca da não exigência de indicação expressa do nome do ente público no título judicial. A propósito da condenação subsidiária dos entes públicos no caso de terceirização lícita, revela-se oportuno trazer à discussão a controvérsia jurisprudencial travada nos Tribunais Trabalhistas acerca do contido no art. 71, § 1º, da Lei n. 8.666/93, que consagra a ausência de responsabilidade daqueles, *in verbis*: “A inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, nem poderá onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive perante o registro de imóveis”. A nosso ver, com a devida vênia e respeito a opiniões em contrário, referido dispositivo legal viola o princípio constitucional da isonomia, como previsto no art. 5º, *caput*, da Lei Maior. Em consequência, a nosso ver, é

correto conteúdo da Súmula 331, item IV, da Suprema Corte Trabalhista. Decisão do Supremo Tribunal Federal de novembro de 2010, ao julgar a Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) n. 16, considerou o art. 71, § 1º, da Lei n. 8.666/93. Contudo, não disse que a Súmula 331 não possa ser aplicada nos casos de terceirização lícita. Entendeu a Corte Suprema que a possibilidade da condenação subsidiária nos termos do verbete retromencionado poderá ocorrer se o ente público não tiver fiscalizado o cumprimento do contrato de prestação de serviços celebrado com a empresa de terceirização. Por fiscalização entendemos que é o caso de exigência de comprovação dos recolhimentos fundiários e previdenciários, bem assim a quitação da folha de pagamento dos empregados. Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 21ª REGIÃO – 2010

254 Assinale a alternativa correta, considerando a legislação processual trabalhista e a jurisprudência dominante do Tribunal Superior do Trabalho:

- a) A ausência da parte ré à audiência inaugural implica revelia, ainda que presente seu advogado, salvo se este apresentar procuração com poderes específicos.
- b) Em regra, o preposto deve ser empregado da empresa reclamada, ressalvada apenas a hipótese de reclamação proposta por empregado doméstico ou em face de pequena ou microempresa.
- c) A ausência da parte reclamante à audiência implica arquivamento da ação, ainda que se trate de audiência em prosseguimento, salvo se apresentar justificativa no prazo de 48 horas.
- d) A praxe trabalhista, que é fonte normativa do Direito Processual do Trabalho, consagrou uma tolerância de até quinze minutos para a parte comparecer à audiência previamente designada.
- e) As ações processadas na Justiça do Trabalho sob o rito sumaríssimo serão instruídas e julgadas em uma única audiência, cabendo à parte que desejar produzir prova técnica requerer a sua produção com antecedência, sob pena de seu indeferimento.

Comentário Sobreleva mencionar que o único requisito previsto na Consolidação das Leis do Trabalho na possibilidade do empregador ser representado por preposto é que este tenha conhecimento dos fatos, consoante o disposto no art. 843, § 1º, do referido diploma legal. Com efeito, a exigência

de ser o preposto empregado está contida apenas na Súmula 377 do Tribunal Superior do Trabalho, exceto os litígios nos quais sejam réus empregadores domésticos, bem assim os litígios nos quais sejam réus as microempresas (ME) e as empresas de pequeno porte (EPP), assim consideradas aquelas contempladas na Lei Complementar n. 123/2006 (Estatuto da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte). A exigência da condição de empregado consagrada pela Suprema Corte Trabalhista tem o intuito único de evitar o malefício do “preposto profissional”. Contudo, foram excepcionados da exigência fixada na citada Súmula os empregadores domésticos, eis que não seria cabível exigir que outra pessoa da residência que fosse representar o empregador em juízo (marido, mulher, filhos etc.) fosse seu empregado. Também nos casos de microempresas (ME) e as empresas de pequeno porte (EPP) é sabido que a exceção contemplada pelo referido diploma legal tem como fundamento o fato de tratar-se de empreendimentos nos quais, via de regra, quem trabalha são os próprios proprietários, ou seja, ambos quase sempre não tem empregados. Nesse sentido, obrigá-los a comparecer pessoalmente por certo implicaria o fechamento da atividade empresarial, o que não parece razoável. Normalmente, nesses casos, quem representa o empregador é o contador terceirizado. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 21ª REGIÃO – 2010

255 Numa determinada audiência trabalhista, a parte ré apresenta uma proposta de acordo, que recebe a aquiescência do autor. Examinando a proposta, decide o juiz não homologá-la, por entender insuficiente para por fim, de maneira razoável, ao litígio, além de ser prejudicial ao próprio demandante. A decisão causou insatisfação às partes, pois havia a expectativa de homologação.

Colocada a questão nesses termos, marque a resposta correta:

- a) praticou o juiz ato contrário à ordem jurídica, que pode ser atacado por agravo de instrumento;
- b) praticou o juiz ato contrário a direito processual das partes, que pode ser atacado pela via do mandado de segurança;
- c) praticou o juiz ato contrário a uma faculdade das partes, que pode ser objeto de nulidade processual quando do exame de recurso ordinário;
- d) exerceu o juiz uma faculdade que lhe é assegurada pela ordem jurídica;

e) exerceu o juiz uma faculdade, mas que somente é possível após a fase de conhecimento.

Comentário O juiz do trabalho não está obrigado a homologar um acordo no qual entenda que seja prejudicial ao trabalhador e a terceiros com interesse jurídico. Imaginemos a hipótese na qual resta plenamente configurada a relação de emprego entre reclamante e reclamada tendo sido postulado, além das verbas de natureza condenatória, o pedido declaratório de reconhecimento do vínculo empregatício. A avença celebrada entre as partes seria de pagamento de determinada importância, mas sem o reconhecimento do vínculo empregatício. Com isso, o juiz do trabalho sabe que, uma vez reconhecido o vínculo empregatício em decorrência da sua decisão, o referido comando sentencial implicará, necessária e obrigatoriamente, reflexos atinentes à matéria de ordem pública relativa às contribuições previdenciárias e ao imposto de renda. Além disso, nesse mesmo caso, se o referido acordo fosse homologado pelo juiz do trabalho nos moldes apresentados pelas partes, o trabalhador perderia o direito de contagem do respectivo tempo como sendo tempo de contribuição para fins de aposentadoria. Nesse caso, pode o juiz do trabalho exercer a faculdade de não homologar o acordo entabulado pelas partes. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 21ª REGIÃO – 2010

256 A respeito dos meios de prova admitidos no Processo do Trabalho, encontramos a prova testemunhal. Acerca dessa modalidade, é incorreto afirmar:

- a) É tida como suspeita a testemunha que estiver litigando contra o demandado com o mesmo objeto da demanda em que foi arrolada para depor.
- b) Nos feitos sujeitos ao rito ordinário, admite-se, no máximo, 3 (três) testemunhas indicadas por cada uma das partes.
- c) Nos processos sujeitos ao rito sumaríssimo, são admitidas até 2 (duas) testemunhas indicadas por cada parte.
- d) A testemunha que, intimada pelo Juízo, deixar de comparecer sem qualquer justificativa, pode ser conduzida coercitivamente.
- e) No inquérito para apuração de falta grave, apontada como praticada por dirigente sindical, poderão ser indicadas até 6 (seis) testemunhas por cada uma das partes.

Comentário Não podem ser testemunhas as pessoas incapazes, as pessoas impedidas e as pessoas suspeitas. Nos termos do art. 405, § 3º, do Código de Processo Civil são suspeitos: o condenado por crime de falso testemunho, havendo transitado em julgado a sentença, o que, por seus costumes, não for digno de fé, o inimigo capital da parte, ou o seu amigo íntimo e o que tiver interesse no litígio. Por seu turno dispõe o art. 829 da Consolidação das Leis do Trabalho que não prestarão compromisso sendo ouvidos apenas como informantes: o parente até o terceiro grau civil, o amigo íntimo ou inimigo de qualquer das partes. Por certo que as hipóteses previstas no Código de Processo Civil e que foram não contempladas no Texto Consolidado têm aplicação subsidiária, a teor do que dispõe o art. 769 da Consolidação das Leis do Trabalho. Por fim, sobreleva mencionar que o Tribunal Superior do Trabalho aprovou a Súmula 357, cujo conteúdo é o seguinte: “Não torna suspeita a testemunha o simples fato de estar litigando ou de ter litigado contra o mesmo empregador”. Insta ressaltar que o posicionamento adotado pela Suprema Corte Trabalhista nem mesmo considera suspeita aquela testemunha que esteja litigando ou que tenha litigado contra o mesmo empregador em relação ao mesmo objeto no feito em que prestará depoimento como testemunha. Alternativa “a”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 21ª REGIÃO – 2010

257 José ajuizou ação trabalhista contra a empresa Da Lua S/A, pleiteando o pagamento de adicional de insalubridade. O Juiz determinou a realização da perícia, nomeando perito, tendo as partes indicado assistentes técnicos, os quais apresentaram quesitos. O laudo concluiu pela inexistência da condição insalubre no meio ambiente de trabalho, conclusão esta que foi acolhida pelo Juiz em sua sentença. Quanto aos honorários periciais, é correto afirmar:

- a) serão suportados pelo empregador, ante a hipossuficiência do empregado;
- b) os honorários periciais, inclusive dos assistentes designados pelas partes, serão suportados pelo sucumbente na ação;
- c) os honorários do perito designado pelo Juízo serão suportados pelo sucumbente na pretensão, salvo se for beneficiário da Justiça Gratuita;
- d) os honorários do perito designado pelo Juízo serão suportados pelo empregador, independentemente do deslinde da controversa, mas

os honorários dos assistentes serão suportados por quem os indicou;

- e) os honorários do perito designado pelo Juízo e bem assim os honorários dos assistentes serão suportados pelo Estado, toda vez que o empregado for sucumbente na reclamação e lhe tenha sido deferido o benefício da gratuidade da justiça.

Comentário Dispõe o art. 790-B da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pela Lei n. 10.537/2002, que “A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, salvo se beneficiária de justiça gratuita”. Desde já queremos deixar registrado que o modelo ideal seria aquele do perito funcionário público concursado. Todavia, essa realidade não existe nos Tribunais Trabalhistas. Nesse caso, resta forçoso designar perito particular, após a prestação de compromisso. Os Tribunais Trabalhistas têm procurado reservar verba no orçamento com o intuito de remunerar o perito no caso de perícia negativa, como é a hipótese da pergunta ora formulada. Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 21ª REGIÃO – 2010

258 Sobre a reconvenção no processo trabalhista, assinale a resposta correta:

- a) não cabe a reconvenção no processo trabalhista;
- b) a legislação processual trabalhista não trata expressamente do tema, aplicando-se, por supletividade, as regras da ação de consignação em pagamento, procedimento especial previsto no Código de Processo Civil;
- c) a desistência do autor da ação, independentemente da aquiescência do réu, implica na extinção do pedido reconvenicional;
- d) apresentada a reconvenção na audiência trabalhista, será dada a palavra à parte reconvinida para sobre ela se pronunciar oralmente, vedado o fracionamento da audiência para esse fim;
- e) a ação e a reconvenção devem ser julgadas na mesma sentença.

Comentário Dispõe o art. 318 do Código de Processo Civil: “Julgar-se-ão na mesma sentença a ação e a reconvenção”. A alternativa “a” está incorreta, uma vez que a doutrina e a jurisprudência se posicionam favoravelmente ao cabimento da reconvenção no processo do trabalho. A alternativa “b” está incorreta, porque a aplicação subsidiária do Código de Processo Civil não

deve ocorrer em relação à ação de consignação em pagamento, mas sim quanto ao disposto nos arts. 315 a 318 daquele diploma legal. A alternativa “c” está incorreta, uma vez que a desistência da ação não obsta ao prosseguimento da reconvenção, consoante o disposto no art. 317 do Código de Processo Civil. Por fim, a alternativa “d” está incorreta, na medida em que é direito da parte autora, ora reconvinada, que foi surpreendida pelo pedido reconvenicional, requerer prazo para apresentar defesa escrita. Portanto, não é regra no processo do trabalho que a defesa do pedido reconvenicional seja feita oralmente em audiência. Alternativa “e”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 21ª REGIÃO – 2010

259 São princípios moderadores das nulidades dos atos processuais no processo trabalhista, exceto:

- a) manifesto prejuízo;
- b) provocação da parte;
- c) preclusão;
- d) interesse;
- e) justificação.

Comentário A alternativa que não se caracteriza como princípio moderador das nulidades é a letra “e”. Com efeito, a justificação não rege nenhum princípio das nulidades. O art. 794 da Consolidação das Leis do Trabalho consagra o princípio da transcendência ou do manifesto prejuízo (alternativa “a”). O art. 795, *caput*, do Texto Consolidado consagra o princípio da convalidação ou da provocação da parte (alternativa “b”). A preclusão (alternativa “c”), que para Ísis de Almeida é a perda da faculdade de praticar um ato pela transposição de um momento processual, pode estar marcada, também, por um prazo determinado, e não apenas pelo ordenamento formal ou lógico dos atos do processo, ou pela incompatibilidade de um ato com outro. Pode haver também preclusão se o ato processual já foi validamente exercido. Por fim, o interesse (alternativa “d”) deve ser demonstrado pela parte interessada no decreto de nulidade. Alternativa “e”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 1ª REGIÃO – CESPE/UNB – 2010

260 Acerca de vícios e nulidades do processo do trabalho, assinale a opção correta.

- a) Se uma das testemunhas regularmente intimadas para depor em

demanda na qual se postule o pagamento de horas extras não comparecer e o juiz indeferir o adiamento da audiência e a condução coercitiva da testemunha, essa atitude poderá gerar nulidade por negativa de prestação jurisdicional.

- b) Não há nulidade quando o juiz, ao analisar os embargos declaratórios, acolhe-os imediatamente, emprestando-lhes efeito modificativo, e intima a parte contrária somente após proferida essa decisão, já que, nesse caso, o juiz se pautou pela observância do princípio da celeridade processual.
- c) Considere que a única testemunha apresentada pela empresa reclamada tenha sido ouvida e que seu depoimento tenha socorrido o demandante. Considere, ainda, que, em razões finais, a empresa tenha contraditado a testemunha, sob o fundamento de que era amiga íntima da parte autora, e que o juiz tenha negado a contradita e julgado de forma favorável ao reclamante. Nesse caso, é possível que a arguição de nulidade pela empresa seja bem-sucedida, já que o juiz deveria ter aberto prazo para a empresa provar suas alegações.
- d) Se o MP não for intimado a acompanhar feito em que deva intervir, o processo será nulo.
- e) Cabe ao juízo declarar nulidades somente quando provocado pelas partes interessadas.

Comentário Dispõe o art. 246 do Código de Processo Civil que “É nulo o processo, quando o Ministério Público não for intimado a acompanhar o feito em que deva intervir”. Ressalte-se que o Ministério Público é instituição permanente, essencial à função da jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático, dos interesses sociais e dos interesses individuais indisponíveis, consoante o disposto no art. 1º da Lei Complementar n. 75/93 (Estatuto do Ministério Público da União). Nessa seara, atua o órgão ministerial tanto como parte (órgão agente) na instauração de inquéritos civis públicos e na propositura de ações, em especial a ação civil pública, como fiscal da lei, ou seja, como *custos legis* (órgão interveniente). Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 1ª REGIÃO – CESPE/UNB – 2010

261 Assinale a opção correta com referência a prazos processuais no direito do trabalho.

- a) De decisão publicada no dia 17 de dezembro, quinta-feira, que conclua pela inexistência de vínculo entre a parte e a empresa, pode-se recorrer até o dia 7 de janeiro do ano seguinte, considerando-se o recesso forense, o qual se estende de 20 de dezembro a 6 de janeiro.
- b) O prazo de decadência, na ação rescisória, conta-se a partir do dia em que a decisão de mérito transita em julgado.
- c) Das decisões proferidas pelo Grupo Normativo dos TRTs, cabe recurso ordinário para o TST, tendo o juiz relator prazo de vinte dias para redigir o acórdão.
- d) A sentença normativa pode ser objeto de ação de cumprimento a partir do vigésimo dia subsequente ao do julgamento, fundada no acórdão ou na certidão de julgamento, salvo se concedido efeito suspensivo pelo presidente do TST.
- e) Considerando-se que o mandado de segurança não constitui, na essência, ação trabalhista, da decisão de TRT em mandado de segurança cabe recurso ordinário para o TST, no prazo de quinze dias, e igual dilação para o recorrido e para os interessados apresentarem razões de contrariedade.

Comentário Preleciona o § 6º do art. 7º da Lei n. 7.701/88 que “A sentença normativa poderá ser objeto de ação de cumprimento a partir do 20º (vigésimo) dia subsequente ao do julgamento, salvo se concedido efeito suspensivo pelo Presidente do Tribunal Superior do Trabalho”. De lembrar que a sentença normativa não é objeto de execução, ante sua natureza declaratória-constitutiva, mas, sim, de cumprimento, nos termos do art. 872 da Consolidação das Leis do Trabalho. Vale registrar, ainda, o contido na Súmula 246 do Tribunal Superior do Trabalho no sentido de que “É dispensável o trânsito em julgado da sentença normativa para a propositura da ação de cumprimento”, e também da Súmula 350 daquela Corte no sentido de que “O prazo de prescrição com relação à ação de cumprimento de decisão normativa flui apenas da data de seu trânsito em julgado”. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 1ª REGIÃO – CESPE/UNB – 2010

262 A respeito das provas no processo do trabalho, assinale a opção correta.

- a) A permanência do tripulante a bordo do navio, no período de

repouso, além da jornada, não implica presunção de que esteja à disposição do empregador ou em regime de prorrogação de horário, circunstâncias que devem resultar provadas.

- b) O empregado que ajuizar ação postulando equiparação salarial terá o ônus de provar que o paradigma indicado tem menos de dois anos de diferença de exercício da função.
- c) Se empresa reclamada apresentar folhas de ponto, assinadas pelo reclamante, contendo, todas elas, marcação de entrada às 8 horas, de intervalo de alimentação e descanso entre as 12 e as 14 horas e de saída às 18 horas, e, na inicial, o reclamante alegar jornada das 6 às 20 horas, com intervalo de trinta minutos, o juiz deverá indeferir prova da empresa e considerar verdadeira a jornada indicada pelo autor.
- d) Se o empregador não comparecer à audiência em que deveria depor, o juiz deve aplicar a pena de confissão, sendo proibida a confrontação da prova pré-constituída.
- e) Sob pena de cerceamento de defesa, em fase de recurso ordinário, quando ainda estiverem sendo analisadas provas, é, em princípio, possível a juntada de documentos que visem provar as alegações das partes.

Comentário A alternativa está correta conforme os termos da Súmula 96 do Tribunal Superior do Trabalho. Importa registrar que a atividade de tripulante de navio tem peculiaridades específicas que não se aplicam a outras categorias. Justamente por isso é que a Suprema Corte Trabalhista deixa claro que o ônus da prova é do próprio tripulante do navio quando da alegação de labor extraordinário, sobretudo porque não rara sua permanência a bordo, ainda que em período de repouso. Alternativa “a”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 1ª REGIÃO – CESPE/UNB – 2010

263 No que concerne a sentenças em dissídios individuais e a honorários periciais e advocatícios, assinale a opção correta.

- a) Com a sentença, o juiz cumpre e acaba seu ofício.
- b) A sentença que reconhece a justa causa e autoriza a resolução do contrato do empregado portador de estabilidade é constitutiva.
- c) O relatório é requisito essencial de toda sentença trabalhista.
- d) Na justiça do trabalho, a condenação ao pagamento de honorários

advocatícios pode ser superior a 15% do valor da causa, nos casos de especial complexidade dos temas em discussão.

- e) Os honorários do perito assistente serão de responsabilidade da parte sucumbente na matéria objeto da perícia.

Comentário As sentenças podem ser classificadas como sendo de conhecimento, de execução e mandamental. As sentenças de conhecimento se subdividem em sentenças declaratórias, sentenças condenatórias e sentenças constitutivas. Como exemplo de sentença declaratória pode-se trazer à baila a decisão que reconhece o vínculo empregatício entre reclamante e reclamada. Como sentença condenatória, maioria inquestionável na Justiça do Trabalho, a decisão que defere pedido de verbas rescisórias e de horas extras. Por fim, como exemplos de sentença constitutiva pode-se mencionar a sentença normativa, a decisão que cancela punições aos empregados (constitutiva negativa) e bem assim a decisão contemplada na letra “b” da pergunta ora em estudo. A alternativa “a” está incorreta, uma vez que o ofício do juiz de primeiro grau não termina com a prolação da sentença, mas, sim, com a entrega do bem jurídico que o autor quer ver reconhecido por decisão judicial, o que implica a tomada de decisões, inclusive na fase executória. A alternativa “c” está incorreta, porque na sentença de feito trabalhista que tramita pelo rito sumaríssimo não há necessidade de emissão de relatório. A alternativa “d” está incorreta, ante o contido nas Súmulas 219 e 329 do Tribunal Superior do Trabalho. Por fim, a alternativa “e” está incorreta, na medida em que os honorários do perito são de responsabilidade da parte que os indicou e não da parte sucumbente na perícia. Alternativa “b”.

PROCURADOR – PGE/SP – FCC – 2009

264 Firmado contrato de prestação de serviços entre a Administração Pública direta e empresa de vigilância, sendo ajuizada reclamatória pelo empregado contra o empregador e Fazenda do Estado de São Paulo, segundo entendimento sumulado no âmbito laboral, embora o tema seja ainda debatido nas Varas do Trabalho, Tribunais Regionais e Superior do Trabalho, como, igualmente, no Supremo Tribunal Federal, é correto afirmar que a Fazenda do Estado de São Paulo:

- a) não poderá integrar o polo passivo, pois não se forma vínculo de emprego entre o Estado e o empregado.
b) não poderá integrar o polo passivo, pois a relação contratual foi

firmada com a empresa de vigilância.

- c) poderá integrar o polo passivo, pois há vínculo de emprego entre o Estado e o empregado.
- d) poderá integrar o polo passivo, pois embora não se forme vínculo de emprego, há responsabilidade solidária do Estado quanto às obrigações trabalhistas.
- e) poderá integrar o polo passivo, pois embora não se forme vínculo de emprego, há responsabilidade subsidiária do Estado quanto às obrigações trabalhistas.

Comentário O Tribunal Superior do Trabalho houve por bem aprovar a Súmula 331, que trata da terceirização de serviços, tanto nas empresas privadas como nos entes públicos. Nesse sentido, o item IV do citado verbete preleciona que “O inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial”. Forçoso concluir, portanto, que podemos vislumbrar tanto a terceirização ilícita quanto a terceirização lícita. Na terceirização ilícita o litisconsórcio será obrigatório entre empresa de terceirização e empresa tomadora dos serviços, na medida em que o pleito versará sobre a desconstituição de uma relação jurídica (de emprego com a empresa de terceirização) e de constituição de outra relação jurídica (reconhecimento de vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços). Nesse caso, deve fazer parte do pleito a condenação solidária das reclamadas por conta da fraude praticada por ambas. Na terceirização lícita o litisconsórcio é facultativo, porque o vínculo empregatício permanecerá incólume em relação à empresa de terceirização. Na prática, é cediço que ambas (empresa de terceirização e empresa tomadora dos serviços) são incluídas no polo passivo, justamente por conta do enorme índice de inadimplência das empresas de terceirização. A alternativa “c” está incorreta, porque em nenhum momento a súmula em estudo faz menção à não exigência de indicação expressa do nome do ente público no título judicial. A propósito da condenação subsidiária dos entes públicos no caso de terceirização lícita, revela-se oportuno trazer à discussão a controvérsia jurisprudencial travada nos Tribunais Trabalhistas acerca do contido no art. 71, § 1º, da Lei n. 8.666/93, que consagra a ausência de responsabilidade daqueles, *in verbis*: “A

inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, nem poderá onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive perante o registro de imóveis”. A nosso ver, com a devida vênia e respeito a opiniões em contrário, referido dispositivo legal viola o princípio constitucional da isonomia, como previsto no art. 5º, *caput*, da Lei Maior. Em consequência, a nosso ver correto conteúdo da Súmula 331, item IV, da Suprema Corte Trabalhista. Decisão do Supremo Tribunal Federal, de novembro de 2010, ao julgar a ADC – Ação Declaratória de Constitucionalidade n. 16, considerou o art. 71, § 1º, da Lei n. 8.666/93. Contudo, não disse que a Súmula 331 não possa ser aplicada nos casos de terceirização lícita. Entendeu a Corte Suprema que a possibilidade da condenação subsidiária nos termos do verbete retromencionado poderá ocorrer se o ente público não tiver fiscalizado o cumprimento do contrato de prestação de serviços celebrado com a empresa de terceirização. Por fiscalização entendemos que é o caso de exigência de comprovação dos recolhimentos fundiários e previdenciários, bem assim a quitação da folha de pagamento dos empregados. Alternativa “e”.

PROCURADOR – PGE/SP – FCC – 2009

265 Nos processos perante a Justiça do Trabalho, constituem privilégios e/ou prerrogativas processuais da Fazenda do Estado de São Paulo, das autarquias e fundações de direito público que não explorem atividades econômicas:

- a) O prazo em dobro para comparecimento em audiência e apresentação de contestação.
- b) O prazo em quádruplo para interposição de recurso.
- c) O pagamento do valor correspondente às custas somente após o trânsito em julgado.
- d) O pagamento do valor correspondente ao depósito para interposição de recurso somente após o trânsito em julgado.
- e) O recurso ordinário *ex officio* das decisões que sejam total ou parcialmente contrárias, dependendo do valor da condenação.

Comentário Sobreleva mencionar que, quando condenado ente público da administração direta, autárquica ou fundacional pública, na verdade, condenada estará sendo a sociedade que paga tributos, os quais serão

utilizados para a quitação das condenações impostas pelo Poder Judiciário. Por conta disso, os entes públicos retromencionados gozam de alguns privilégios, os quais estão inseridos no art. 1º do Decreto-Lei n. 779/69, a saber: 1) presunção relativa de validade dos recibos de quitação ou pedidos de demissão de seus empregados ainda que não homologados nem submetidos à assistência mencionada nos §§ 1º, 2º e 3º do art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho; 2) o quádruplo do prazo fixado no art. 841, *in fine*, da Consolidação das Leis do Trabalho; 3) o prazo em dobro para recurso; 4) a dispensa de depósitos para interposição de recurso e 5) recurso ordinário *ex officio* das decisões que lhe sejam total ou parcialmente contrárias. Em suma: quando o juiz do trabalho de primeiro grau prolatar sentença condenatória tendo como réus a administração direta, autárquica ou fundacional pública deve ele próprio – o juiz do trabalho – recorrer de ofício. A consequência da não subida dos autos para o Tribunal Regional do Trabalho para apreciação de recurso *ex officio* é que a sentença não transita em julgado. Por fim, insta ressaltar que houve por bem o Tribunal Superior do Trabalho aprovar a Súmula 303, que preconiza no item I, letra “a”, que o recurso *ex officio* é cabível quando a condenação ultrapassar o valor correspondente a 60 salários mínimos, o que denota estar a Suprema Corte Trabalhista aplicando o contido no art. 475, § 2º, do Código de Processo Civil (lei geral), em detrimento da aplicação do Decreto-Lei n. 779/69 (lei esparsa especial), que apenas faz menção à condenação de ente público, sem mencionar qualquer limite para o processamento do recurso *ex officio*. Alternativa “e”.

PROCURADOR – PGE/SP – FCC – 2009

266 No que atine ao valor da causa:

- a) se atribuído na inicial valor incompatível com o objeto da demanda, a parte não poderá impugná-lo.
- b) se atribuído na inicial valor incompatível com o objeto da demanda, a parte poderá impugná-lo somente em razões finais.
- c) quando impugnado tempestivamente e se mantido o valor incompatível pelo juízo da causa, poderá ser interposto recurso de pedido de revisão à Presidência do Tribunal Regional, não se facultando a retratação.
- d) quando impugnado tempestivamente e se mantido o valor incompatível pelo juízo da causa, poderá ser interposto recurso de pedido de revisão à Corregedoria Regional, facultando-se a

retratação.

- e) se indeterminado na inicial, há dispositivo legal que permite que seja fixado pelo juiz.

Comentário Preleciona o art. 2º da Lei n. 5.584/70 que “Nos dissídios individuais, proposta a conciliação, e não havendo acordo, o Presidente da Junta ou o Juiz, antes de passar à instrução da causa, fixar-lhe-á o valor para a determinação da alçada, se este for indeterminado no pedido”. De ressaltar que, nada obstante o dispositivo legal em comento, é possível que o juiz do trabalho determine ao reclamante na pessoa do seu advogado que emende a petição inicial para mencionar o valor a ser atribuído à causa, sobretudo porque tal requisito encontra-se previsto no art. 282, V, do Código de Processo Civil. Alternativa “e”.

ADVOGADO – BNDES – CESGRANRIO – 2010

267 O juiz trabalhista deve declarar, na hora marcada, aberta a audiência por força do *caput* do art. 815 da CLT. Entretanto, se, até 15 minutos após a hora marcada, o juiz não houver comparecido, as partes podem retirar-se, nos termos do parágrafo único do citado artigo. Tal tolerância para o juiz foi alargada para 30 minutos pelo art. 7º, XX da Lei n. 8.906/94. Pelo exposto, quanto a atrasos em audiência, sabe-se que

- a) a tolerância legal também se aplica para atrasos das partes, devido ao princípio da isonomia.
- b) a critério do juiz em audiência poderá ser aguardada uma das partes ou seu advogado atrasado, sem a concordância da outra parte litigante e seu patrono.
- c) a tolerância máxima de 30 minutos para o juiz também se aplica em caso de ele ainda estar realizando audiências anteriores na mesma pauta.
- d) as partes podem retirar-se da sala sem fazer constar o ocorrido no livro de registros das audiências, caso o juiz compareça à audiência após expirado o limite da tolerância.
- e) não há qualquer previsão legal de tolerância para atraso das partes e, se ocorrer por razões não legalmente previstas para autorizar o adiamento da audiência, estar-se-á afrontando a igualdade que deve ser dispensada pelo juiz às partes, nos termos do art. 125, I do CPC.

Comentário De fato, não há nenhuma previsão legal de tolerância quanto a

eventual atraso das partes, à luz do art. 815, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho. Na prática, podemos dizer que, dependendo do número de audiências designadas para o mesmo dia e conforme o andamento destas, nem sempre as audiências são realizadas no horário marcado. Há situações, também, em que o atraso de uma das partes, em especial do reclamante, pode ocorrer quando da deflagração de movimento pedita dos transportes públicos. Alternativa “e”.

PROCURADOR DO TRABALHO – PGT – 2009

268 Analise as hipóteses abaixo, de acordo com o ordenamento processual civil aplicável ao processo do trabalho:

- I. A sentença deixou de ser ato do juiz que põe termo ao processo, com ou sem julgamento do mérito, e passou a ser o ato do juiz que implica algumas das situações previstas no CPC.
- II. Sentença terminativa é o provimento judicial que sem apreciar o mérito, pode extinguir o processo.
- III. Sentença definitiva é o provimento judicial que aprecia e resolve o mérito do pedido, podendo implicar a extinção ou não do processo.

Marque a alternativa CORRETA:

- a) Todos os itens são corretos.
- b) Apenas os itens I e II são corretos.
- c) Apenas os itens I e III são corretos.
- d) Apenas os itens II e III são corretos.
- e) Não respondida.

Comentário O item I está contemplado no art. 162, § 1º, do Código de Processo Civil. A diferença entre sentença terminativa e sentença definitiva é que na primeira o feito é extinto sem exame do mérito e na segunda o feito é extinto com exame do mérito. Alternativa “a”.

PROCURADOR DO TRABALHO – PGT – 2009

269 Analise as hipóteses abaixo:

- I. A CLT e o CPC convergem quanto aos requisitos essenciais da sentença que deve conter: o nome das partes, o resumo do pedido e da defesa, a apreciação das provas, os fundamentos da decisão e a conclusão.
- II. Sentença sem conclusão, ou dispositivo, ou *decisum*, é inexistente.

III. É certo afirmar que ao se aplicar o princípio da utilidade aproveitam-se os atos válidos praticados no processo, eis que a nulidade do ato não prejudicará senão os posteriores que dele dependam ou sejam consequência.

Marque a alternativa CORRETA:

- a) Apenas os itens I e III são corretos.
- b) Apenas os itens I e II são corretos.
- c) Apenas os itens II e III são corretos.
- d) Todos os itens são corretos.
- e) Não respondida.

Comentário Quanto ao item I, está correto, ante o contido no art. 458, I, II e III, do Código de Processo Civil, e no art. 832, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho. Importa ressaltar que a ausência de algum dos requisitos implica a nulidade da sentença. Além disso, merece registro o fato de que nos termos do art. 852-I da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pela Lei n. 9.957/2000, nos feitos que tratam sob o rito sumaríssimo é dispensável o relatório. Quanto ao item II, está correto, uma vez que o que transita em julgado é apenas o dispositivo da sentença. Por fim, quanto ao item III, está contemplado expressamente no art. 798 da Consolidação das Leis do Trabalho. Com efeito, não seria razoável anular todos os atos do processo, inclusive aqueles que não tenham sido maculados por conta da subversão do procedimento. Nesse passo, é obrigação do juiz do trabalho, quando anular o processado, fazer expressa menção ao momento a partir de quando isso ocorreu. Alternativa “d”.

PROCURADOR DO TRABALHO – PGT – 2009

270 Leia e analise as hipóteses abaixo:

- I. O acordo homologado judicialmente tem força de decisão irrecorrível, transitando em julgado na data de sua homologação, na forma da jurisprudência do TST.
- II. De acordo com a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho o acordo ou termo de conciliação homologado judicialmente é equiparado à sentença de mérito, podendo ser impugnado por ação rescisória.
- III. O acordo ou termo de conciliação homologado judicialmente não terá eficácia de coisa julgada em relação à Previdência Social

quanto às contribuições que lhe forem devidas.

Marque a alternativa CORRETA:

- a) Todos os itens são corretos.
- b) Apenas os itens I e II são corretos.
- c) Apenas os itens I e III são corretos.
- d) Apenas os itens II e III são corretos.
- e) Não respondida.

Comentário Quanto ao item I, está correto, porque contemplado na Súmula 100, item V, do Tribunal Superior do Trabalho. Relativamente ao item II, está correto, ante o contido na Súmula 259 do Tribunal Superior do Trabalho. No que respeita ao item III, está correto, ante o preconizado no parágrafo único do art. 831 da Consolidação das Leis do Trabalho. Por muito tempo houve debate nos Tribunais Trabalhistas acerca da propositura de ação anulatória ou de ação rescisória para impugnar acordo judicial. A discussão cingia-se a concluir se havia ou se não havia juízo de valor por parte do juiz do trabalho quando da homologação da avença. A nosso ver correto o posicionamento jurisprudencial consagrado na Súmula 259 da Suprema Corte Trabalhista, na medida em que, apresentado um acordo ao juiz do trabalho, este não está obrigado a homologá-lo – uma vez que lhe é facultado fazê-lo –, o que por certo traz dissabores a ambas as partes. Contudo, sustentamos a faculdade do juiz do trabalho de não homologar acordo celebrado entre as partes quando seu conteúdo contenha cláusula que viole norma de ordem pública. Exemplo disso ocorre quando o juiz do trabalho já sentenciou em determinado feito e reconheceu o vínculo empregatício e as partes celebram acordo sem o reconhecimento deste. Com tal acordo é evidente o prejuízo que dele advém, em especial quanto aos encargos previdenciários. Alternativa “a”.

PROCURADOR DO TRABALHO – PGT – 2009

271 Leia e analise as hipóteses abaixo:

- I. O instrumento de transação referendado perante o Ministério Público, ou termo de compromisso de ajustamento de conduta, é considerado título executivo extrajudicial e, como tal, será executado na Justiça do Trabalho.
- II. Nas reclamações trabalhistas sujeitas ao procedimento sumaríssimo, o recurso ordinário terá manifestação oral do Ministério Público presente à sessão de julgamento, com registro na certidão

de julgamento.

III. Os erros materiais em sentença ou acórdão são passíveis de correção de ofício ou a requerimento da partes.

Marque a alternativa CORRETA:

- a) Todos os itens são corretos.
- b) Apenas os itens I e II são corretos.
- c) Apenas os itens I e III são corretos.
- d) Apenas os itens II e III são corretos.
- e) Não respondida.

Comentário No tocante ao item I, está correto, ante o contido no art. 585, II, *in fine*, do Código de Processo Civil e também pelo contido no art. 876, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pela Lei n. 9.958/2000. O legislador ordinário sempre adotou postura reticente quanto à existência de títulos executivos extrajudiciais na Justiça do Trabalho. Isso porque o poderio econômico do empregador em contraposição à hipossuficiência do empregado implicaria obrigatoriedade por meio de coação a este último para assinar documentos que, se classificados como títulos executivos extrajudiciais, trar-lhe-iam evidente prejuízo. Todavia, com o advento da Lei n. 9.958/2000, têm-se dois títulos executivos extrajudiciais e mesmo assim voltados para a execução do empregador, a saber: o termo de acordo firmado perante a Comissão de Conciliação Prévia (CCP) e não cumprido, e o termo de ajustamento de conduta firmado com o Ministério Público do Trabalho (MPT) e não cumprido. De lembrar que o rol é taxativo, pelo que não comporta ampliação. Além disso, por força do art. 114, VII, da Constituição Federal de 1988, com a redação dada pela Emenda Constitucional n. 45/2004, também é título executivo extrajudicial a Certidão de Dívida Ativa decorrente de multas administrativas aplicadas aos empregadores pela fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Quanto ao item III, está correto, ante o contido no art. 463, I, do Código de Processo Civil. Com efeito, os erros materiais podem ser corrigidos tanto de ofício pelo próprio juiz ou desembargador como a requerimento das partes, porque não há alteração significativa do julgado. O item II está incorreto, uma vez que nos termos do art. 895, § 1º, III, da Consolidação das Leis do Trabalho não há obrigatoriedade de parecer oral em todos os feitos que tramitam pelo rito sumaríssimo, conveniência essa que cabe ao membro do Ministério Público do Trabalho presente à sessão. Alternativa “c”.

PROCURADOR DO TRABALHO – PGT – 2009

272 Assinale a alternativa CORRETA:

- a) No processo do trabalho, além do valor principal, serão executadas também as contribuições sociais, e honorários advocatícios se houver.
- b) A obrigatoriedade de reexame necessário em causas de interesse público relevante é absoluta.
- c) No processo do trabalho, a conciliação pode se realizar a qualquer tempo e grau de jurisdição, salvo na fase de execução.
- d) O princípio inquisitivo, norma que é reflexo do caráter publicista do direito processual, somente se expressa no processo do trabalho na execução.
- e) Não respondida.

Comentário Com efeito, dispõe o parágrafo único do art. 876 da Consolidação das Leis do Trabalho que “Serão executados *ex officio* as contribuições sociais devidas em decorrência de decisão proferida pelos Juízes e Tribunais do Trabalho, resultantes de condenação ou homologação de acordo, inclusive sobre os salários pagos durante o período contratual reconhecido”. Desde a Emenda Constitucional n. 20/98, as contribuições previdenciárias decorrentes de direitos trabalhistas reconhecidos por sentença pela Justiça do Trabalho são executáveis nos próprios autos do processo trabalhista. Considerando a parte final do disposto legal em estudo, a princípio concluímos que a execução das contribuições previdenciárias abrangia tanto a incidência sobre as verbas de natureza condenatória (pedidos condenatórios), quanto o período de vínculo empregatício reconhecido por sentença (pedido declaratório). Contudo, decisão do Supremo Tribunal Federal conferiu entendimento restritivo à parte final do dispositivo legal retromencionado no sentido de que compete à Justiça do Trabalho executar as contribuições previdenciárias apenas e tão somente quando decorrentes de verbas condenatórias. Com isso, por certo o empregado que obtiver êxito em processo trabalhista de reconhecimento do vínculo empregatício perante a Justiça do Trabalho necessitará ajuizar outra ação, agora em face do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS e perante a Justiça Federal, se a Autarquia Previdenciária recusar-se à contagem do tempo de serviço reconhecido, embora sejamos sabedores que a aposentadoria por tempo de tempo de serviço foi extinta, dando lugar à aposentadoria por tempo de contribuição. Por fim, quando houve condenação em honorários

advocatícios em processo trabalhista, por óbvio que a execução destes far-se-á nos próprios autos do feito trabalhista. Salientamos aqui as hipóteses restritas de fixação de honorários advocatícios, a saber: 1) quando o empregado estiver assistido pelo sindicato da categoria profissional e perceber remuneração não superior a 2 salários mínimos vigentes no País e, se superior, quando apresentar declaração de pobreza, consoante o disposto no § 3º do art. 789 da Consolidação das Leis do Trabalho; 2) nos casos que não se enquadrem como litígios decorrentes de relação de emprego, ante o contido no art. 5º da Instrução Normativa n. 27/2005 do Tribunal Superior do Trabalho. Alternativa “a”.

PROCURADOR DO TRABALHO – PGT – 2009

273 Com relação ao procedimento sumaríssimo no processo do trabalho, assinale a alternativa CORRETA:

- a) A parte pode comprometer-se a levar a testemunha à audiência, independentemente de intimação, presumindo-se, caso a testemunha não compareça, que a parte desistiu de ouvi-la.
- b) Todas as provas serão produzidas na audiência de instrução e julgamento, desde que requeridas previamente.
- c) A testemunha que não comparecer será intimada, de ofício ou a requerimento da parte, ficando sujeita à condução coercitiva se a parte provar tê-la convidado.
- d) Só será deferida a intimação de testemunhas que, comprovadamente convidada, deixar de comparecer. Não comparecendo a testemunha intimada, o juiz poderá determinar sua imediata condução coercitiva.
- e) Não respondida.

Comentário No processo do trabalho as testemunhas não são arroladas como ocorre no processo civil, mas, sim, convidadas. Todavia, é certo que existe uma diferença quando se trate de procedimento ordinário ou procedimento sumaríssimo. Isso porque, no procedimento ordinário, basta que a parte requeira verbalmente o adiamento da audiência, sob a alegação de que determinada testemunha não se faz presente. De outra parte, quando o feito tramita no rito sumaríssimo, o adiamento da audiência a requerimento da parte somente será deferido se ficar comprovado documentalmente o convite. A nosso ver, isso poderá ocorrer por meio de carta-convite assinada pela

testemunha ou até mesmo por *e-mail* devidamente respondido pela testemunha faltante. Do contrário, o juiz do trabalho indefere o adiamento da audiência. Alternativa “d”.

PROCURADOR DO TRABALHO – PGT – 2008

274 Acerca das provas no processo do trabalho, analise os itens seguintes:

- I. Como expressão do princípio da necessidade da prova, o denominado ônus subjetivo está direcionado aos litigantes e envolve o encargo de demonstrar em juízo os fatos controvertidos;
- II. Conjugado ao princípio da comunhão das provas, o ônus objetivo da prova envolve o dever cometido ao juiz de analisar os meios de convicção carreados aos autos, independentemente de quem os tenha produzido, a fim de proferir a decisão;
- III. Enquanto meios diretos de prova, as presunções e indícios, os usos e costumes representam critérios relevantes para que o magistrado possa deduzir a ocorrência ou não dos fatos polemizados pelos litigantes;
- IV. A confissão ficta resultante da recusa da parte em prestar depoimento, enquanto meio direto de prova, reveste com presunção relativa de veracidade a versão de fato deduzida pela parte contrária.

De acordo com as assertivas acima, pode-se afirmar que:

- a) O item I é certo e o item II é errado.
- b) O item II é certo e o item III é errado.
- c) O item III é certo e o item IV é errado.
- d) O item IV é certo e o item I é errado.
- e) Não respondida.

Comentário Quanto ao item II, podemos dizer que isso se revela como a expressão máxima do princípio da livre persuasão racional, insculpido no art. 131 do Código de Processo Civil. Por esse princípio, deve o juiz indicar na sentença os motivos que lhe formaram o convencimento para decidir. Quanto ao item III, está incorreto, porque presunções e indícios de provas não se prestam ao juiz do trabalho quando da apreciação e decisão acerca de fatos controvertidos de um litígio. Alternativa “b”.

PROCURADOR DO TRABALHO – PGT – 2008

275 Acerca dos atos judiciais decisórios, avalie os itens seguintes:

- I. Formulando o autor de Ação Rescisória proposta perante a Justiça do Trabalho pedido de antecipação dos efeitos da tutela, com o escopo de sustar o trânsito da execução instaurada, deve o magistrado adequar o pedido à sua real natureza, verificando a presença dos requisitos próprios à concessão da cautela;
- II. Segundo a jurisprudência do TST, a concessão da antecipação dos efeitos da tutela por ocasião da sentença autoriza a interposição de recurso ordinário e mandado de segurança, este último para coibir a eficácia material concreta da decisão judicial referida;
- III. Gradativamente mitigado pela legislação, o princípio da colegialidade, que caracteriza o funcionamento dos órgãos jurisdicionais de caráter revisor, não impede que o pedido de antecipação dos efeitos da tutela, deduzido em recurso ordinário, seja decidido pelo Relator, sem prejuízo de sua ratificação pelo órgão competente, por ocasião do exame do recurso ordinário;
- IV. Segundo a jurisprudência do TST, a concessão liminar da ordem de reintegração de empregado dispensado em razão de ser portador do vírus HIV autoriza a impetração de mandado de segurança.

De acordo com as assertivas acima, pode-se afirmar que:

- a) O item I é certo e o item II é errado.
- b) O item II é certo e o item III é errado.
- c) O item III é certo e o item IV é errado.
- d) O item IV é certo e o item I é errado.
- e) Não respondida.

Comentário Item I está correto, ante o contido na Súmula 405, itens I e II, do Tribunal Superior do Trabalho. Entende a Suprema Corte Trabalho que o pleito a ser formulado na ação rescisória com o intuito de suspender a execução da decisão rescindenda não é de tutela antecipada, mas, sim, de medida cautelar. Isso porque o instituto da coisa julgada, matéria de ordem pública que é, deverá ser preservado ao máximo, e, nessa linha de raciocínio, a tutela antecipada revela-se totalmente incompatível com a hipótese vertente. O item II está incorreto, ante o contido na Súmula 414, item I, primeira parte, do Tribunal Superior do Trabalho, *in verbis*: “A antecipação da tutela concedida na sentença não comporta impugnação pela via do mandado de segurança, por ser impugnável mediante recurso ordinário”. De lembrar que a

concessão de tutela antecipada antes da prolação da sentença, por se tratar de decisão de natureza interlocutória, é que comporta mandado de segurança, uma vez que no processo do trabalho decisões dessa natureza são irrecorríveis de imediato. Nesse sentido, dispõe a Súmula 414, item II, da Suprema Corte Trabalhista. Alternativa “a”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 15ª REGIÃO – 2010

276 Assinale o que é incorreto afirmar a respeito da antecipação de tutela:

- a) Quando concedida na sentença não comporta impugnação pela via do mandado de segurança.
- b) É pacífica, na jurisprudência, a possibilidade de o juiz concedê-lo de ofício.
- c) A parte que se sentir prejudicada pela sentença que concedeu a antecipação de tutela pode pleitear efeito suspensivo a recurso por meio de ação cautelar.
- d) Cabe a impetração de mandado de segurança quando concedida liminarmente.
- e) Pode ser concedida quando um ou mais dos pedidos cumulados, ou parcela deles, mostra-se incontroverso.

Comentário Consagrou o legislador ordinário que a tutela antecipada somente pode ser deferida se expressamente requerida pelo autor na peça vestibular. Esse é o contido no art. 273, *caput*, do Código de Processo Civil, com a redação dada pela Lei n. 8.952/94. A jurisprudência interpreta referido dispositivo legal de forma literal de modo a não conceber a concessão antecipada se ausente tal requerimento na petição inicial. Alternativa “b”.

ADVOGADO – CEF – CESPE – 2010

277 Em relação aos dissídios individuais trabalhistas, assinale a opção correta.

- a) Entende-se por perempção provisória a impossibilidade de o reclamante propor nova reclamação trabalhista quando este tiver dado causa a dois arquivamentos seguidos, ainda que as ações versem sobre objetos diversos.
- b) No rito sumaríssimo, em que o valor da causa não ultrapassa 40 salários mínimos, o reclamante deverá formular pedidos líquidos e

certos, sob pena de o juiz extinguir o processo sem resolução de mérito, com a consequente condenação do autor ao pagamento das custas processuais atinentes.

- c) A vara do trabalho, após recebimento e protocolização da reclamação, notificará o reclamado, por via postal e no prazo de 48 horas, da data da audiência, que poderá ser realizada dentro de cinco dias após o recebimento da notificação pelo reclamado.
- d) Pelo princípio da impugnação especificada, o reclamado deverá esclarecer, em sua defesa e de forma geral, se todas as alegações do autor são inverídicas ou se a pretensão deste é improcedente, requerendo a improcedência dos pedidos contidos na peça vestibular.
- e) Quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, a prescrição não poderá ser interrompida caso a ação seja arquivada, haja vista os princípios da celeridade e da economia processual.

Comentário No rito sumaríssimo, o valor da causa não pode ultrapassar 40 salários mínimos. Se superior o valor da causa, deverá o reclamante propor ação trabalhista pelo rito ordinário. Se o feito tramitar pelo rito sumaríssimo, preleciona o art. 852-B, I, da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pela Lei n. 9.957/2000, que o pedido deverá ser certo ou determinado e indicará o valor correspondente. O § 1º do mesmo dispositivo legal alardeia que, se não liquidados os pedidos na ação trabalhista de procedimento sumaríssimo, o feito deverá ser arquivado, com a consequente condenação do reclamante ao pagamento de custas processuais. A nosso ver o requisito da obrigatoriedade da liquidação dos pedidos está ligado ao fato de o legislador ordinário intentar suprimir a fase de liquidação de sentença com o consequente andamento mais célere do feito. Alternativa “b”.

RECURSOS

JUIZ DO TRABALHO – TRT 3ª REGIÃO – 2009

278 Analise as proposições abaixo e, considerando as disposições contidas na Consolidação das Leis do Trabalho e no Código de Processo Civil, bem como no entendimento jurisprudencial sumulado, assinale a alternativa correta:

- I. Cabe recurso de revista para turma do Tribunal Superior do Trabalho

das decisões proferidas em grau de recurso ordinário, em dissídio individual, pelos Tribunais do Trabalho, quando derem ao mesmo dispositivo de regulamento empresarial de observância obrigatória, em área territorial que exceda a jurisdição do Tribunal Regional prolator da decisão recorrida, interpretação diversa da que lhe houver dado outro Tribunal Regional, no seu Pleno ou Turma, ou a Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, ou a Súmula de Jurisprudência Uniforme do TST.

- II. Desde que a matéria haja sido invocada no recurso principal, cabe à parte interessada opor embargos declaratórios objetivando o pronunciamento sobre o tema, sob pena de preclusão.
 - III. Tratando-se de decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho ou por suas Turmas em processo de embargos de terceiro, aviados em execução de sentença, cabe recurso de revista na hipótese de violação à Súmula de Jurisprudência Uniforme do Tribunal Superior do Trabalho.
 - IV. Nas causas sujeitas ao procedimento sumaríssimo somente é admitido recurso de revista por violação direta da Constituição da República.
 - V. Segundo o entendimento jurisprudencial sumulado, é incabível recurso de embargos e recurso de revista contra decisões superadas por atual, notória e iterativa jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.
- a) São falsas as proposições I, II, III e IV.
 - b) São falsas as proposições III e IV.
 - c) São falsas as proposições I, III, IV e V.
 - d) Apenas a proposição IV é falsa e as demais são verdadeiras.
 - e) Apenas a proposição V é falsa e as demais são verdadeiras.

Comentário A proposição III está incorreta, uma vez que cabe recurso de revista para uma das Turmas do Tribunal Superior do Trabalho na fase executória apenas e tão somente quando a decisão do Tribunal Regional do Trabalho violar de forma direta e literal a Constituição Federal, nos termos do art. 896, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho. A proposição IV está incorreta, pois nos termos do art. 896, § 6º, da Consolidação das Leis do Trabalho, é cabível o recurso de revista para uma das Turmas do Tribunal Superior do Trabalho quando a decisão do Tribunal Regional do Trabalho violar de forma

direta a Constituição Federal ou quando contrariar súmula de jurisprudência uniforme daquela Corte. Alternativa “b”.

DEFENSOR – DEFENSORIA PÚBLICA/MS – VUNESP – 2008

279 No que tange aos recursos no processo trabalhista, é correto afirmar:

- a) Considerando o princípio do duplo grau de jurisdição, sempre será possível interpor recurso ordinário no processo trabalhista.
- b) Os recursos trabalhistas não têm efeitos suspensivo, translativo, substitutivo, extensivo ou regressivo, porque são dotados apenas de efeito devolutivo.
- c) Todos os recursos têm, sempre, o prazo único de oito dias, fixado pela Lei n. 5.584/1970, independentemente de sua espécie ou natureza.
- d) O recurso de revista tem hipóteses limitadas de cabimento e não se destinam a corrigir *error in judicando* na apreciação dos fatos e provas.

Comentário Esclareça-se, por oportuno, que o princípio do duplo grau de jurisdição, embora não expresso, revela-se implícito em nosso sistema recursal. Exemplo disso é o contido no art. 108, II, da Carta Magna de 1988. Assim, são instâncias ordinárias tanto aquela que abrange o primeiro grau (Vara do Trabalho) como aquela que abrange o segundo grau (Tribunal Regional do Trabalho). De outra parte, o Tribunal Superior do Trabalho não deve ser tratado como terceira instância, mas, sim, como instância extraordinária. Nessa esteira de raciocínio, o recurso de revista interposto para apreciação das turmas deste último tem hipótese de cabimento restrita, nos termos do art. 896, *alíneas a, b e c*, da Consolidação das Leis do Trabalho. Sobreleva mencionar que duas são hipóteses de divergência jurisprudencial e uma é hipótese de violação literal de lei federal ou violação literal e direta da Constituição Federal. Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho aprovou a Súmula 126, cujo teor é o seguinte: “Incabível o recurso de revista ou de embargos para reexame de fatos e provas”. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 15ª REGIÃO – 2008

280 Considerando a disciplina legal e a jurisprudência consolidada do TST relativas aos recursos trabalhistas, assinale a alternativa correta:

- a) O recurso de revista interposto na fase de execução e o recurso de revista interposto na fase cognitiva de procedimento sumaríssimo estão submetidos às mesmas hipóteses de cabimento.
- b) Em ação rescisória julgada pelo TRT, desfavorável ao ente público, não será admitido recurso se a condenação não exceder a 60 (sessenta) salários mínimos.
- c) A devolutividade do recurso ordinário transfere ao tribunal a apreciação de fundamento da defesa não examinado pela sentença, ainda que não renovado em contrarrazões.
- d) No recurso ordinário em processo de rito sumaríssimo, se a sentença for confirmada pelos seus próprios fundamentos, a certidão de julgamento, registrando tal circunstância, não poderá servir de acórdão, devendo ser juntado o voto do relator.
- e) A ação cautelar não é o meio processual para postular a concessão de efeito suspensivo ao recurso ordinário.

Comentário A alternativa está correta conforme os termos da Súmula 393 do Tribunal Superior do Trabalho. Por vezes o empregador declina dois fundamentos da defesa que se prestam, na sua visão, a julgar o pleito improcedente. Como o juiz do trabalho não está obrigado a rebater todos os pontos alegados pelas partes, é possível que seja rejeitado um fundamento da defesa e julgado o pedido procedente. Nesse caso, segundo o verbete que entendemos totalmente correto, não há falar em omissão da sentença passível de oposição de embargos declaratórios, mas sim de interposição de recurso ordinário ao Tribunal Regional do Trabalho, uma vez que devolvidos integralmente àquele órgão todos os fundamentos da defesa. Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 8ª REGIÃO – 2009

281 Sobre embargos declaratórios, é incorreto afirmar:

- a) É passível de nulidade decisão que acolhe embargos declaratórios com efeito modificativo sem oportunidade para a parte contrária se manifestar.
- b) A pessoa jurídica de direito público tem prazo em dobro para a interposição de embargos declaratórios.
- c) Ocorre preclusão se não forem opostos embargos declaratórios para suprir omissão apontada em recurso de revista.
- d) A natureza da omissão suprida pelo julgamento de embargos

declaratórios pode ocasionar efeito modificativo no julgado.

- e) Cabem embargos declaratórios contra a decisão monocrática do Relator, de denegação ou provimento de recurso, por seu conteúdo decisório definitivo e conclusivo da lide, que serão submetidos ao pronunciamento do colegiado, convertidos em agravo, mesmo quando o embargante não postular efeito modificativo.

Comentário Isso porque, de acordo a Súmula 421, I e II, do Tribunal Superior do Trabalho, contraria a afirmação sob estudo. Com efeito, o item I da citada súmula permite ao relator, monocraticamente, proferir decisão aclaratória, quando a parte embargante pretende tão somente suprir omissão, e não modificação do julgado. Contudo, nos termos do item II da mesma súmula, se nos embargos declaratórios a parte postular efeito modificativo, tal será apreciado pelo Colegiado, e não monocraticamente. Alternativa “e”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 8ª REGIÃO – 2009

282 De acordo com a iterativa jurisprudência do TST, é incorreto afirmar:

- a) Da decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho, em ação rescisória, caberá recurso ordinário ao Tribunal Superior do Trabalho. Havendo recurso parcial no processo principal, o trânsito em julgado dá-se em momentos e em tribunais diferentes, contando-se o prazo decadencial para a ação rescisória do trânsito em julgado de cada decisão, salvo se o recurso tratar de preliminar ou prejudicial que possa tornar insubsistente a decisão recorrida, hipótese em que flui a decadência a partir do trânsito em julgado da decisão que julgar o recurso parcial.
- b) A exceção de incompetência, ainda que oposta no prazo recursal, sem ter sido aviado o recurso próprio, não tem o condão de afastar a consumação da coisa julgada e, assim, postergar o termo inicial do prazo decadencial para a ação rescisória. Cabe frisar que o prazo decadencial, para ajuizamento da ação rescisória, conta-se do dia imediatamente subsequente ao trânsito julgado da última decisão proferida na causa, sendo de mérito ou não.
- c) Considera-se documento essencial ao processamento da ação rescisória a certidão de trânsito em julgado da decisão rescindenda. Uma vez constatado que o autor não apresentou o documento, o relator abrirá prazo de 10 dias para que a parte sane a omissão

quanto à juntada do documento. Sendo assim, pode-se afirmar que a juntada da certidão se caracteriza como pressuposto processual indispensável no momento em que foi ajuizada a ação rescisória. Nas hipóteses em que ocorre vício de intimação posterior à decisão rescindenda, não se forma a coisa julgada material, o que origina a extinção da ação rescisória sem resolução do mérito por carência de ação.

- d) O cabimento de mandado de segurança contra tutela antecipada dependerá do momento em que ocorreu a concessão da medida. Nos casos em que a tutela antecipada é concedida através da sentença, não cabe a impetração do *mandamus* porquanto a decisão é impugnável através de recurso ordinário. Neste caso, o prejudicado deverá manejar ação cautelar com a finalidade de obter efeito suspensivo ao recurso. Nas situações em que a tutela antecipada é deferida antes da prolação da sentença, cabe a impetração de mandado de segurança, em razão da inexistência de recurso próprio.
- e) O efeito devolutivo em profundidade do recurso ordinário, que se extrai do parágrafo primeiro do art. 515 do CPC, transfere ao Tribunal a apreciação de fundamento da defesa não examinado pela sentença, mediante renovação do fundamento pela via do próprio recurso ou das contrarrazões. Não se aplica nos casos em que o pedido não foi analisado pelo Juízo de primeiro grau.

Comentário A alternativa está incorreta, nos termos da Súmula 393 do Tribunal Superior do Trabalho. Por vezes o empregador declina dois fundamentos da defesa que se prestam, na sua visão, a julgar o pleito improcedente. Como o juiz do trabalho não está obrigado a rebater todos os pontos alegados pelas partes, é possível que seja rejeitado um fundamento da defesa e julgado o pedido procedente. Nesse caso, segundo o verbete que entendemos totalmente correto, não há falar em omissão da sentença passível de oposição de embargos declaratórios, mas, sim, de interposição de recurso ordinário ao Tribunal Regional do Trabalho, uma vez que devolvidos integralmente àquele órgão todos os fundamentos da defesa. Alternativa “e”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 8ª REGIÃO – 2009

283 De acordo com a legislação trabalhista em vigor e com as posições consolidadas do TST, é correto afirmar sobre o sistema recursal

trabalhista:

- a) Nos dissídios individuais, ficam sujeitas à remessa *ex officio*, mesmo na vigência da Carta constitucional de 1988, as decisões contrárias à Fazenda Pública, exceto: a) quando a condenação não ultrapassar o valor correspondente a 40 salários mínimos; b) quando a decisão estiver em consonância com decisão plenária do Supremo Tribunal Federal ou com súmula ou orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho.
- b) A admissibilidade de recurso de revista contra acórdão proferido em agravo de petição, na liquidação de sentença ou em processo incidente na execução, inclusive os embargos de terceiro, depende de interpretação divergente quanto a dispositivo de lei federal e/ou violação direta à Constituição Federal.
- c) A admissibilidade do recurso de revista e de embargos de divergência tem como pressuposto a indicação expressa do dispositivo de lei ou da Constituição tido como violado. Interpretação razoável de dispositivo de lei não dá ensejo à admissibilidade ou ao conhecimento de recurso de revista ou de embargos.
- d) Cabe recurso de revista para turma do Tribunal Superior do Trabalho das decisões proferidas em grau de recurso ordinário, em dissídio individual, pelos Tribunais Regionais do Trabalho, nas seguintes situações: a) der ao mesmo dispositivo de lei federal interpretação diversa da que lhe houver dado outro tribunal regional, através de seu pleno, ou uma das turmas ou a seção de dissídios individuais do Tribunal Superior do Trabalho, ou a Súmula de Jurisprudência uniforme desta corte; b) der ao mesmo dispositivo de lei estadual, convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo, sentença normativa ou regulamento empresarial de observância obrigatória em área territorial que exceda a jurisdição do Tribunal Regional prolator da decisão recorrida, interpretação divergente; c) proferidas com violação literal de dispositivo de lei federal ou afronta direta e literal à Constituição Federal.
- e) Cabem embargos no Tribunal Superior do Trabalho, apenas nas seguintes hipóteses: a) de decisão não unânime de julgamento que conciliar, julgar e homologar conciliação em dissídios coletivos que excedem a competência territorial dos Tribunais Regionais do

Trabalho; b) de decisão não unânime de julgamento que rever as sentenças normativas do Tribunal Superior do Trabalho; c) das decisões das turmas que divergirem das decisões da Seção de Dissídios Individuais ou destas entre si, exceto quando a decisão recorrida estiver em consonância com Súmula ou orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho ou súmula do Supremo Tribunal Federal.

Comentário A alternativa está correta ante o contido na Súmula 221, itens I e II, do Tribunal Superior do Trabalho. Os recursos de revista são de cabimento restrito. De acordo com o art. 896 da Consolidação das Leis do Trabalho, são duas hipóteses de divergência jurisprudencial e uma hipótese de violação de lei federal ou da Constituição Federal. Nesse sentido, o verbete ora em estudo impõe a obrigatoriedade ao recorrente de declinar expressamente qual o dispositivo legal ou constitucional tido como violado. No mesmo posicionamento jurisprudencial, a Suprema Corte Trabalhista deixa claro que interpretação razoável de preceito de lei, ainda que não seja a melhor, não dá ensejo à admissibilidade dos recursos de revista e de embargos. Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 8ª REGIÃO – 2009

284 Com relação aos recursos no processo do trabalho, considerando a legislação processual trabalhista em vigor, assinale a opção incorreta:

- a) No Tribunal Superior do Trabalho, quando o pedido do recorrente contrariar súmula de jurisprudência uniforme deste Tribunal, poderá o Relator negar prosseguimento ao recurso, indicando a correspondente súmula. A parte prejudicada poderá interpor agravo desde que à espécie não se aplique a súmula citada pelo Relator.
- b) No processo do trabalho, será de 8 (oito) dias o prazo para interpor e contra-arrazoar qualquer recurso, excetuando-se o recurso de embargos de declaração. A comprovação do depósito recursal terá que ser feita dentro do prazo para a interposição do recurso, sob pena de deserção. Este depósito far-se-á na conta vinculada do FGTS do empregado, obrigando-se o reclamado, empregador, a abrir uma conta de FGTS nas hipóteses em que o recorrido não disponha de uma.
- c) Dotado de efeito apenas devolutivo, o Recurso de Revista é

apresentado ao Presidente do Tribunal que proferiu a decisão recorrida, que poderá recebê-lo ou denegá-lo, fundamentando a decisão. Os Tribunais Regionais do Trabalho procederão, obrigatoriamente, à uniformização de sua jurisprudência não servindo a súmula respectiva para ensejar a admissibilidade do Recurso de Revista quando contrariar súmula da jurisprudência uniforme do TST.

- d) O recurso ordinário, no procedimento sumaríssimo, será imediatamente distribuído, uma vez recebido no Tribunal, devendo o relator liberá-lo no prazo máximo de dez dias ao revisor, cabendo à Secretaria do Tribunal ou Turma colocá-lo imediatamente em pauta para julgamento. Caso necessário, o parecer do Ministério Público será oral e se dará na sessão de julgamento. Se a sentença for confirmada pelos próprios fundamentos, servirá de acórdão a certidão de julgamento registrando tal circunstância.
- e) O agravo de instrumento, sob pena de não conhecimento, deverá ser instruído pela parte recorrente, obrigatoriamente, com cópias da decisão agravada, da certidão da respectiva intimação, das procurações outorgadas aos advogados do agravante e do agravado, da petição inicial, da contestação, da decisão originária, da comprovação do depósito recursal e do recolhimento das custas, sendo facultada a juntada de outras peças que o agravante reputar úteis ao deslinde da matéria. O agravado será intimado para oferecer resposta ao agravo e ao recurso principal, instruindo-a com as peças que considerar necessárias ao julgamento de ambos os recursos.

Comentário A incorreção da resposta está na parte que faz menção à remessa dos autos ao revisor. Diferentemente do feito trabalhista que tramita pelo rito ordinário, no rito sumaríssimo não há revisor. Com efeito, há desembargador relator, segundo desembargador e terceiro desembargador. A intenção do legislador, com isso, foi conferir maior celeridade ao feito que tramita sob o rito sumaríssimo, o que não ocorreria se, antes da sessão de julgamento, os autos fossem remetidos a um desembargador, denominado revisor. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 8ª REGIÃO – 2009

285 Consoante as súmulas da jurisprudência do TST, assinale a opção

incorreta:

- a) Na ação rescisória, a revelia não produz o efeito da confissão tendo em vista que o que se ataca na ação é a sentença, ato oficial do Estado, acobertado pelo manto da coisa julgada, questão, portanto, de ordem pública.
- b) Em se tratando de rescisória de rescisória, o vício apontado deve nascer na decisão rescindenda, não se admitindo a rediscussão do acerto do julgamento da rescisória anterior. Assim, não se admite rescisória calcada em violação literal disposição de lei para discussão, por má aplicação dos mesmos dispositivos, tidos por violados na rescisória anterior, bem como para arguição de questões inerentes à ação rescisória primitiva.
- c) A contagem do quinquídio para apresentação dos originais de recurso interposto por intermédio de fac-símile começa a fluir do dia subsequente ao término do prazo recursal, nos termos do art. 2º da Lei n. 9.800/1999, e não do dia seguinte à interposição do recurso, se esta se deu antes do termo final do prazo. Não se tratando a juntada dos originais de ato que dependa de notificação, pois a parte, ao interpor o recurso, já tem ciência de seu ônus processual, não se aplica a regra do art. 184 do CPC quanto ao *dies a quo*, podendo coincidir com sábado, domingo ou feriado.
- d) Tendo a decisão monocrática de provimento ou denegação de recurso, prevista no art. 557 do CPC, conteúdo decisório definitivo e conclusivo da lide, comporta ser esclarecida pela via dos embargos de declaração, em decisão aclaratória, também monocrática, quando se pretende tão somente suprir obscuridade ou contradição, e não modificação do julgado. Postulando o embargante efeito modificativo, os embargos declaratórios deverão ser submetidos ao pronunciamento do Colegiado, convertidos em agravo, em face dos princípios da fungibilidade e celeridade processual.
- e) Tratando-se de pedido de diferença de complementação de aposentadoria oriunda de norma regulamentar, a prescrição aplicável é a parcial, não atingindo o direito de ação, mas, tão somente, as parcelas anteriores ao quinquênio, sendo, porém, total a prescrição nas hipóteses em que o pagamento da complementação jamais ocorreu, e começa a fluir o prazo a partir da

concessão da aposentadoria.

Comentário De acordo com a Súmula 421, item I, do Tribunal Superior do Trabalho, a decisão a ser proferida, também monocrática, somente tem aplicabilidade quando se pretende suprir omissão, e não modificação do julgado. Com efeito, o verbete retromencionado não admite decisão aclaratória quando se tratar de embargos declaratórios para suprir obscuridade ou contradição. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 1ª REGIÃO – 2008

286 No que se refere aos recursos no processo do trabalho, é correto afirmar que:

- I. Nas ações sujeitas ao procedimento sumaríssimo não cabe recurso de revista.
 - II. Poderá ser designada Turma para o julgamento dos recursos ordinários interpostos nas demandas sujeitas ao procedimento sumaríssimo.
 - III. A divergência apta a ensejar o recurso de revista deve ser atual, não se considerando como tal a ultrapassada por súmula, salvo quando superada por reiterada decisão de Turma.
 - IV. Estando a decisão recorrida em consonância com Súmula do TST, poderá o Ministro Relator, negar seguimento ao recurso ordinário, ao recurso de revista, aos embargos, ou ao agravo de instrumento.
 - V. O Ministro Relator denegará seguimento ao recurso nas hipóteses de intempestividade, deserção, falta de alçada e ilegitimidade de representação, cabendo a interposição de agravo.
- a) Os itens I e III estão corretos.
 - b) Os itens II e V estão errados.
 - c) Os itens III e IV estão corretos.
 - d) Os itens IV e V estão corretos.
 - e) Somente o item II está correto.

Comentário Tanto os itens IV e V estão preconizados no § 5º do art. 896 da Consolidação das Leis do Trabalho. Reiteramos, mais uma vez, o cabimento restrito dos recursos de revista e de embargos. O recurso de agravo a que faz menção o legislador ordinário é o agravo regimental, justamente para obter o reexame de certa decisão, porque é recurso cabível das decisões do relator designado. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 2ª REGIÃO – 2009

287 Assinale a alternativa incorreta:

- a) Garantido o juízo, na fase executória, é inexigível depósito para recorrer. Havendo, porém, elevação do valor do débito, para recorrer, exige-se a complementação da garantia do juízo, sem limite ou teto.
- b) Ocorre deserção do recurso pelo recolhimento insuficiente das custas e do depósito recursal, ainda que a diferença em relação ao “quantum” devido seja ínfima, referente a centavos.
- c) É ônus da parte recorrente efetuar o depósito legal integralmente, em relação a cada novo recurso interposto, sob pena de deserção. Atingido o valor da condenação, nenhum depósito mais é exigido para qualquer recurso.
- d) Havendo condenação solidária de duas ou mais empresas, o depósito recursal efetuado por uma delas aproveita as demais, quando a empresa que efetuou o depósito não pleiteia sua exclusão da lide.
- e) Os entes públicos da administração direta, autárquica e fundacional, bem como a massa falida e a sociedade em liquidação extrajudicial são dispensados da realização do depósito recursal.

Comentário A primeira parte da alternativa está correta, uma vez que contemplada no art. 1º, IV, do Decreto-Lei n. 779/69. Sobreleva mencionar que os entes públicos da administração direta, autárquica e fundacional pública das três esferas de governo gozam de privilégios, sobretudo se considerarmos que estão sujeitos aos princípios da legalidade e do orçamento. Nesse sentido, obrigá-los a realizar depósito recursal para interpor recursos implicaria a quebra de ambos os princípios. A segunda parte da alternativa está incorreta, pois a Súmula 86 do Tribunal Superior do Trabalho dispensa o depósito recursal apenas no caso da massa falida e, quanto à empresa em liquidação extrajudicial, ao contrário, obriga a tal pagamento. De lembrar que com o decreto falimentar os credores devem se dirigir ao juízo universal da falência, o qual deverá classificar os créditos em ordem de categorias conforme sua natureza. Nessa esteira de raciocínio, obrigar o administrador da massa falida a realizar o depósito recursal implicaria a quebra da ordem dos créditos por categorias. Alternativa “e”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 2ª REGIÃO – 2009

288 O advento do art. 897-A da CLT veio a regulamentar na legislação trabalhista a utilização dos embargos declaratórios. A expressão legal “... *admitido efeito modificativo da decisão...*” significa:

- a) Absolutamente nada, posto que ao proferir a decisão o juiz esgota sua jurisdição e só pode alterá-la para sanar erro material.
- b) Trata-se de instrumento processual inovador que permite ao juiz rever sua própria decisão, quando houver erro de julgamento.
- c) Atribuiu caráter infringente aos embargos declaratórios na ocorrência de manifesto equívoco no exame de fatos e provas, mas é inaplicável para nova análise do direito invocado.
- d) Permite ao juízo prolator da decisão a modificação de seu resultado quando esta decorrer de omissão ou contradição, não podendo fazê-lo, entretanto, na hipótese de erro de julgamento.
- e) Visou garantir o duplo grau de jurisdição para os chamados processos de “alçada” que não admitem a interposição de qualquer recurso.

Comentário Os embargos declaratórios se prestam a sanar omissão, contradição ou obscuridade, bem assim para prequestionamento de matéria constitucional ou de lei federal. O efeito modificativo nos casos de omissão e de contradição, antes mesmo de ter sido inserido no art. 897-A da Consolidação das Leis do Trabalho, já era admitido pelo Tribunal Superior do Trabalho, consoante o disposto na Súmula 278 daquela Corte. Contudo, não há falar em efeito modificativo na hipótese de erro de julgamento, v.g., quando a parte questiona o juízo acerca da boa ou má avaliação da prova produzida. Isso porque, *in casu*, a hipótese é de interposição de recurso ordinário ao Tribunal Regional do Trabalho. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 2ª REGIÃO – 2009

289 Assinale a alternativa incorreta:

- a) A entidade sindical pode impetrar Mandado de Segurança coletivo para defesa de direitos individuais homogêneos de seus representados.
- b) É incabível Mandado de Segurança contra ato de gestão praticado pelos administradores de empresas públicas e sociedades de economia mista.

- c) Não é possível o pagamento de vencimentos e demais vantagens concedidos ao servidor público vencidos anteriormente à data do ajuizamento do Mandado de Segurança.
- d) Concedida a segurança, a sentença estará sujeita obrigatoriamente ao duplo grau de jurisdição, somente se envolver condenação pecuniária.
- e) Não será concedida medida liminar que tenha por objeto a reclassificação ou equiparação de servidores públicos, a concessão de aumento, a extensão de vantagens ou pagamento de qualquer natureza.

Comentário Com efeito, dispõe o § 1º do art. 14 da Lei n. 12.016/2009 (Lei do Mandado de Segurança) que, “Concedida a segurança, a sentença estará sujeita obrigatoriamente ao duplo grau de jurisdição”. É o que se denomina recurso *ex officio*. Destaque-se que não há qualquer previsão legal para limitação do recurso *ex officio* quando concedido o *mandamus*. A sistemática legislativa está correta, na medida em que o ato impugnado pelo remédio heroico goza de presunção de legitimidade, pois emitido por autoridade, ainda que se possa tê-lo como supostamente abusivo. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 2ª REGIÃO – 2009

290 Ao prolatar a sentença o juiz fez constar da fundamentação que a ação fora atingida integralmente pela prescrição bienal. No dispositivo, porém, fez constar que a ação foi julgada improcedente. O autor interpôs recurso ordinário e nas razões recursais trata apenas do mérito da pretensão, sem tecer qualquer argumentação a respeito da prescrição. Pretende o provimento do recurso para que a ação seja julgada procedente. Neste caso é correto dizer que:

- a) O recurso ordinário deve ser conhecido pelo Tribunal e declarada a nulidade da sentença, “*ex officio*”, em face da contradição insuperável existente entre a fundamentação e o dispositivo.
- b) O recurso não deve ser conhecido, eis que o recorrente não ataca os fundamentos da sentença recorrida.
- c) O Tribunal Regional deve conhecer do recurso posto que ele ataca o dispositivo e somente este transita em julgado. Constatando, entretanto, a ocorrência da prescrição, pode declará-la “*ex officio*” antes mesmo da análise do mérito do recurso interposto.

- d) A análise das razões do recurso constitui o próprio mérito recursal e não está sujeita ao juízo de admissibilidade. Logo, o recurso deve ser conhecido e o mérito da ação julgado, procedente ou improcedente, conforme for o entendimento do órgão revisor.
- e) O recurso deve ser conhecido, competindo ao Tribunal Regional conhecer da prescrição apenas se a matéria foi renovada pela reclamada recorrida na resposta ao recurso.

Comentário Isso é o que dispõe a Súmula 422 do Tribunal Superior do Trabalho, *in verbis*: “Não se conhece de recurso para o TST, pela ausência do requisito de admissibilidade inscrito no art. 514, II, do CPC, quando as razões do recorrente não impugnam os fundamentos da decisão recorrida, nos termos em que fora proposta”. Nada obstante o que transita em julgado seja apenas o dispositivo da sentença, com o verbete retromencionado a Suprema Corte Trabalhista determina que nas razões recursais deve a parte recorrente impugnar os fundamentos da decisão. Alternativa “b”.

PROCURADOR DE ESTADO – PGE/PE – CESPE/UNB – 2009

291 Acerca do recurso de embargos, assinale a opção correta.

- a) É cabível o recurso de embargos para reexame de fatos e provas, desde que a decisão combatida não seja unânime.
- b) Conhece-se de recurso de embargos caso a jurisprudência transcrita abranja parte dos fundamentos de item de pedido analisado pela decisão recorrida.
- c) Acórdão rescindendo do TST que não conhece de recurso de embargos, analisando arguição de violação de dispositivo de lei material ou decidindo em consonância com súmula de direito material ou com iterativa, notória e atual jurisprudência de direito material da seção de dissídios individuais, examina o mérito da causa, cabendo ação rescisória da competência do TST.
- d) Cabem embargos para o pleno de decisão de turma do TST, prolatada em agravo regimental.
- e) Interpretação razoável de preceito de lei, não sendo a melhor, dá ensejo à admissibilidade ou ao conhecimento de recurso de embargos.

Comentário A alternativa correta está baseada na Súmula 192, item II, do Tribunal Superior do Trabalho. Referida súmula trata da competência para a

apreciação da ação rescisória, além de outras questões processuais. Assim sendo, em regra, se não conhecido o recurso de revista ou o recurso de embargos, quem tem competência para julgar a ação rescisória é o Tribunal Regional do Trabalho, exceto o contido no item II da mesma súmula. De outra parte, o referido item consagra a competência do Tribunal Superior do Trabalho para a apreciação da ação rescisória se se tratar de acórdão rescindendo que não conhece de recurso de revista ou de embargos nos termos da Súmula 333 daquela Corte. Alternativa “c”.

PROCURADOR DE ESTADO – PGE/PE – CESPE/UNB – 2009

292 Assinale a opção correta acerca dos embargos de declaração.

- a) Para o TST, a natureza da contradição suprida pelo julgamento de embargos declaratórios pode ocasionar efeito modificativo no julgado.
- b) O prequestionamento por embargos de declaração é inafastável, ainda que, na decisão impugnada, haja sido adotada, explicitamente, tese a respeito.
- c) Incumbe à parte interessada, mesmo quando a matéria não tenha sido invocada no recurso principal, opor embargos declaratórios, com vistas ao pronunciamento acerca do tema, sob pena de preclusão.
- d) Não obstante opostos embargos de declaração, não se considera prequestionada a jurídica invocada no recurso principal sobre a qual se omite o tribunal de pronunciar tese.
- e) Tendo a decisão monocrática de provimento ou denegação de recurso do relator conteúdo decisório definitivo e conclusivo da lide, comporta ser esclarecida pela via dos embargos de declaração, em decisão aclaratória, também monocrática, quando se pretende tão somente suprir omissão e não, modificação do julgado. Em face dos princípios da fungibilidade e celeridade processual, eventuais embargos declaratórios com pedido de efeito modificativo devem ser convertidos em agravo e devem, conseqüentemente, ser submetidos ao pronunciamento do colegiado.

Comentário Isso porque a Súmula 421, itens I e II, do Tribunal Superior do Trabalho contraria a afirmação sob estudo. Com efeito, o item I da citada súmula permite ao relator, monocraticamente, proferir decisão aclaratória,

quando a parte embargante pretende tão somente suprir omissão, e não modificação do julgado. Por outro lado, nos termos do item II da mesma súmula, se nos embargos declaratórios a parte postular efeito modificativo, tal será apreciado pelo Colegiado, e não monocraticamente. Alternativa “e”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 21ª REGIÃO – 2010

293 Certo advogado, defendendo a parte recorrente perante o Tribunal Regional do Trabalho, acompanhou o julgamento do recurso ordinário perante a Turma, que lhe foi desfavorável. Ciente dos argumentos expostos no voto condutor da decisão, e de posse da respectiva certidão de julgamento, interpôs recurso de revista, em data, porém, anterior à publicação do acórdão. De acordo com a jurisprudência dominante do Tribunal Superior do Trabalho, o recurso:

- a) não deverá ser conhecido, pois é tido por extemporâneo.
- b) não deverá ser conhecido de imediato, mas ficará nos autos aguardando uma manifestação de ratificação após a publicação do acórdão.
- c) deverá ser conhecido, pois não há extemporaneidade pelo simples fato de ter sido protocolado antes da publicação do acórdão.
- d) deverá ser conhecido, desde que haja simetria entre os argumentos impugnados e aqueles constantes do acórdão a ser publicado.
- e) deverá ser conhecido, a critério do juízo de admissibilidade, de acordo com a plausibilidade da pretensão recursal.

Comentário Dispõe a Orientação Jurisprudencial n. 357 da Seção de Dissídios Individuais I do Tribunal Superior do Trabalho que “É extemporâneo recurso interposto antes de publicado o acórdão impugnado”. Com efeito, acórdão não publicado é acórdão inexistente. O prazo para interpor qualquer recurso conta-se da data da intimação do acórdão, sob pena de não conhecimento do apelo por extemporâneo. Alternativa “a”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 21ª REGIÃO – 2010

294 Pedro ajuizou reclamação trabalhista contra a empresa Sonhos Ltda., pleiteando o pagamento de horas extras laboradas. Encerrada a instrução processual, foi designada audiência para o dia 04.03.2010 para a leitura e publicação da sentença. Na data aprazada, não foi possível a prolação do veredicto, sendo este publicado no diário eletrônico da Justiça do Trabalho em data de 11.03.2010 (quinta-feira). Pedro, que até

então fez uso do *jus postulandi*, buscou, no dia 18.03.2010, um advogado, visto que a sentença lhe foi desfavorável. O causídico protocolou recurso ordinário, visando a reforma do julgado, em 22.03.2010 (segunda-feira), não tendo efetuado o recolhimento das custas processuais. No exame da admissibilidade, o Juiz do Trabalho negou seguimento ao recurso, por intempestividade e deserção, neste último caso em razão da ausência de pedido específico de justiça gratuita quando da elaboração do termo de reclamação, embora preenchesse o autor os seus requisitos legais. Sobre a admissibilidade do recurso, e considerando que não houve feriados nesse período, é correto afirmar:

- a) O recurso é tempestivo, mas o recolhimento das custas no caso é obrigatório.
- b) O recurso é intempestivo e o recolhimento das custas é obrigatório.
- c) O recurso é intempestivo, mas o recolhimento das custas pode ser dispensado, a requerimento da parte, nessa fase processual.
- d) O recurso é tempestivo, mas subsiste a deserção, uma vez que não houve requerimento específico quando da propositura da ação.
- e) O recurso é tempestivo e o recolhimento das custas processuais pode ser dispensado de ofício pelo Juiz.

Comentário O recurso é tempestivo, uma vez que, embora publicada a sentença no diário eletrônico da Justiça do Trabalho no dia 11-03-2010, até então o reclamante não dispunha de advogado constituído. Portanto, nesse caso, somente a intimação da sentença por meio postal é que implica a contagem do prazo para interposição do apelo. Quanto à isenção de custas processuais para fins de recurso ordinário, pode deferida de ofício pelo juiz do trabalho, nos termos do art. 790, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho. Alternativa “e”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 21ª REGIÃO – 2010

295 Acerca da admissibilidade do recurso de revista, é incorreto afirmar:

- a) Não se admite recurso de revista, por divergência, fundamentado em orientações jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho (TST).
- b) Não se admite recurso de revista, por divergência, fundado em Orientação Jurisprudencial do TST, quando o feito tramitar sob o rito

sumaríssimo.

- c) Admite-se o recurso de revista de decisão que julgou recurso de agravo de petição, advindo de embargos de terceiro, quando demonstrada a violação direta da Constituição Federal.
- d) Quando o acórdão for omissivo quanto à tese jurídica em que se pretende fundamentar o recurso de revista, deverá a parte recorrente prequestionar a matéria, por meio de embargos de declaração.
- e) Considera-se prequestionada a questão jurídica, para efeito de cabimento de recurso de revista, quando, mesmo opostos embargos de declaração, o tribunal de origem se omite em se pronunciar expressamente sobre a tese.

Comentário A princípio, merece registro o fato de que o cabimento do recurso de revista nos feitos trabalhistas que tramitam pelo rito sumaríssimo é mais restrito do que naqueles que tramitam pelo rito ordinário. A alternativa está incorreta, uma vez que, se o processo trabalhista tramita pelo rito ordinário, é cabível o recurso de revista quando o acórdão prolatado pelo Tribunal Regional do Trabalho conferir interpretação diversa daquela pacificada pela Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, consoante o disposto no art. 896, *a*, da Consolidação das Leis do Trabalho. Alternativa “a”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 1ª REGIÃO – CESPE/UNB – 2010

296 Quanto ao sistema recursal trabalhista, assinale a opção correta.

- a) Cabe recurso ordinário para o TST de decisão proferida pelo TRT em agravo regimental interposto contra decisão que conceda ou negue liminar em ação cautelar ou em mandado de segurança.
- b) O requisito relativo à alçada aplica-se em mandado de segurança.
- c) Não ocorre deserção de recurso da massa falida, bem como de empresa em liquidação judicial, por falta de pagamento de custas ou de depósito do valor da condenação.
- d) Em ação rescisória, a decisão proferida pelo juízo de primeiro grau está sujeita ao duplo grau de jurisdição obrigatório, quando desfavorável ao ente público, observadas as condições previstas em súmula do TST.
- e) O recurso adesivo é incompatível com o agravo de petição.

Comentário Com efeito, preleciona a Súmula 303, item II, do Tribunal Superior do Trabalho que, “em ação rescisória, a decisão proferida pelo juízo de primeiro grau está sujeita ao duplo grau de jurisdição obrigatório quando desfavorável ao ente público, exceto nas hipóteses das *alíneas a e b* do inciso anterior”. O inciso anterior, inciso I, preconiza que não cabe recurso *ex officio*: a) quando a condenação não ultrapassar o valor correspondente a 60 salários mínimos e b) quando a decisão estiver em consonância com decisão plenária do Supremo Tribunal Federal ou com súmula ou orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho. Importante destacar que o Decreto-Lei n. 779/69 não excepciona a ação rescisória do duplo grau de jurisdição. Nesse sentido, não havendo nenhuma vedação legal, é cabível a ação rescisória em face de entes públicos da administração direta, autárquica ou fundacional pública, a qual, por óbvio, inicia-se perante os Tribunais Regionais do Trabalho, e, sendo admitido o recurso *ex officio* para o Tribunal Superior do Trabalho, por força do princípio do duplo grau de jurisdição. Alternativa “d”.

PROCURADOR – PGE/SP – FCC – 2009

297 Da decisão definitiva do Tribunal Regional do Trabalho, em mandado de segurança julgado pelo mérito e originariamente impetrado perante esse órgão colegiado, caberá:

- a) recurso ordinário;
- b) recurso de revista;
- c) agravo de instrumento;
- d) agravo regimental;
- e) reclamação correicional.

Comentário Com efeito, preconiza a Súmula 201 do Tribunal Superior do Trabalho que “Da decisão de Tribunal Regional do Trabalho em mandado de segurança cabe recurso ordinário, no prazo de 8 (oito) dias, para o Tribunal Superior do Trabalho e igual dilação para o recorrido e interessados apresentarem razões de contrariedade”. A nosso ver correto o verbete em decorrência da dicção do art. 895, II, da Consolidação das Leis do Trabalho. Esclareça-se, por oportuno, que pela expressão “interessados” baseada na súmula retromencionada há que considerar o disposto no § 2º do art. 14 da Lei n. 12.016/2009 (Lei do Mandado de Segurança), a saber: “Estende-se à autoridade coatora o direito de recorrer”. Alternativa “a”.

PROCURADOR DO TRABALHO – PGT – 2009

298 Tendo em conta o efeito devolutivo em extensão e em profundidade inerente ao recurso ordinário, na forma do art. 515, §§ 1º e 2º, do Código de Processo Civil, aplicado subsidiariamente ao processo do trabalho, podemos afirmar que:

- I. A extensão do efeito devolutivo consiste em precisar o que se submete, por força do recurso ordinário, ao julgamento do Tribunal Regional do Trabalho; medir-lhe a profundidade é determinar com que material há de trabalhar o órgão destinatário do recurso para julgar.
- II. O efeito devolutivo em profundidade transfere automaticamente ao Tribunal a apreciação de questão ou fundamento da defesa não examinado pela sentença, ainda que não renovado em contrarrazões, não se aplicando, todavia, ao caso de pedido não apreciado na sentença.
- III. O efeito devolutivo em extensão e em profundidade do recurso ordinário transfere ao conhecimento do Tribunal Regional do Trabalho a matéria impugnada, nos limites dessa impugnação, sendo vedada reapreciação de questões já decididas no mesmo processo. O que se permite ao Tribunal revisor é conhecer, mesmo sem provocação, das questões relativas à admissibilidade do processo, respeitada, porém, a preclusão.

Assinale a alternativa CORRETA:

- a) Apenas as alternativas I e II estão corretas.
- b) Todas as alternativas estão corretas.
- c) Apenas as alternativas II e III estão corretas.
- d) Apenas as alternativas I e III estão corretas.
- e) Não respondida.

Comentário Quanto à afirmação I, está correta, uma vez que o efeito devolutivo em profundidade está diretamente ligado ao conteúdo da peça defensiva, ainda que não apreciado na sentença. A afirmação II está correta, ante o contido na Súmula 393 do Tribunal Superior do Trabalho. Por fim, a afirmação III está correta, na medida em que o § 2º do art. 515 do Código de Processo Civil permite ao juízo *ad quem*, independentemente de provocação da parte, apreciar os pressupostos recursais objetivos e subjetivos de admissibilidade. Alternativa “b”.

PROCURADOR DO TRABALHO – PGT – 2009

299 Assinale a alternativa INCORRETA:

- a) Os pressupostos extrínsecos de admissibilidade do recurso ordinário são concernentes ao exercício do direito de recorrer; os pressupostos intrínsecos são atinentes à própria existência do direito de recorrer.
- b) A sucumbência formal consiste na discrepância entre o requerido e a parte dispositiva da decisão; na sucumbência material, a decisão judicial gera gravame à parte vencida, daí a utilidade do recurso para obter provimento mais vantajoso do ponto de vista prático;
- c) É inadmissível, em instância recursal, a regularização da representação processual, uma vez que esse procedimento é restrito ao Juízo de primeiro grau; no entanto, admite-se, por exceção, o protesto por posterior juntada do instrumento de mandato na fase recursal, a fim de evitar perecimento do direito;
- d) O princípio do *jus postulandi* somente é aplicável nas Varas do Trabalho e nos Tribunais Regionais do Trabalho, não se estendendo ao recurso de revista interposto para o Tribunal Superior do Trabalho;
- e) Não respondida.

Comentário De fato, a sucumbência formal corresponde, na lição de Roberto Godoy de Mello Marques, a uma discrepância entre o que requerido pela parte e o decidido pelo magistrado. Em suma: uma divergência entre o conteúdo dispositivo da decisão e o pedido. Essa primeira parte da alternativa está correta. Contudo, é na segunda parte que se identifica o erro: a sucumbência material se verifica no momento em que o provimento jurisdicional causa gravame, prejuízo a qualquer uma das partes ou a terceiro, independentemente do que formulado. Aqui restringe de forma incorreta a sucumbência material somente à parte vencida quando, em verdade, esta poderá atingir até mesmo a parte vencedora no processo. Um exemplo disso pode ocorrer quanto aos pedidos implícitos (juros, correção monetária). Ainda que o vencedor não faça o pedido de maneira expressa, o Juiz deverá decidir essas matérias e, quando o fizer, pode vir a determinar um percentual de juros de mora ou índice de correção monetária menor do que o que esperava o vencedor. Destarte, ainda que o resultado da lide lhe favoreça, haverá interesse recursal para obter provimento mais vantajoso a si. Ademais, a

própria assertiva se contradiz: se a parte é vencida, não pleiteará situação mais vantajosa (uma vez que, para ela, não há vantagem), mas, sim, reforma da decisão. Alternativa “b”.

PROCURADOR DO TRABALHO – PGT – 2009

300 Assinale a alternativa CORRETA:

- a) Nas causas sujeitas ao procedimento sumaríssimo, somente será admitido recurso de revista por contrariedade à súmula de jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho e violação direta da Constituição da República, sendo cabível conhecer, de ofício, nessa fase recursal, da incompetência absoluta, sem necessidade de prequestionamento.
- b) No Tribunal Superior do Trabalho cabem embargos, no prazo de 8 (oito) dias, das decisões das Turmas que divergirem entre si, ou das decisões proferidas pela Seção de Dissídios Individuais, salvo se a decisão recorrida estiver em consonância com súmula ou orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal.
- c) As decisões interlocutórias não ensejam recurso de imediato, salvo em hipóteses específicas, para evitar preclusão, como é o caso da decisão regional que, superando a preliminar de carência da ação arguida na defesa de empresa privada, declara existente o vínculo de emprego e determina o retorno dos autos à Vara do Trabalho, para julgar o restante do mérito.
- d) Não é cabível recurso de revista de ente público que não interpôs recurso ordinário voluntário da decisão de primeira instância, mesmo que tenha sido agravada, na segunda instância, a condenação imposta, em face da preclusão.
- e) Não respondida.

Comentário A alternativa está correta, uma vez que referido dispositivo legal encontra-se previsto no art. 894, II, da Consolidação das Leis do Trabalho. Registre-se, por oportuno, que o cabimento do recurso sob enfoque tem por escopo uniformizar a jurisprudência das Turmas do Tribunal Superior do Trabalho. Alternativa “b”.

PROCURADOR DO TRABALHO – PGT – 2009

301 Assinale a alternativa INCORRETA:

- a) A ação monitória, cabível na Justiça do Trabalho, é ação de conteúdo cognitivo, submetida ao procedimento especial de jurisdição contenciosa, mediante a qual a parte pretende obter a satisfação de um crédito, representado por documento destituído de eficácia executiva, como se verifica na hipótese em que o empregado, portador de um termo de rescisão do contrato de trabalho, ajuíza ação monitória, com base nesse documento, a fim de obter do sujeito passivo a prestação inadimplida.
- b) Ante a inexistência de dispositivo específico que a defina, atribui-se aos Tribunais Regionais a competência funcional para conhecer e julgar a ação anulatória que objetiva a declaração de nulidade de cláusula coletiva, em face da semelhança com a ação de dissídio coletivo.
- c) Quando a matéria for de índole constitucional, é cabível recurso de revista interposto de acórdão regional prolatado em agravo de instrumento.
- d) Não ocorre deserção de recurso da massa falida por falta de pagamento de custas ou de depósito do valor da condenação. Esse privilégio, todavia, não se aplica à empresa em liquidação extrajudicial.
- e) Não respondida.

Comentário Preconiza a Súmula 218 do Tribunal Superior do Trabalho que “É incabível recurso de revista interposto de acórdão regional prolatado em agravo de instrumento”. Reiteramos, mais uma vez, que a Suprema Corte Trabalhista apenas e tão somente consagrou o cabimento restrito do recurso de revista. Alternativa “c”.

PROCURADOR DO TRABALHO – PGT – 2008

302 A propósito do sistema recursal trabalhista, considere as seguintes proposições:

- I. Gravados de efeito devolutivo e classificados como recurso próprio, os embargos de declaração intempestivamente opostos não suspendem o prazo do recurso impróprio, ordinário ou extraordinário, adequado.
- II. O efeito devolutivo imanente ao recurso ordinário permite que o tribunal revisor examine argumento de defesa não considerado no

julgado recorrido, não se aplicando, contudo, a pedido não apreciado na origem.

III. O agravo apresentado com o objetivo de suprir omissão em decisão monocrática de provimento ou denegação de recurso, decisão revestida de conteúdo definitivo e conclusivo da lide, deve ser recebido como embargos de declaração e decidido monocraticamente, por aplicação dos princípios da fungibilidade e celeridade processual.

IV. Embora ostente natureza interlocutória, a decisão que acolhe exceção de incompetência territorial, determinando o envio dos autos a órgão jurisdicional vinculado a tribunal diverso daquele a que se vincula o juízo excepcionado, desafia a interposição de recurso ordinário imediato.

De acordo com as assertivas acima, pode-se afirmar que:

- a) O item I é certo e o item II é errado.
- b) O item II é certo e o item III é errado.
- c) O item III é certo e o item IV é errado.
- d) O item IV é certo e o item I é errado.
- e) Não respondida.

Comentário Quanto ao item IV, está certo, ante o contido na Súmula 214, letra c, e no art. 799, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho. Essa possibilidade de interposição de recurso ordinário caracteriza-se como verdadeira exceção à regra de irrecorribilidade das decisões interlocutórias que vigora no processo do trabalho. Por fim, quanto ao item I, está errado, pois não há falar em efeito devolutivo dos embargos declaratórios. Com efeito, os embargos declaratórios não têm caráter infringente, embora sejam julgados pelo mesmo órgão prolator da sentença ou do acórdão apenas e tão somente para sanar omissão, contradição ou obscuridade, bem assim para prequestionar matéria constitucional ou infraconstitucional. Alternativa “d”.

ADVOGADO – BNDES – CESGRANRIO – 2010

303 A Empresa Y interpôs recurso ordinário perante TRT diverso do seu endereço sede, através de *fac-símile*, com base na Lei n. 9.800/1999 e Súmula 387 do TST. Assim, chamou para si alguns efeitos processuais, dentre eles, o de

- a) estar atenta à contagem do quinquídio para apresentação dos

originais do recurso interposto por *fac-símile*, que flui do dia seguinte à interposição do recurso.

- b) ter ciência da aplicação da regra do art. 184 do CPC, quanto ao *dies a quo*.
- c) saber que, no caso, a regra contida no art. 184 do CPC, exclui a coincidência com sábado, domingo e feriado, por força da Súmula n. 01 do TST.
- d) considerar que a Lei n. 9.800/1999 é aplicável, somente, a recursos interpostos após o início de sua vigência.
- e) considerar que a Lei n. 9.800/1999 é aplicável, somente, a recursos ordinários e de revistas.

Comentário A Lei n. 9.800/99 trata da viabilidade de interposição de recursos por meio eletrônico. Houve por bem o Tribunal Superior do Trabalho aprovar a Súmula 387, cujo item I tem o seguinte conteúdo: “A Lei n. 9.800/99 é aplicável somente a recursos interpostos após o início de sua vigência”. O início de vigência do citado diploma normativo é de 30 dias após a data de sua publicação, o que ocorreu no dia 27-5-1999. Alternativa “d”.

PROCURADOR – PGE/AM – FCC – 2010

304 Quanto ao procedimento sumaríssimo na Justiça do Trabalho:

- I. Os dissídios individuais cujo valor não exceda a sessenta vezes o salário mínimo vigente na data do ajuizamento da reclamação ficam submetidos ao procedimento sumaríssimo.
- II. A apreciação da reclamação deverá ocorrer no prazo máximo de quinze dias do seu ajuizamento, podendo constar de pauta especial, se necessário, de acordo com o movimento judiciário da Vara do Trabalho.
- III. Nas reclamações enquadradas no procedimento sumaríssimo o pedido deverá ser certo ou determinado e indicará o valor correspondente.
- IV. Estão excluídas do procedimento sumaríssimo as demandas em que é parte a Administração Pública direta e indireta.

Está correto apenas o que se afirma em:

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

- d) I, II e III.
- e) I, II e IV.

Comentário Quanto às afirmações II e III, estão corretas, ante o contido no art. 852-B, incisos I e III, da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pela Lei n. 9.957/2000. Registre-se, por oportuno, que a afirmação I está incorreta, uma vez que as ações de procedimento sumaríssimo têm como valor máximo da causa 40 salários mínimos, nos termos do art. 852-A, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pela Lei n. 9.957/2000. Por fim, a afirmação IV está incorreta, porque estão excluídas do procedimento sumaríssimo apenas as ações nas quais são partes a administração direta, autárquica e fundacional pública. Em suma: se se tratar de ações trabalhistas nas quais as reclamadas sejam empresas públicas e sociedades de economia mista, poderão ser propostas pelo rito sumaríssimo. Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 15ª REGIÃO – 2010

305 Em relação aos recursos endereçados ao TST, assinale a alternativa incorreta:

- a) Por se tratar de recurso com fundamentação vinculada, o recurso de revista não admite a interposição de apelo adesivo.
- b) Excepcionado a regra da mera devolutividade, o recurso interposto de decisão normativa terá efeito suspensivo, na medida e extensão conferidas em despacho do Presidente do TST.
- c) O relator poderá negar seguimento ao recurso de revista se a decisão recorrida estiver em consonância com súmula da Corte.
- d) Julgado o agravo de petição envolvendo embargos de terceiro, o recurso de revista somente será cabível na hipótese de ofensa direta e literal à Constituição Federal.
- e) Se o acórdão manteve a condenação de origem, o ente público que não apresentou recurso ordinário voluntário não poderá interpor recurso de revista.

Comentário O recurso de revista tem natureza extraordinária, porque não há falar em terceira instância. As hipóteses de cabimento do recurso de revista são três, sem prejuízo da necessidade de estarem presentes todos os pressupostos recursais objetivos e subjetivos inerentes a todos os recursos. Entretanto o Tribunal Superior do Trabalho manifestou-se no sentido de que o

recurso adesivo tem cabimento no caso de interposição dos seguintes recursos: recurso ordinário, recurso de revista, recurso de embargos para o TST e no agravo de petição. Esse é o posicionamento consagrado na Súmula 283 da Suprema Corte Trabalhista. Alternativa “a”.

EXECUÇÃO

JUIZ DO TRABALHO – TRT/PR 9ª REGIÃO – 2009

306 Considere as proposições a seguir:

- I. O prazo para o oficial de justiça avaliar os bens é de 10 dias, após o que segue a arrematação.
 - II. Nos termos da CLT, a arrematação é anunciada por edital afixado na sede do juízo ou tribunal e publicado no Diário da Justiça, com antecedência de 20 dias.
 - III. A CLT estabelece que os bens são vendidos em primeira hasta pública por preço não inferior a 50% da avaliação, e na segunda hasta por qualquer preço.
 - IV. Na arrematação o exequente tem preferência para adjudicação.
 - V. Findo o leilão, sem licitantes, pode o exequente adjudicar os bens penhorados pelo preço da avaliação.
- a) Somente as proposições I, II e III estão corretas.
 - b) Somente as proposições I, III e IV estão corretas.
 - c) Somente as proposições I, IV e V estão corretas.
 - d) Somente as proposições II, III e V estão corretas.
 - e) Todas as proposições estão corretas.

Comentário A proposição I encontra-se correta, uma vez que baseada no *caput* do art. 888 da Consolidação das Leis Trabalho. No processo do trabalho a função desempenhada não é de oficial de justiça, mas, sim, de oficial de justiça avaliador. Quanto à proposição IV, está correta, ante a dicção do § 3º do art. 888 do Texto Consolidado. Por fim, quanto à proposição V, também está correta, já que é direito do exequente adjudicar os bens levados a leilão pelo preço da avaliação, se não tiver tido nenhum licitante. Adjudicação, nas palavras de Manoel Antonio Teixeira Filho, é o ato judicial por intermédio do qual se transferem ao patrimônio do credor, a requerimento deste e de modo coativo, bens penhorados ao devedor e que haviam sido levados à praça ou leilão. Forma de adjudicação: pelo próprio exequente, de acordo com o

disposto no art. 685-A, parágrafo único, do Código de Processo Civil, com a redação dada pela Lei n. 11.382/2006, o exequente pode adjudicar o bem por valor não inferior àquele da avaliação, antes da realização da praça ou leilão. Não adjudicados os bens, é possível a alienação por iniciativa particular, a saber: de acordo com o disposto no art. 685-C, *caput*, do Código de Processo Civil, com a redação dada pela Lei n. 11.382/2006, se não adjudicados os bens penhorados pelo exequente, este poderá requerer que sejam eles alienados por sua própria iniciativa ou por intermédio de corretor credenciado perante a autoridade judiciária (alienação por iniciativa particular). Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 15ª REGIÃO – 2008

307 Com relação à execução das contribuições previdenciárias, é inadequado afirmar que:

- a) seu cálculo pode ser procedido diretamente pelo auxiliar do juízo;
- b) os auditores fiscais podem deixar de cobrá-las em decorrência de seu pequeno valor;
- c) a União é intimada de todos os acordos realizados na Justiça do Trabalho que contenham discriminação de parcela indenizatória, mesmo que esse valor implique, por exemplo, em R\$ 10,00 (dez reais);
- d) o Ministro da Previdência Social pode dispensar a manifestação do Procurador da União caso os valores a serem cobrados sejam de diminuto valor;
- e) a Justiça do Trabalho tem competência para cobrar contribuições previdenciárias sobre os salários pagos durante o período contratual reconhecido espontaneamente pelo empregador em acordo por ela homologado.

Comentário Na verdade o que dispõem os arts. 832, § 7º, e 879, § 5º, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pela Lei n. 11.457/2007, é que estará dispensada a manifestação do Procurador da União, por ato do Ministro de Estado da Fazenda, somente quando as verbas de natureza salarial sob as quais incidem as contribuições previdenciárias não atingirem o teto máximo do salário de contribuição. Com efeito, além não ser competência do Ministro da Previdência Social, não há qualquer menção a pequeno valor. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 8ª REGIÃO – 2009

308 À luz da legislação consolidada, da Lei n. 6.830/80 e da jurisprudência do TST, acerca do processo de execução, é correto afirmar:

- a) Garantida a execução ou penhorados os bens, terá o executado 5 dias para apresentar embargos, cabendo igual prazo ao exequente para manifestação. Na execução através de carta precatória, os embargos de terceiro serão oferecidos no Juízo deprecado, cabendo a este a competência para julgá-los, salvo nos casos em que os embargos versarem, unicamente, sobre vícios ou irregularidades da penhora, avaliação ou alienação dos bens.
- b) À luz do art. 655 do CPC, em execução definitiva, é válida a penhora em dinheiro do executado, não cabendo a impetração de mandado de segurança contra o ato que determinou o bloqueio. Considerando que a execução provisória se processa até a penhora, o bloqueio *on line* realizado durante a execução provisória fere direito líquido e certo do executado quando nomeados outros bens à penhora, pois o executado tem direito a que a execução se processe da forma que lhe seja menos gravosa, nos termos do art. 620 do CPC.
- c) Serão executadas, de ofício, as contribuições sociais cujo fato gerador seja decisão proferida pelos Juízes e Tribunais do trabalho, resultantes de condenação ou homologação de acordo, inclusive sobre os salários pagos durante o período contratual reconhecido. Nos acordos homologados em que não figurarem, discriminadamente, as parcelas legais de incidência da contribuição previdenciária, esta incidirá sobre o valor total do acordo homologado. Configura-se como discriminação das parcelas legais de incidência de contribuição previdenciária a fixação de percentual de verbas remuneratórias e indenizatórias constante dos acordos homologados. O devedor poderá efetuar o pagamento imediato da quantia que entender devida à Previdência social sem prejuízo da cobrança de eventuais diferenças durante a execução *ex officio*.
- d) Ofende a coisa julgada a limitação à data-base da categoria, na fase executória, da condenação ao pagamento de diferenças salariais decorrentes de planos econômicos, quando a decisão

exequenda silenciar sobre a limitação.

- e) Nas execuções fiscais, o Juiz suspenderá o curso da execução, enquanto não for localizado o devedor ou encontrados bens sobre os quais possa recair a penhora, e, nesses casos, não correrá o prazo de prescrição. Suspenso o curso da execução, será aberta vista dos autos ao representante judicial da Fazenda Pública. Decorrido o prazo de 2 (dois) anos, sem que seja localizado o devedor ou encontrados bens penhoráveis, o Juiz pronunciará a prescrição.

Comentário A alternativa correta está baseada na Súmula 417, itens I e III, do Tribunal Superior do Trabalho. Com o verbete retromencionado a Suprema Corte Trabalhista deixa cristalina a possibilidade de penhora de dinheiro em execução definitiva, em observância ao contido no art. 655 do Código de Processo Civil. De lembrar que o referido dispositivo legal contempla uma ordem de preferência de bens penhoráveis, a começar pela penhora em dinheiro. De ressaltar, ainda, que, com relação à execução definitiva, deve se dar no interesse do exequente, que, a nosso ver, pode recusar um bem nomeado à penhora em execução definitiva, se concluir que ele é de difícil aceitação para fins de arrematação em hasta pública. De outra parte, se se tratar de execução provisória, o ato do juiz do trabalho será considerado abusivo e passível de impetração de mandado de segurança, se o executado tiver nomeado outros bens à penhora. O posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho tem respaldo no fato de que, em sede de recurso, é possível ao executado reverter a decisão de primeiro grau, e a penhora em dinheiro poderia afetar o capital de giro da empresa. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 8ª REGIÃO – 2009

309 Assinale a alternativa correta:

- a) O executado poderá garantir a execução mediante depósito da quantia exequenda, atualizada e acrescida das despesas processuais, ou nomeando bens à penhora, observada a ordem preferencial estabelecida no art. 655 do Código Processual Civil. Não pagando o executado, nem garantindo a execução, seguir-se-á à penhora dos bens, tantos quantos bastem ao pagamento da importância da condenação, acrescida de custas, correção monetária e juros de mora, computados a partir da data do ajuizamento da ação.

- b) Requerida a execução, o juiz mandará expedir mandado de citação do executado, a fim de que cumpra a decisão no prazo, pelo modo e sob as cominações estabelecidas ou, quando se tratar de pagamento em dinheiro, inclusive de contribuições sociais devidas à União, para que o faça em 48 (quarenta e oito) horas ou garanta a execução, sob pena de penhora. Se o executado, procurado por 3 (três) vezes no espaço de 48 (quarenta e oito) horas, não for encontrado, far-se-á citação por edital, publicado no jornal oficial ou, na falta deste, afixado na sede do Juízo, durante 5 (cinco) dias.
- c) Nas hipóteses em que a sentença é proferida de forma ilíquida, ordenar-se-á, previamente, sua liquidação, que poderá ser feita por cálculo, por arbitramento ou por artigos, e que abrangerá o cômputo das contribuições previdenciárias, não sendo possível, na liquidação, modificar, ou inovar, a sentença liquidanda nem discutir matéria pertinente à causa principal. Efetuada a liquidação, o Juiz abrirá às partes prazo sucessivo de 10 (dez) dias para impugnação fundamentada com a indicação dos itens e valores objeto da discordância, sob pena de preclusão.
- d) Relativamente à execução das contribuições previdenciárias, uma vez concedido o parcelamento do débito pela Secretaria da Receita Federal do Brasil, o devedor juntará aos autos a comprovação do ajuste, ficando a execução da contribuição social correspondente suspensa até a quitação de todas as parcelas. As Varas do Trabalho encaminharão a cada trinta dias à Secretaria da Receita Federal do Brasil informações sobre os recolhimentos efetivados nos autos, salvo se outro prazo for estabelecido em regulamento.
- e) A arrematação, no processo do trabalho, far-se-á em dia, hora e lugar anunciados e os bens serão vendidos pelo maior lance, tendo o exequente preferência para adjudicá-los. Na hipótese de arrematação, o arrematante deverá garantir o lance com o sinal correspondente a 20% (vinte por cento) do seu valor. Se o arrematante, ou seu fiador, não pagar em 24 (vinte e quatro) horas o preço da arrematação, perderá, em benefício da execução, o sinal retro referido, volvendo à praça os bens penhorados. Não havendo licitante, e não requerendo o exequente a adjudicação, os bens penhorados poderão ser levados a leilão, cujo leiloeiro será nomeado pelo Juiz.

Comentário A alternativa correta está prevista no art. 888, §§ 1º, 2º, 3º e 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho. De lembrar que o arrependimento do arrematante após o oferecimento do lance lhe traz evidente prejuízo na medida em que não será ressarcido se não pagar o saldo restante da arrematação no prazo de 24 horas. A alternativa “a” está incorreta, uma vez que a correção monetária, embora decorra do nosso sistema de atualização dos créditos trabalhistas, não está prevista no art. 883 da Consolidação das Leis do Trabalho. A alternativa “b” está incorreta, porque o § 3º do art. 880 da Consolidação das Leis do Trabalho preleciona que a citação por edital ocorrerá após o executado ser procurado por duas vezes no espaço de 48 horas e não for encontrado. A alternativa “c” está incorreta, pois o art. 879, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho prevê que o juiz do trabalho “poderá abrir” prazo para as partes se manifestarem sobre a conta no prazo sucessivo de 10 dias, e não que “abrirá” referido prazo. Isso porque se trata de uma faculdade do juiz da execução. Por fim, a alternativa “d” está incorreta, na medida em que segundo o § 2º do art. 889-A da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pela Lei n. 11.457/2007, o encaminhamento das informações deve ocorrer mensalmente, o que não significa dizer que deva ser a cada 30 dias. Alternativa “e”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 9ª REGIÃO – 2009

310 A respeito da execução no processo do trabalho, analise as proposições a seguir:

- I. São espécies de títulos executivos extrajudiciais os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia.
- II. Segundo a jurisprudência dominante, nos casos de execução provisória, não viola direito líquido e certo do devedor a decisão que determina a penhora de dinheiro, quando nomeados outros bens à penhora, na medida em que amparada na gradação prevista no art. 655 do CPC.
- III. Consoante a jurisprudência dominante, não é válida a penhora de bens de pessoa jurídica de direito privado, realizada anteriormente à sucessão pela União ou por Estado da Federação, pois, em face destas, a execução deve seguir mediante precatório, nos termos do art. 100 da Constituição Federal de 1988.

IV. De acordo com jurisprudência consolidada do TRT da 9ª Região, o prazo para o ajuizamento de embargos à execução por parte da União Federal é de 10 (dez) dias, na medida em que é inconstitucional a Medida Provisória 2.180-35/2001, que tinha por escopo alterar a redação do art. 730 do CPC.

- a) Apenas as proposições I e IV estão corretas.
- b) Apenas as proposições II e III estão corretas.
- c) Apenas as proposições II e IV estão corretas.
- d) Apenas as proposições I e III estão corretas.
- e) Todas as proposições estão corretas.

Comentário A proposição I está correta, ante o contido no art. 876, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pela Lei n. 9.958/2000. Merece registro o fato de que o legislador ordinário trabalhista sempre foi reticente quanto a contemplar títulos executivos extrajudiciais nas relações trabalhistas. O receio sempre foi no sentido de que pudesse o empregador, detentor do poderio econômico, coagir o empregado, o hipossuficiente nessa relação jurídica, a assinar, v.g., notas promissórias quando de sua admissão. Contudo, duas situações novas surgiram com o advento da Lei n. 9.958/2000, quais sejam, a possibilidade de celebração de acordo firmado perante a Comissão de Conciliação Prévia e não cumprido, bem assim a assinatura de Termo de Ajustamento de Conduta firmado com o Ministério Público do Trabalho para adequação às exigências legais e não cumprido. Nesses casos foi compelido o legislador a considerá-los como títulos executivos extrajudiciais, pois, do contrário, seriam assinados pelas empresas e poderiam não ser cumpridos, não lhes trazendo qualquer consequência. Trata-se, pois, de rol taxativo de títulos executivos extrajudiciais, não comportando qualquer ampliação, e, mesmo assim, não têm o condão de trazer qualquer prejuízo aos trabalhadores. Além disso, por força do art. 114, VII, da Lei Maior, desde a Emenda Constitucional n. 45/2004, que deu redação a esse dispositivo constitucional, também é título executivo extrajudicial a Certidão de Dívida Ativa decorrente de multas administrativas aplicadas pela fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego. A assertiva IV está correta de acordo com a jurisprudência consolidada do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, na medida em que o elastecimento de 10 para 30 dias atingiria apenas os entes públicos da administração direta, autárquica e fundacional pública em evidente mácula ao

princípio da isonomia, consagrado no art. 5º da Constituição Federal de 1988. Alternativa “a”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 9ª REGIÃO – 2009

311 Considere as seguintes proposições:

- I. Cabe Recurso de Revista para Turma do Tribunal Superior do Trabalho das decisões proferidas em grau de recurso ordinário, em dissídio individual, pelos Tribunais Regionais do Trabalho, para melhor apreciação dos fatos e das provas dos autos.
 - II. Sobre o prequestionamento, incumbe à parte interessada, desde que a matéria haja sido invocada somente na petição inicial, opor embargos declaratórios objetivando o pronunciamento sobre o tema, sob pena de preclusão.
 - III. O Recurso de Revista deve ser apresentado ao Presidente do Tribunal recorrido, que poderá denegá-lo ou recebê-lo, indicando neste caso se apenas no efeito devolutivo ou também no efeito suspensivo, fundamentando, em qualquer caso, a decisão.
 - IV. De acordo com entendimento sumulado do TST, não é possível a penhora de dinheiro do executado quando este nomeia outros bens à penhora para garantia de execução provisória.
 - V. Quanto à execução de créditos da Previdência Social, o Ministro de Estado da Fazenda pode, mediante ato fundamentado, dispensar a manifestação da União quando o valor total das verbas que integrem o salário de contribuição ocasionar perda de escala decorrente da atuação do órgão jurídico.
- a) Somente as proposições I e II são corretas.
 - b) Somente as proposições I e IV são corretas.
 - c) Somente as proposições II e III são corretas.
 - d) Somente as proposições IV e V são corretas.
 - e) Todas as proposições são corretas.

Comentário A alternativa IV está correta, ante o contido na Súmula 417, item III, do Tribunal Superior do Trabalho. Referido verbete contempla, ao ver da Suprema Corte Trabalhista, a execução a ser processada da forma menos gravosa para o executado, que poderá impetrar mandado de segurança se o juiz efetivar penhora em dinheiro na execução provisória quando nomeados bens para garantia do juízo. No que respeita à proposição V, encontra-se

insculpida nos arts. 832, § 7º, e 879, § 5º, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pela Lei n. 11.457/2007. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 2ª REGIÃO – 2009

312 Analise as seguintes assertivas:

- I. A execução pode ser direcionada ao devedor subsidiário a partir do inadimplemento do devedor principal, não sendo necessário o esgotamento dos bens deste último.
- II. O pagamento da dívida pelo devedor subsidiário gera a este o direito de ação de regresso contra o devedor principal, a ser exercida na própria Justiça do Trabalho, já que a hipótese é de cumprimento de sua própria decisão.
- III. É possível a inserção de empresa do mesmo grupo econômico da devedora originária apenas na fase executiva do feito, como devedora solidária, sem que tenha participado na fase cognitiva.
- IV. É possível a inserção da tomadora de serviços do empregado apenas na fase executiva, como devedora subsidiária, sem que tenha participado na fase cognitiva.
- V. Se o executado, procurado por 2 (duas) vezes no espaço de 48 (quarenta e oito) horas, não for encontrado, far-se-á citação por edital sendo desnecessário exigir que o credor indique a atual localização do devedor.

Diante das proposições supra, assinale:

- a) Se todas forem falsas.
- b) Se apenas as assertivas I, II e III forem falsas.
- c) Se apenas as assertivas I, III e V forem falsas.
- d) Se apenas as assertivas II e IV forem falsas.
- e) Se apenas as assertivas III, IV e V forem falsas.

Comentário No tocante à assertiva II, a incorreção está no fato de que a ação regressiva daquele que foi condenado na forma subsidiária e que efetivamente quitou o crédito trabalhista devido pelo devedor principal subsiste, mas essa ação deve ser ajuizada perante a Justiça Comum Estadual, uma vez que se trata de relação decorrente de contrato civil de prestação de serviços e não nos próprios autos do processo trabalhista perante a Justiça Obreira. Quanto à assertiva IV, revela-se falsa, na medida em que a inclusão da empresa tomadora dos serviços terceirizados, quando se tratar de terceirização lícita, é

meramente uma faculdade do autor. É o que denominamos litisconsórcio facultativo. A efetiva inclusão da empresa tomadora dos serviços terceirizados ocorre, sobretudo, quando o autor tem receio de não receber seus créditos trabalhistas no caso de inadimplência da empresa de terceirização. Contudo, nesse caso, deverá incluir de plano a empresa tomadora dos serviços terceirizados no polo passivo, não podendo fazê-lo apenas na fase executória. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 2ª REGIÃO – 2009

313 Analise as assertivas abaixo:

- I. É vedada, por expressa disposição legal, a liberação de valores em execução provisória, dispensada caução, em casos que envolvam créditos de natureza alimentar, limitada a sessenta salários mínimos, mesmo que o exequente demonstre real necessidade.
- II. Visando à garantia da efetividade da prestação jurisdicional e à satisfação dos créditos de natureza alimentar, o legislador, na última reforma implementada na lei processual civil, autorizou a penhora de pequena parte dos instrumentos e das ferramentas necessários para o exercício da profissão do executado; para tanto, o ato judicial que determinar a penhora deve observar o princípio da proporcionalidade, de forma a não inviabilizar o exercício da profissão e o sustento do devedor.
- III. É prescindível, para a decretação da prisão civil por dívida, a assinatura do termo de depósito por aquele a quem for atribuído o encargo de fiel depositário, porquanto a validade da penhora, em algumas hipóteses, depende apenas da apreensão do bem móvel constrito, conforme posicionamento jurisprudencial predominante; mesmo assim, tendo em vista que o direito à liberdade trata-se de direito humano fundamental, conforme previsto no Pacto de São José da Costa Rica, tem prevalecido em nossos Tribunais o entendimento de que deve ser necessariamente concedida a ordem de *habeas corpus* ao paciente.
- IV. Decisão judicial que determinar a execução quanto às matérias e aos valores delimitados no agravo de petição deve ser impugnada necessariamente por ação cautelar, sendo que o prosseguimento dos atos executórios deve ser obstado por meio de liminar, porquanto cumpriu o agravante a determinação prevista no art. 891,

parágrafo 1º da CLT.

V. Segundo expressa disposição legal, a averbação da penhora de bem imóvel no ofício imobiliário é providência dispensável para a presunção absoluta de conhecimento da constrição judicial por terceiros, porquanto a publicidade do ato decorre automaticamente da lavratura do termo de penhora nos autos.

VI. A sentença condenatória, ainda que impugnada por recurso sem efeito suspensivo, valerá como título constitutivo de hipoteca judiciária, que poderá ser inscrita na forma prescrita na Lei de Registros Públicos.

Das afirmações acima:

- a) Todas são incorretas.
- b) São corretas apenas as alternativas I, II e VI.
- c) São corretas apenas as alternativas I, V e VI.
- d) Está correta a alternativa VI.
- e) Está correta apenas a alternativa I.

Comentário Com efeito, a hipoteca judiciária está prevista no art. 466 do Código de Processo Civil. Moacyr Amaral Santos conceitua hipoteca judiciária como aquela produzida pela sentença condenatória, autorizando o credor a perseguir o bem imóvel do condenado onde se encontra. A hipoteca judiciária nada mais é do que um efeito secundário da sentença. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 21ª REGIÃO – 2010

314 Leia as assertivas abaixo e marque a resposta correta sobre as normas de execução contra a Fazenda Pública, considerando as alterações feitas no texto da Constituição Federal pela Emenda n. 62/2009:

- I. Os titulares de crédito que tenham mais de 65 (sessenta e cinco anos) possuem preferência em relação aos que têm créditos alimentícios.
- II. Aos portadores de doenças graves, assim definidas em lei, é também assegurada preferência sobre os demais titulares de créditos alimentícios, desde que seus créditos também tenham essa mesma natureza e não excedam ao dobro do valor fixado em lei como de pequeno valor.

III. As indenizações por responsabilidade civil decorrentes de morte ou invalidez também integram o conceito de crédito de natureza alimentícia.

IV. As dívidas de pequeno valor não se sujeitam ao regime do precatório, e são definidas por leis editadas pelos respectivos entes de direito público, sendo o valor mínimo equivalente ao maior benefício do regime geral da previdência social.

V. No caso de omissão superior a 90 (noventa) dias, contados a partir da promulgação da Emenda 62/2009, serão considerados como de pequeno valor os créditos iguais a 30 (trinta) salários mínimos para os Municípios e 60 (sessenta) salários mínimos para os Estados e Distrito Federal.

- a) Nenhuma das assertivas está correta.
- b) Apenas a assertiva III está correta.
- c) Apenas as assertivas III e IV estão corretas.
- d) Apenas as assertivas I, II e IV estão corretas.
- e) Apenas as assertivas I, II e V estão corretas.

Comentário Apenas as assertivas III e IV estão corretas, uma vez que contidas no art. 100, §§ 1º e 4º, da Constituição Federal de 1988, com a redação dada pela Emenda Constitucional n. 62/2009, respectivamente. A assertiva I está incorreta, porque o direito de preferência se aplica aos que tenham 60 anos de idade ou mais, nos termos da primeira parte do § 2º do mesmo dispositivo constitucional. A assertiva II está incorreta, pois os créditos dos portadores de doenças graves não podem exceder ao triplo do valor fixado em lei como de pequeno valor, consoante o disposto na parte final do § 2º do mesmo dispositivo constitucional. Por fim, a assertiva V está incorreta, uma vez que a primeira parte do § 4º do art. 100 da Constituição Federal prevê que os precatórios de pequeno valor devam ser fixados, por leis próprias, em valores distintos às entidades de direito público, segundo as diferentes capacidades econômicas, não havendo qualquer menção a percentual mínimo na Emenda Constitucional n. 62/2009. Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 21ª REGIÃO – 2010

315 Sobre a cobrança das contribuições sociais na Justiça do Trabalho, marque a resposta correta:

- a) O Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) é titular dos créditos

relativos às contribuições sociais executadas perante a Justiça do Trabalho, e os respectivos valores devem ser recolhidos em nome daquela autarquia.

- b) Sendo a sentença ilíquida, o cálculo das contribuições sociais será feito tão logo realizado o efetivo pagamento da obrigação trabalhista, salvo se o juiz do trabalho determinar a sua cobrança conjunta.
- c) Elaborada a conta das contribuições, o INSS deverá ser intimado, pela via postal, para se pronunciar em 10 (dez) dias, sob pena de preclusão.
- d) Não se aplicam as regras trabalhistas à atualização dos créditos devidos a título de contribuições sociais, que deve observar a legislação específica em vigor.
- e) Como forma de ganhar eficiência, é possível, mediante ato do Ministro da Previdência Social, a dispensa de manifestação do INSS nos processos, quando o valor total das verbas que integram o salário de contribuição não exceder a R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

Comentário Preleciona o § 4º do art. 879 da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pela Lei n. 10.035/2000 que “A atualização do crédito devido à Previdência Social observará os critérios estabelecidos na legislação previdenciária”. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 21ª REGIÃO – 2010

316 Em relação à execução trabalhista, assinale a alternativa incorreta:

- a) Sendo insuficiente o patrimônio da pessoa jurídica executada à satisfação da execução de débitos trabalhistas, respondem pela execução de débitos trabalhistas os bens particulares de sócio-gerente, desde que conste no título executivo como devedor, e tenha participado como pessoa física do polo passivo da reclamação trabalhista na fase cognitiva.
- b) Quando houver abuso de direito, excesso de poder, infração à lei, fato ou ato ilícito ou violação dos estatutos ou contrato social, o juiz poderá desconsiderar a personalidade jurídica da sociedade.
- c) A execução trabalhista poderá ser promovida contra os sucessores, ainda que não constem do título executivo.
- d) Os atuais sócios, assim como os ex-sócios que integravam a sociedade à época da vigência do contrato de trabalho e, por

consequente, da constituição do débito trabalhista têm responsabilidade na execução quando os bens da sociedade não são suficientes para a satisfação da obrigação.

e) Pode o Juiz do Trabalho dar início, de ofício, à execução.

Comentário Com efeito, resta desnecessário que os sócios da empresa reclamada tenham sido incluídos no polo passivo do presente feito, uma vez que a parte inicial do *caput* do art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho dispõe: “Considera-se empregador a empresa...”. Como se isso não bastasse, a doutrina da descon sideração da pessoa jurídica, outrora construção doutrinária e jurisprudencial, hoje se encontra positivada em nosso ordenamento jurídico, mais precisamente no art. 50 do Código Civil, que assim dispõe: “Em caso de abuso da personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade, ou pela confusão patrimonial, pode o juiz decidir, a requerimento da parte, ou do Ministério Público quando lhe couber intervir no processo, que os efeitos de certas e determinadas relações de obrigações sejam estendidos aos bens particulares dos administradores ou sócios da pessoa jurídica”. Alternativa “a”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 1ª REGIÃO – CESPE/UNB – 2010

317 Assinale a opção correta acerca da execução trabalhista.

- a) Na execução por carta precatória, o juízo deprecado detém competência para julgar os embargos de terceiro que versarem unicamente sobre vícios ou irregularidades de penhora, avaliação ou alienação dos bens por ele praticados.
- b) A admissibilidade do recurso de revista interposto contra acórdão em agravo de petição, na liquidação de sentença ou em processo incidente na execução, inclusive os embargos de terceiro, depende de demonstração inequívoca de violação direta à CF ou de dissonância da decisão com súmula do TST.
- c) Os descontos previdenciários e fiscais devem ser efetuados pelo juízo executório, salvo se a sentença exequenda tiver sido omissa sobre a questão, hipótese em que aludidos descontos ofenderiam a coisa julgada.
- d) O responsável solidário integrante de grupo de empresas que não tiver participado da relação processual como reclamado e que, portanto, não conste no título executivo judicial como devedor não

pode ser sujeito passivo na execução.

- e) Na execução por carta precatória, sob pena de não conhecimento, os embargos de terceiro devem ser oferecidos no juízo deprecante, pois dele é a competência para julgá-los.

Comentário Com efeito, dispõe a Súmula 419 do Tribunal Superior do Trabalho que, “Na execução por carta precatória, os embargos de terceiro serão oferecidos no juízo deprecante ou no juízo deprecado, mas a competência para julgá-los é do juízo deprecante, salvo se versarem, unicamente, sobre vícios ou irregularidades da penhora, avaliação ou alienação dos bens, praticados pelo juízo deprecado, em que a competência será deste último”. Merece registro o fato de que referida súmula foi aprovada em 11-8-2003, quando já estava em vigor o art. 747 do Código de Processo Civil, de redação semelhante e que foi dada pela Lei n. 8.953/94. Parece-nos que tanto o dispositivo legal em comento quanto o verbete da Suprema Corte Trabalhista têm por escopo dirimir qualquer dúvida acerca da competência do órgão julgador dos embargos de terceiro, traçando um divisor inquestionável na apreciação dessa ação incidental que pode ocorrer na fase executória. Alternativa “a”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 1ª REGIÃO – CESPE/UNB – 2010

318 Assinale a opção correta no que concerne à execução contra a fazenda pública.

- a) Em fase de precatório, o pedido de revisão dos cálculos dirigido ao presidente do tribunal pode ser acolhido se o requerente apontar e especificar claramente as incorreções neles existentes, discriminando o montante que seria correto, pois, do contrário, a incorreção torna-se abstrata.
- b) A não inclusão da despesa no orçamento equipara-se à preterição do direito de precedência do credor, a ponto de possibilitar o sequestro de verbas públicas para satisfação de precatório trabalhista.
- c) Tratando-se de reclamações trabalhistas plúrimas, a aferição do que vem a ser obrigação de pequeno valor, para efeito de dispensa de formação de precatório, deve ser realizada considerando-se os créditos de todos os reclamantes conjuntamente.
- d) Atualmente, são aplicáveis juros de mora de 0,5% ao mês nas

condenações subsidiárias impostas à fazenda pública pelas obrigações trabalhistas devidas pela empregadora principal.

- e) Em precatório, por se tratar de decisão de natureza administrativa, não se determina a remessa necessária em caso de decisão judicial desfavorável a ente público.

Comentário Com efeito, dispõe a Orientação Jurisprudencial n. 8 do Pleno do Tribunal Superior do Trabalho que “Em sede de precatório, por se tratar de decisão de natureza administrativa, não se aplica o disposto no art. 1º, V, do Decreto-Lei n. 779, de 21.8.1969, em que se determina a remessa necessária em caso de decisão judicial desfavorável a ente público”. O precatório judicial, no dizer de De Plácido e Silva, “é termo empregado para indicar a requisição ou, propriamente, a *carta expedida pelos juízes da execução de sentenças*, em que a Fazenda Pública foi condenada a certo pagamento, ao presidente do Tribunal, a fim de que, por seu intermédio, se autorizem ou se expeçam as necessárias ordens de pagamento às respectivas repartições pagadoras”. Em suma: é documento em que se pede a reserva de numerário para que conste no orçamento do próximo ano para o respectivo pagamento. Tal somente ocorre quando se trate de sentença condenatória transitada em julgado em face da Fazenda Pública. Contudo, qualquer decisão acerca do precatório propriamente dito tem natureza administrativa e não judicial, pelo que não comporta recurso *ex officio* em favor do ente público da administração direta, autárquica ou fundacional pública. Alternativa “e”.

PROCURADOR – PGE/SP – FCC – 2009

319 No processo de execução trabalhista, é correto afirmar que:

- a) Na fase de liquidação o cálculo não abrangerá as contribuições previdenciárias incidentes.
- b) A partir de setembro de 2000 é de 0,5% a taxa de juros a ser observada nas execuções de sentenças proferidas contra a Fazenda do Estado de São Paulo.
- c) A Fazenda do Estado de São Paulo deverá garantir previamente o Juízo para opor embargos à execução.
- d) O agravo de petição só será recebido quando o agravante delimitar, justificadamente, as matérias e os valores refutados.
- e) Não caberá recurso de revista, salvo nas hipóteses de ofensa a dispositivo da legislação infraconstitucional ou constitucional.

Comentário Tal encontra-se previsto no art. 897, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho. Com o dispositivo legal em comento, o legislador ordinário trabalhista criou um requisito específico para o recurso de agravo de petição, qual seja, a delimitação de matérias e valores, sob pena de não ser conhecido quando dos juízos de admissibilidade. Merece registro o fato de que esse dispositivo demonstra quão sensível foi o legislador, na medida em que referido recurso tem cabimento na fase executória do feito quando já transitada em julgado sentença condenatória trabalhista. É requisito específico obrigatório a ambas as partes (exequente e executado). Em especial, quando o apelo for apresentado pelo executado, é imprescindível que este delimite as matérias e os valores que impugna quando da sua interposição e, além disso, diga qual o valor incontroverso que deve ser disponibilizado de imediato ao exequente. Alternativa “d”.

PROCURADOR DO TRABALHO – PGT – 2009

320 Analise as assertivas abaixo acerca do procedimento de liquidação e execução de títulos judiciais e extrajudiciais na Justiça do Trabalho:

- I. O Ministério Público do Trabalho não tem legitimidade para recorrer na execução contra decisão em que o interesse do INSS foi resguardado mediante a notificação do acordo entre as partes e exercitado por procurador habilitado, mediante interposição de recurso ordinário, não podendo o *Parquet* atuar como substituto da autarquia federal, em face de vedação constitucional.
- II. Compete à Justiça do Trabalho a execução de débitos previdenciários provenientes de suas próprias sentenças condenatórias, quando credor o trabalhador (empregado ou contribuinte individual), enquanto que o empregador é o responsável tributário, não incluída em tal atribuição constitucional a execução das contribuições sociais destinadas a terceiros e do período em que reconhecido o vínculo de emprego em Juízo, à falta de título judicial.
- III. A coisa julgada produzida na ação de cumprimento é atípica, pois dependente de condição resolutiva, ou seja, da não modificação da decisão normativa por eventual recurso, não fazendo, portanto, coisa julgada material, de sorte que a revisão posterior da sentença normativa produz efeitos na execução.
- IV. Tratando-se de reclamações trabalhistas plúrimas, a aferição do

que vem a ser obrigação de pequeno valor, para efeito de dispensa de formação de precatório e aplicação do disposto na Constituição da República, deve ser realizada considerando-se os créditos de cada reclamante.

De acordo com as assertivas, pode-se afirmar que:

- a) Apenas as alternativas II e III estão incorretas.
- b) Apenas a alternativa III está incorreta.
- c) Apenas a alternativa I está incorreta.
- d) Todas as alternativas estão corretas.
- e) Não respondida.

Comentário No tocante à afirmação I, está correta, uma vez que o Ministério Público do Trabalho atua como verdadeiro “advogado da sociedade trabalhadora” no resguardo de interesses públicos primários. Contudo, o art. 832, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho é expresso no sentido de que a Autarquia Previdenciária deverá ser intimada dos acordos celebrados perante a Justiça do Trabalho, com o intuito de interpor o recurso necessário, se for o caso, a fim de resguardar os interesses da Autarquia. No tocante à afirmação II, está correta, pois desde a aprovação da Emenda Constitucional n. 20/98 é de competência da Justiça do Trabalho executar contribuições previdenciárias decorrentes dos processos que nela tramitam. Merece registro o fato de que a Emenda Constitucional n. 45/2004 apenas e tão somente reiterou essa competência (art. 114, VIII, da Constituição Federal de 1988). Contudo, forçoso concluir, ainda, que a execução sob enfoque não abrange terceiros, porque expresso se tratar apenas das contribuições previdenciárias. Por fim, de registrar que o Supremo Tribunal Federal proferiu acórdão no sentido de que na execução em estudo não estão abrangidas as contribuições previdenciárias decorrentes do reconhecimento do vínculo empregatício (sentença declaratória), mas somente quanto às verbas objeto de condenação (sentença condenatória), ao contrário do que consta no parágrafo único, *in fine*, do art. 876 da Consolidação das Leis do Trabalho. No que se refere à afirmação III, está correta, uma vez que insculpida na Orientação Jurisprudencial n. 277 da Seção de Dissídios Individuais I do Tribunal Superior do Trabalho. Relativamente à afirmação IV, está correta, posto que está contida na Orientação Jurisprudencial n. 9 do Pleno do Tribunal Superior do Trabalho. Alternativa “d”.

321 Considere as seguintes proposições:

- I. A execução de título executivo extrajudicial compete ao juiz que teria competência para o processo de conhecimento relativamente à matéria.
 - II. Apresentada a conta de liquidação, o juiz deve abrir às partes prazo sucessivo de 10 dias para impugnação fundamentada com a indicação dos itens e valores objeto de discordância, sob pena de preclusão.
 - III. A matéria de defesa, nos embargos à execução, está restrita à alegação de cumprimento da decisão ou do acordo, quitação ou prescrição da dívida, oportunidade em que pode o executado apresentar impugnação à sentença de liquidação.
 - IV. Nas prestações sucessivas por tempo indeterminado, a execução pelo não pagamento de uma prestação compreenderá as que lhe sucederem.
 - V. Em relação aos trâmites e incidentes da execução, a CLT estabelece a aplicação subsidiária da lei de execuções fiscais naquilo em que não contravierem o processo do trabalho.
- a) Somente as proposições I e III são corretas.
 - b) Somente as proposições II, III e V são corretas.
 - c) Somente as proposições I, III e V são corretas.
 - d) Somente as proposições IV e V são corretas.
 - e) Todas as proposições são corretas.

Comentário Quanto à proposição I, está correta, uma vez que baseada no art. 877-A da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pela Lei n. 9.958/2000. No tocante à proposição III, está correta, pois baseia-se no art. 884, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho. Quanto à parte final da proposição, esclareça-se que a impugnação dos cálculos pelo executado somente poderá ser apresentada em sede de embargos à execução, desde que não tenha se manifestado ainda quando da fase de liquidação de sentença. Contudo, merece registro que, se o juiz do trabalho utilizar-se da faculdade de abrir prazo para o executado se manifestar sobre a conta apresentada, se este ficar silente, ocorrerá o fenômeno da preclusão (art. 879, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho), donde redundará no fato de que não poderá fazê-lo quando da oposição de embargos à execução. A proposição V também está correta, uma vez que baseada no art. 889 da Consolidação das

Leis do Trabalho, a qual faz remissão à aplicação subsidiária da Lei de Execuções Fiscais na fase executória quando omissa o Texto Consolidado. Por fim, registre-se que a proposição II está incorreta, porque a abertura de prazo para manifestação das partes sobre a conta tornada líquida é uma faculdade do juiz do trabalho, e não uma obrigação. Por fim, a proposição IV está incorreta, uma vez que contrária ao contido no art. 892 da Consolidação das Leis do Trabalho. Alternativa “c”.

PROCURADOR – PGE/AM – FCC – 2010

322 Em relação à execução trabalhista:

- I. As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo, os acordos, quando não cumpridos, os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério do Trabalho e Emprego e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia serão executados pela forma estabelecida na Lei.
- II. Serão executadas *ex-officio* as contribuições sociais devidas em decorrência de decisão proferida pelos Juízes e Tribunais do Trabalho, resultantes de condenação ou homologação de acordo, inclusive sobre os salários pagos durante o período contratual reconhecido.
- III. É competente para a execução de título executivo extrajudicial o Juiz que teria competência para o processo de conhecimento relativo à matéria.
- IV. A execução poderá ser promovida por qualquer interessado, ou *ex-officio*, pelo próprio Juiz ou Presidente do Tribunal competente.

Está correto SOMENTE o que se afirma em

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

Comentário A proposição II está correta, uma vez que se baseia o art. 876, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pela Lei n. 11.457/2007. A proposição III está correta, pois baseia-se no art. 877-A da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pela Lei n.

9.958/2000. A proposição IV está correta, porque encartada no art. 878, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho. Sobreleva mencionar que a proposição I está incorreta, na medida em que o Termo de Ajustamento de Conduta que se presta como título executivo extrajudicial é aquele firmado perante o Ministério Público do Trabalho, e não perante o Ministério do Trabalho e Emprego. Alternativa “a”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 15ª REGIÃO – 2010

323 Com relação à liquidação por arbitramento dos valores devidos em decorrência de decisão judicial, é correto afirmar que:

- a) só na própria sentença pode ser determinada a adoção do procedimento;
- b) as partes podem convencionar que o valor devido seja apurado por arbitramento;
- c) é processada da mesma forma que a liquidação por artigos;
- d) não é possível seu processamento quando a execução for provisória;
- e) nenhuma das anteriores.

Comentário A liquidação de sentença pode ser feita por uma das seguintes formas: por artigos, por arbitramento ou por cálculos. Preleciona o art. 475-C do Código de Processo Civil, com a redação dada pela Lei n. 11.232/2005: “Far-se-á a liquidação por arbitramento quando determinado pela sentença ou convencionado pelas partes ou quando o exigir a natureza do objeto da liquidação”. Alternativa “b”.

AÇÕES CIVIS, CAUTELARES E PROCEDIMENTOS ESPECIAIS

JUIZ DO TRABALHO – TRT 15ª REGIÃO – 2008

324 Tendo em vista a jurisprudência consolidada do TST, o mandado de segurança é incabível

- a) contra ato judicial que, de ofício, arbitra novo valor à causa, acarretando a majoração das custas processuais.
- b) para acatar exigência de depósito prévio de honorários periciais.
- c) contra o deferimento de liminar de reintegração no emprego em ação cautelar.
- d) contra determinação de penhora em dinheiro, quando nomeados

bens à penhora, em execução provisória.

e) para atacar tutela antecipada concedida antes da sentença.

Comentário Referida resposta baseia-se na Orientação Jurisprudencial n. 88 da Seção de Dissídios Individuais II do Tribunal Superior do Trabalho. Com efeito, sempre que uma decisão puder ser impugnável via recurso resta incabível o remédio heroico do mandado de segurança. Nesse sentido, consagra a citada Orientação Jurisprudencial que cabe à parte impugnar a decisão judicial que majorou o valor atribuído à causa, com a consequente majoração das custas, via recurso ordinário, e, se não conhecido referido apelo por deserção, deverá a parte interpor agravo de instrumento. Alternativa “a”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 15ª REGIÃO – 2008

325 Tendo em vista a jurisprudência consolidada do TST, assinale a alternativa correta em relação à ação rescisória:

- a) a decisão que conclui estar preclusa a oportunidade de impugnação da sentença de liquidação é suscetível de rescindibilidade;
- b) a interposição de recurso intempestivo não protrai o termo inicial do prazo decadencial, mesmo havendo dúvida razoável;
- c) a revelia produz confissão;
- d) é cabível para impugnar decisão homologatória de adjudicação ou arrematação;
- e) que não é documento novo a sentença normativa proferida posteriormente à sentença rescindenda.

Comentário A Súmula 402 do Tribunal Superior do Trabalho declina o que vem a ser “documento novo” para fins de ação rescisória, que vem a ser aquele cronologicamente velho, já existente ao tempo da decisão rescindenda, mas ignorado pelo interessado ou de impossível utilização, à época, no processo. O mesmo verbete excepciona do conceito de “documento novo” a sentença proferida ou transitada em julgado posteriormente à sentença normativa. A súmula em questão por certo foi aprovada, uma vez que outra súmula, a de número 246, preleciona acerca da dispensabilidade do trânsito em julgado da sentença normativa para a propositura da ação de cumprimento. Alternativa “e”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 15ª REGIÃO – 2008

326 À luz da jurisprudência consolidada do TST sobre o mandado de segurança, assinale a alternativa correta:

- a) A decisão do juiz que indefere a homologação de um acordo pode ser alterada pela via do mandado de segurança.
- b) Não cabe mandado de segurança para impugnar decisão que deferiu liminar em outro mandado de segurança.
- c) Cabe mandado de segurança da antecipação de tutela concedida em sentença.
- d) Se a petição inicial do “writ” não estiver acompanhada do documento indispensável, o juiz não poderá indeferir-la sem antes conceder prazo para o impetrante emendá-la.
- e) A existência de recurso próprio para atacar decisão judicial não impede a impetração do mandado de segurança.

Comentário Com efeito, preconiza a Orientação Jurisprudencial n. 140 da Seção de Dissídios Individuais II do Tribunal Superior do Trabalho que “Não cabe mandado de segurança para impugnar despacho que acolheu ou indeferiu liminar em outro mandado de segurança”. Com o posicionamento adotado pela Suprema Corte Trabalhista, resta cristalino que o deferimento ou indeferimento da liminar em sede de mandado de segurança nada tem de ato abusivo, uma vez que se revela uma faculdade do juízo à luz da presença ou não da prova pré-constituída. Sobreleva mencionar que no julgamento do mérito do remédio heroico o órgão julgador poderá confirmar a liminar, ou até mesmo revogá-la, se concedida, ou conceder o *mandamus*, ainda que não concedida a liminar pelo juízo monocrático. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 8ª REGIÃO – 2008

327 À vista da jurisprudência consolidada pelo TST acerca da ação rescisória, é INCORRETO afirmar:

- a) O juízo rescindente não está adstrito à certidão de trânsito em julgado juntada com a ação rescisória, podendo formar sua convicção através de outros elementos dos autos quanto à antecipação ou postergação do *dies a quo* do prazo decadencial, desde que a temática tenha sido objeto de debate anterior. Além disso, o acordo homologado judicialmente tem força de decisão irrecorrível, o que faz com que o termo conciliatório transite em julgado na exata data da sua homologação judicial.

- b) Havendo recurso ordinário em sede de rescisória, o depósito recursal só é exigível quando for julgado procedente o pedido e imposta condenação em pecúnia, devendo este ser efetuado no prazo recursal, no limite e nos termos da legislação vigente, sob pena de deserção, valendo gizar, também, que o prazo de decadência, na ação rescisória, conta-se do dia imediatamente subsequente ao trânsito em julgado da última decisão proferida na causa, seja de mérito ou não.
- c) Havendo recurso parcial no processo principal, o trânsito em julgado dá-se em momentos e em tribunais diferentes, contando-se o prazo decadencial para a ação rescisória do trânsito em julgado de cada decisão, salvo se o recurso tratar de preliminar ou prejudicial que possa tornar insubsistente a decisão recorrida, hipótese em que flui a decadência a partir do trânsito em julgado da decisão que julgar o recurso parcial. Frise-se, ainda, que a interposição de recurso intempestivo ou a interposição de recurso incabível não protraí o termo inicial do prazo decadencial, excetuada a hipótese de dúvida razoável.
- d) Na hipótese de colusão das partes, o prazo decadencial da ação rescisória somente começa a fluir para o Ministério Público, que não interveio no processo principal, a partir do momento em que tem ciência da fraude. Ademais, não ofende o princípio do duplo grau de jurisdição a decisão do TST que, após afastar a decadência em sede de recurso ordinário, aprecia desde logo a lide, se a causa versar questão exclusivamente de direito e estiver em condições de imediato julgamento.
- e) A exceção de incompetência, ainda que oposta no prazo recursal, sem ter sido aviado o recurso próprio, não tem o condão de afastar a consumação da coisa julgada e, assim, postergar o termo inicial do prazo decadencial para a ação rescisória. Por outro lado, prorrogase até o primeiro dia útil, imediatamente subsequente, o prazo decadencial para ajuizamento de ação rescisória quando expira em férias forenses, feriados, finais de semana ou em dia em que não houver expediente forense. Outrossim, conta-se o prazo decadencial da ação rescisória, após o decurso do prazo legal previsto para a interposição do recurso extraordinário, apenas quando esgotada a integralidade das vias recursais ordinárias.

Comentário A Súmula 100 do Tribunal Superior do Trabalho está totalmente voltada para o *dies a quo* da contagem do prazo decadencial de 2 anos para a propositura de ação rescisória. A primeira parte da resposta está incorreta, uma vez que, de acordo com o item IV da citada súmula, não há qualquer menção ao fato de que a temática acerca do início tenha sido objeto de debate anterior. Quanto à parte final da alternativa, está correta, ante o contido no item V do mesmo verbete. Alternativa “a”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 8ª REGIÃO – 2008

328 À luz da legislação pertinente, notadamente quanto à tutela metaindividual, é INCORRETO afirmar:

- a) Quanto à tutela de direitos individuais homogêneos, proposta a ação, será publicado edital no órgão oficial, a fim de que os interessados possam intervir no processo como litisconsortes, sem prejuízo de ampla divulgação pelos meios de comunicação social por parte dos órgãos de defesa do consumidor. Em caso de procedência do pedido, a condenação será genérica, fixando a responsabilidade do réu pelos danos causados.
- b) Quanto à tutela de direitos individuais homogêneos, a execução poderá ser coletiva, abrangendo as vítimas cujas indenizações já tiveram sido fixadas em sentença de liquidação, sem prejuízo do ajuizamento de outras execuções. A execução coletiva far-se-á com base em certidão das sentenças de liquidação, da qual deverá constar a ocorrência ou não do trânsito em julgado. É competente para a execução o juízo da liquidação da sentença ou da ação condenatória, no caso de execução individual, e da ação condenatória, quando coletiva a execução.
- c) A coisa julgada, na esfera da tutela metaindividual, especificamente quanto aos interesses ou direitos difusos, dar-se-á *erga omnes*, exceto se o pedido for julgado improcedente por insuficiência de provas, hipótese em que qualquer legitimado poderá intentar outra ação com idêntico fundamento, valendo-se, porém, de nova prova. Por outro lado, a coisa julgada, especificamente quanto aos interesses coletivos, dar-se-á *ultra partes*, mas limitadamente ao grupo, categoria ou classe, salvo improcedência por insuficiência probatória.
- d) A coisa julgada, na esfera da tutela metaindividual, especificamente

quanto aos interesses individuais homogêneos, dar-se-á *erga omnes*, apenas e tão somente no caso de procedência do pedido, para beneficiar todas as vítimas e seus sucessores. Registre-se, de outra banda, que interesses ou direitos difusos, para os efeitos legais, são aqueles transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por uma circunstância fática.

- e) Já interesses ou direitos coletivos, para os efeitos legais, são aqueles transindividuais, de natureza indivisível, de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte adversa por uma relação jurídica base, sendo que o simples fato de existir ação coletiva tutelando interesses ou direitos coletivos não impede que o lesado, individualmente, proponha a ação de reparação de danos, mas os efeitos da coisa julgada exarada na ação coletiva só beneficiarão os autores das ações individuais se não for requerida sua suspensão no prazo de trinta dias, a contar da ciência nos autos do ajuizamento da ação coletiva.

Comentário A Lei n. 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor) se aplica subsidiariamente à Lei n. 7.347/85 (Lei da Ação Civil Pública), por força do art. 21 desta última. Doutrinariamente, pode-se dizer que os direitos se classificam em individuais puros e coletivos *lato sensu*. Os direitos coletivos *lato sensu* se subdividem em difusos, coletivos *stricto sensu* e individuais homogêneos. A primeira parte da alternativa está correta, ante o contido no art. 81, parágrafo único, II, da Lei n. 8.078/90. A parte final da alternativa está parcialmente correta, consoante o disposto no art. 104 do mesmo diploma legal. Isso porque não é toda e qualquer ação coletiva que impede o lesado de, individualmente, propor ação. Com efeito, não há falar em litispendência apenas quanto às ações civis públicas que defendam direitos difusos e coletivos *stricto sensu*. Entretanto, haverá litispendência se o lesado individualmente propuser ação para a defesa de direitos individuais homogêneos. Alternativa “e”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 8ª REGIÃO – 2008

329 Com relação à reconvenção, no processo trabalhista, é INCORRETO afirmar:

- a) Será oferecida, simultaneamente, com a contestação de forma verbal ou escrita.

- b) O valor da causa não exclui a possibilidade de reconvenção nas causas em que figura a administração pública fundacional no polo passivo.
- c) A ação de consignação em pagamento não possui caráter dúplice, exigindo a reconvenção para demandar o valor decorrente da insuficiência do depósito efetuado pelo consignante.
- d) Tem como requisito específico a conexão com a ação principal ou algum dos fundamentos da defesa.
- e) Tem autonomia e independência com relação à ação principal e, neste sentido, a desistência desta não obsta o prosseguimento daquela.

Comentário A ação de consignação em pagamento possui natureza dúplice, conforme se depreende do parágrafo único do art. 896 e do § 2º do art. 899, ambos do Código de Processo Civil. Nessa esteira de raciocínio, revela-se desnecessário pedido reconvenicional em sede de ação consignatória de pagamento. Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 8ª REGIÃO – 2008

330 Considerando a posição sumulada do TST, assinale a alternativa CORRETA:

- a) O prazo de decadência, na ação rescisória, conta-se do dia imediatamente subsequente ao trânsito em julgado da última decisão proferida na causa, seja de mérito ou não. Pode uma questão processual ser objeto de rescisão desde que consista em pressuposto de validade de uma sentença de mérito. É motivo de inépcia da petição inicial em ação rescisória, o pedido explícito de desconstituição de sentença quando substituída por acórdão Regional.
- b) Em dissídio individual, está sujeita ao duplo grau de jurisdição, mesmo na vigência da CF/1988, decisão contrária à Fazenda Pública, salvo quando a condenação não ultrapassar o valor correspondente a 60 (sessenta) salários mínimos e quando for proferida em consonância com decisão plenária do Tribunal Superior do Trabalho ou com súmula do Supremo Tribunal Federal.
- c) Não existe incompatibilidade do que dispõe o art. 462 do CPC com o processo do trabalho, pelo que se admite a invocação de fato

constitutivo, modificativo ou extintivo do direito, superveniente à propositura da ação, aos processos em curso em qualquer instância trabalhista. Constitui julgamento *extra petita* a decisão do juiz que acolhe o fato superveniente, independentemente da alegação da parte.

- d) O cabimento de ação rescisória contra decisão proferida em ação rescisória é estreito e apenas se admite na excepcionalidade. O vício apontado deve nascer na decisão rescindenda, resultante da má aplicação dos mesmos dispositivos de lei, tidos por violados na rescisória anterior.
- e) A contagem do quinquídio para apresentação dos originais de recurso interposto por intermédio de fac-símile começa a fluir do dia subsequente ao término do prazo recursal, nos termos do art. 2º da Lei n. 9.800/1999, e não do dia seguinte à interposição do recurso, se esta se deu antes do termo final do prazo. Aplica-se, na espécie, a regra em que é considerado prorrogado o prazo até o primeiro dia útil, se o termo inicial para a juntada dos originais recair em feriado.

Comentário A primeira parte da alternativa “a” está correta, ante o contido na Súmula 100, item I, do Tribunal Superior do Trabalho. Exemplo disso ocorre quando for denegado seguimento a recurso por falta de pressuposto recursal objetivo ou subjetivo. Essa é típica decisão que não adentrou o mérito do litígio. A segunda parte da alternativa também está correta, uma vez que baseada na Súmula 412 daquela Corte. Sérgio Pinto Martins faz menção às hipóteses de corte rescisório no caso de incompetência absoluta ou de impedimento do juiz, questões essas de natureza processual. Por fim, a terceira parte da alternativa está correta, porque encartada na Súmula 192, item III, da mesma Corte. De lembrar que no processo vigora o caráter substitutivo da sentença pelo acórdão. Por isso, o conteúdo dessa súmula considera juridicamente impossível o pedido explícito de desconstituição de sentença quando substituída por acórdão de Tribunal Regional. Alternativa “a”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 8ª REGIÃO – 2009

331 De acordo com a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, é incorreto afirmar sobre ação rescisória:

- a) A ação rescisória calcada em violação do art. 37, *caput*, da

Constituição Federal, por desrespeito ao princípio da legalidade administrativa, exige que, ao menos, o princípio constitucional tenha sido prequestionado.

- b) Não se admite tutela antecipada em sede de ação rescisória, na medida em que não se pode desconstituir antecipadamente a coisa julgada, com base em juízo de verossimilhança, dadas as garantias especiais de que se reveste o pronunciamento estatal transitado em julgado.
- c) Havendo recurso ordinário em sede de rescisória, o depósito recursal prévio só é exigível quando for julgado procedente o pedido e imposta condenação em pecúnia.
- d) É cabível a rescisória para corrigir contradição entre a parte dispositiva do acórdão rescindendo e a sua fundamentação, por erro de fato na retratação do que foi decidido.
- e) A decisão que declara extinta a execução, pela satisfação da obrigação, remissão da dívida ou renúncia de crédito, não é passível de corte rescisório, uma vez que não há atividade cognitiva.

Comentário Dispõe a Orientação Jurisprudencial n. 107 da Seção de Dissídios Individuais II do Tribunal Superior do Trabalho que, “Embora não haja atividade cognitiva, a decisão que declara extinta a execução, nos termos do art. 794 c/c 795 do CPC, extingue a relação processual e a obrigacional, sendo passível de corte rescisório”. Correto o verbete a nosso ver, tendo em vista que a referida decisão extingue a obrigação existente entre as partes, matéria essa atinente ao próprio mérito do litígio (direito material). Alternativa “e”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 8ª REGIÃO – 2009

332 Sobre ação civil pública, é incorreto afirmar:

- a) Compete ao Ministério Público do Trabalho promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos.
- b) O Supremo Tribunal Federal tem reconhecido a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para propor ação civil pública perante a Suprema Corte.
- c) Não será cabível ação civil pública para veicular pretensões que envolvam tributos, contribuições previdenciárias e o FGTS.

- d) A imprescritibilidade da ação civil pública justifica-se pela natureza indisponível do direito tutelado.
- e) De acordo com o TST, a competência territorial para a ação civil pública será de uma das Varas do Trabalho da Capital do Estado quando a extensão do dano a ser reparado limitar-se ao âmbito regional. Quando a extensão do dano for de âmbito suprarregional, o foro será o do Distrito Federal.

Comentário Isso porque, perante o Supremo Tribunal Federal, a atribuição da atuação pertence ao Procurador-Geral da República, consoante o disposto no art. 128, § 1º, da Lei Magna. Nesse sentido a Reclamação n. 5.873 em Agravo Regimental, cujo relator foi o Ministro Celso de Mello, em 09-12-2009. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 8ª REGIÃO – 2009

333 À luz da legislação pertinente, marque a alternativa correta:

- a) Os exames periciais serão realizados por perito designado pelo Juiz, que fixará o prazo para a entrega do laudo. Cada parte poderá indicar um assistente técnico, cujo laudo será apresentado no prazo de cinco dias após a notificação das partes quanto ao teor do laudo pericial.
- b) Em regra, no processo eletrônico, todas as citações, notificações e intimações serão feitas por meio eletrônico, exceto as direcionadas à Fazenda Pública.
- c) Nos termos da jurisprudência consolidada do TST, o Ministério Público do Trabalho, na qualidade de *custos legis*, pode arguir a prescrição em favor de entidade de direito público, em se tratando de direito patrimonial.
- d) As ações civis públicas serão propostas no foro do local onde ocorrer o dano, cujo juízo terá competência funcional para processar e julgar a causa. A propositura da ação prevenirá a jurisdição do juízo para todas as ações posteriormente intentadas que possuam a mesma causa de pedir ou o mesmo objeto.
- e) Nas causas sujeitas à jurisdição da Justiça do Trabalho, a oposição de exceção de incompetência acarretará a suspensão do feito. Apresentada a exceção de incompetência, o Juízo concederá vistas ao *excepto* por 48 (quarenta e oito) horas, devendo a decisão ser

proferida na primeira sessão que se seguir.

Comentário A alternativa está correta conforme dispõem o art. 2º e parágrafo único da Lei n. 7.347/85 (Lei da Ação Civil Pública). Não obstante tratar-se a ação civil pública de pleito de natureza coletiva (ação de natureza condenatória), em nada se assemelha à ação de dissídio coletivo (ação de natureza declaratório-constitutiva). Portanto, não há falar na propositura de ação civil pública perante os Tribunais Trabalhistas, e sim perante as Varas do Trabalho (no local do dano). Quanto à parte final da alternativa, de lembrar que ação civil pública é uma só, ainda que se trate de empresa de âmbito regional ou nacional, porque, se admitidas várias delas em face do mesmo empregador e com mesma causa de pedir e pedido, eventuais decisões contraditórias trariam inevitável desprestígio ao Poder Judiciário Trabalhista.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 9ª REGIÃO – 2009

334 A respeito da ação rescisória no processo do trabalho, considere as seguintes proposições:

- I. Consoante a jurisprudência dominante, a ação rescisória fundada em violação de lei admite reexame de fatos e provas do processo que originou a decisão rescindenda.
 - II. Não se admite, de acordo com o entendimento jurisprudencial dominante, ação rescisória contra decisão que não conhece de recurso de revista, com base em divergência jurisprudencial, isto é, por violação do art. 896, *alínea* “a”, da CLT, pois não se trata de sentença de mérito.
 - III. Segundo o entendimento jurisprudencial dominante, a regra do art. 485, VIII, do CPC, ao tratar do fundamento para invalidar a confissão como hipótese de rescindibilidade da sentença, refere-se tanto à confissão real quanto à confissão ficta.
 - IV. De acordo com o entendimento jurisprudencial dominante é incabível ação rescisória para impugnar decisão homologatória de adjudicação ou arrematação.
- a) Apenas as proposições I e IV estão corretas.
 - b) Apenas as proposições II e III estão corretas.
 - c) Apenas as proposições II e IV estão corretas.
 - d) Apenas as proposições I e III estão corretas.
 - e) Todas as proposições estão corretas.

Comentário Quanto à proposição II, está correta, uma vez que baseada na Súmula 413 do Tribunal Superior do Trabalho. Isso porque o juízo de admissibilidade de conhecimento ou não do recurso de revista não se reveste de decisão meritória, mas, sim, processual. Quanto à proposição IV, tal está correta, porque baseada na Súmula 399, item I, do Tribunal Superior do Trabalho: não está presente o requisito da coisa julgada material. Nesse caso, impugnável a decisão por meio de ação anulatória. As proposições I e III estão incorretas, uma vez que contrárias ao contido nas Súmulas 410 e 404 do Tribunal Superior do Trabalho, respectivamente. Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 1ª REGIÃO – 2008

335 José, residente em Mangaratiba, se envolve numa briga com o dono da confecção onde trabalhava em Angra dos Reis e é preso. A mulher de José, estudante de Direito, impetra *habeas corpus* em favor dele. Assinale a resposta correta:

- a) A mulher de José não poderia impetrar *habeas corpus*, por se tratar de ato privativo de advogado e depender de outorga de poderes.
- b) Por se tratar de fato ocorrido no ambiente de trabalho, compete à Vara do Trabalho de Angra dos Reis apreciar o pedido.
- c) A mulher de José poderia contratar um advogado para impetrar *habeas corpus*, mas dependeria de outorga de poderes para tanto.
- d) A mulher de José poderia impetrar *habeas corpus* perante a Vara do Trabalho de Mangaratiba, independentemente de procuração.
- e) Nenhuma das respostas anteriores.

Comentário A alternativa “a” está incorreta, uma vez que o *habeas corpus* não é ato privativo de advogado e nem depende de outorga de poderes, nos termos do art. 1º, § 1º, da Lei n. 8.906/94 (Estatuto do Advogado). A alternativa “b” está incorreta, porque não se trata de prisão de natureza civil, e sim de prisão de natureza penal, competência atribuída à Justiça Comum Estadual e não à Justiça do Trabalho. A alternativa “c” também está incorreta, uma vez que para a impetração do *habeas corpus* não há necessidade de outorga de poderes para tanto. Por fim, a alternativa “d” está incorreta, na medida em que a Justiça do Trabalho não tem competência para apreciação de *habeas corpus* decorrente de prisão penal, nada obstante se tenha originado de uma briga dentro das dependências da empresa. Alternativa “e”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 2ª REGIÃO – 2009

336 Analise as proposituras abaixo:

- I. Sendo necessário documento a demonstrar o direito líquido e certo do impetrante do Mandado de Segurança e estando este em posse de repartição ou estabelecimento público que se recuse a fornecê-la, o impetrante deverá, antes, mover contra esta ação cautelar de exibição de documentos, salvo se o documento estiver em posse da autoridade coatora, quando, então, a exibição poderá ser incidental ao Mandado de Segurança.
- II. Denega-se o Mandado de Segurança nos casos previstos pelo art. 267 do Código de Processo Civil, não impedindo que o requerente, por ação própria, pleiteie os seus direitos e os respectivos efeitos patrimoniais.
- III. Decorrido o prazo para que a autoridade coatora preste as informações, o juiz deve enviar os autos obrigatoriamente ao Ministério Público, para manifestação no prazo improrrogável de 10 (dez) dias.
- IV. Se o impetrante criar obstáculos ao andamento normal do Mandado de Segurança após a concessão desta, ou se não promover os atos e diligências que lhe cumprirem por mais de três dias úteis, o juiz decretará a perempção ou caducidade da medida liminar “*ex officio*”.
- V. A pessoa jurídica de direito público interessada ou o Ministério Público podem requerer ao presidente do tribunal ao qual couber o conhecimento do respectivo recurso suspender, em decisão fundamentada, a execução da liminar concedida no Mandado de Segurança. O pedido de suspensão, entretanto, não pode ter como objeto a sentença, a qual deve ser atacada com recurso próprio.

Assinale a correta:

- a) Apenas as proposituras I e V são falsas.
- b) A assertiva II é falsa.
- c) São verdadeiras apenas as assertivas III e V.
- d) São verdadeiras apenas as assertivas I e II.
- e) As assertivas I e IV são corretas.

Comentário Quanto à proposição I, revela-se falsa, ante o contido no § 1º do art. 6º da Lei n. 12.016/2009 (Lei do Mandado de Segurança). Com efeito, no referido dispositivo legal há expressa menção ao fato de que, quando o

documento necessário à prova do alegado se ache em repartição ou estabelecimento público ou em poder de autoridade que se recuse a fornecê-lo por certidão ou de terceiro, o juiz ordenará, preliminarmente, por ofício, a exibição desse documento em original ou em cópia autenticada e marcará, para o cumprimento da ordem, o prazo de 10 dias. Com efeito, não há nenhuma menção à necessidade de ajuizamento de ação cautelar. Relativamente à proposição V, também se revela falsa, uma vez que o requerimento de suspensão abrange tanto a execução da liminar como a execução da sentença. Alternativa “a”.

PROCURADOR DE ESTADO – PGE/PE – CESPE/UNB – 2009

337 Com referência ao inquérito para apuração de falta grave, assinale a opção correta.

- a) Para efeito de impetração de mandado de segurança, constitui direito líquido e certo do empregador a suspensão do empregado, ainda que detentor de estabilidade sindical, até a decisão final do inquérito em que se apure a falta grave a ele imputada.
- b) Cada uma das partes não pode indicar mais de três testemunhas.
- c) Mesmo se tiver havido prévio reconhecimento da estabilidade do empregado, o julgamento do inquérito pelo juízo prejudica a execução para pagamento dos salários devidos ao empregado, até a data da instauração do inquérito.
- d) Qualquer representante sindical somente pode ser dispensado por falta grave mediante a apuração em inquérito judicial.
- e) O prazo de decadência do direito do empregador de ajuizar inquérito em face do empregado que incorre em abandono de emprego é contado a partir do momento em que o empregado se afastou de suas atividades.

Comentário O art. 853 da Consolidação das Leis do Trabalho permite ao empregador suspender o empregado por 30 dias contados a partir do conhecimento da falta grave. De registrar que a suspensão do empregado estável ou do dirigente sindical – as duas categorias nas quais se presta o ajuizamento da ação de inquérito para apuração de falta grave –, além de um direito líquido e certo do empregador, é uma faculdade atribuída a este pelo legislador ordinário trabalhista. Alternativa “a”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 21ª REGIÃO – 2010

338 Leia as assertivas abaixo e marque a resposta correta sobre o mandado de segurança, considerando o procedimento previsto na Lei n. 12.016/2009 e a jurisprudência dominante do Tribunal Superior do Trabalho:

- I. Conceder-se-á mandado de segurança para proteger direito líquido e certo, não amparado por *habeas corpus* ou *habeas data*, sempre que, ilegalmente ou com abuso de poder, qualquer pessoa física ou jurídica sofrer violação ou houver justo receio de sofrê-la por parte de autoridade, seja de que categoria for e sejam quais forem as funções que exerça;
 - II. Não é cabível a concessão da segurança quando o ato da autoridade apontada como coatora for passível de impugnação mediante recurso com efeito suspensivo;
 - III. A autoridade coatora, por não ser tecnicamente parte no processo, não pode recorrer da decisão proferida em mandado de segurança;
 - IV. Não há mais a remessa necessária de decisões concessivas de mandado de segurança, subsistindo, porém, o recurso ordinário e voluntário;
 - V. Por ausência de recurso específico, a antecipação de tutela concedida no curso da ação trabalhista ou na sentença de mérito admite a impugnação pela via do mandado de segurança.
- a) Apenas a assertiva I está correta.
 - b) Apenas as assertivas I e II estão corretas.
 - c) Apenas as assertivas II, III e V estão corretas.
 - d) Apenas as assertivas III, IV e V estão corretas.
 - e) Apenas as assertivas IV e V estão corretas.

Comentário Relativamente à assertiva I, está correta, uma vez que se baseia no art. 1º, *caput*, da Lei n. 12.016/2009 (Lei do Mandado de Segurança), que revogou expressamente a Lei n. 1.533/51, até então reguladora do instituto. No que respeita à assertiva II, está correta, uma vez que o art. 14 do mesmo diploma legal permite à autoridade coatora apresentar recurso. A assertiva III está incorreta pelo mesmo fundamento que sustenta a correção da assertiva II. A assertiva IV está incorreta porque, nos termos do art. 14, § 1º, do citado diploma legal, a sentença que concede a segurança está sujeita ao duplo grau de jurisdição. Por fim, a assertiva V está incorreta à luz do contido na Súmula 414 do Tribunal Superior do Trabalho, na medida em que a impugnação de

decisão que concede a antecipação de tutela via mandado de segurança somente tem cabimento quando ainda não proferida sentença de mérito. Se concedida a antecipação de tutela na sentença, caberá a interposição de recurso ordinário. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 21ª REGIÃO – 2010

339 Sobre a ação rescisória no Direito Processual do Trabalho, assinale a resposta correta:

- a) Por se tratar de uma ação de natureza especial, é indispensável a correta indicação do fundamento de rescindibilidade prevista em lei na petição inicial, sob pena de inépcia.
- b) A ação rescisória proposta com fundamento de violação à lei não admite o reexame de fatos e provas contidos no processo que originou a decisão rescindenda.
- c) Não se aplica ao processo trabalhista a exigência do depósito prévio para a propositura de ação rescisória.
- d) Não há legitimidade do Ministério Público do Trabalho para propor ação rescisória em relação a decisões em cujos processos de origem não figura como parte ente de direito público.
- e) Nas ações rescisórias ajuizadas com base em erro de fato, a revelia produz os efeitos da confissão ficta quanto a essa matéria.

Comentário O posicionamento que confere sustentação a essa resposta é jurisprudencial e se encontra conforme a Súmula 410 do Tribunal Superior do Trabalho, *in verbis*: “A ação rescisória calcada em violação de lei não admite reexame de fatos e provas do processo que originou a decisão rescindenda”. Isso porque o art. 485, V, do Código de Processo Civil faz menção à violação literal de disposição de lei, o que seguramente não abrange a valoração dos fatos e das provas produzidas nos autos. Em suma: a literal violação de lei deve estar plenamente caracterizada, independentemente das provas produzidas nos autos. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 21ª REGIÃO – 2010

340 De acordo com as normas legais aplicáveis à ação civil pública, é incorreto afirmar:

- a) A ação pode ter por objeto o cumprimento de obrigação de realizar determinada obra, de cessar conduta específica, de se abster da

prática de certos atos e, também, a condenação em dinheiro.

- b) A ação pode ser proposta, em litisconsórcio facultativo, pelos Ministérios Públicos do Trabalho e Estadual.
- c) A sentença proferida na ação fará coisa julgada *erga omnes*, salvo se o pedido for julgado improcedente por insuficiência de provas.
- d) A ação induz litispendência apenas em relação às ações trabalhistas plúrimas, de maneira a ensejar a reunião dos processos e a instrução e decisão em conjunto.
- e) Mesmo após a propositura da ação pelo Ministério Público do Trabalho, admite-se a habilitação de sindicato como litisconsorte ativo.

Comentário As ações plúrimas têm natureza de direito individual puro. É pela conveniência dos autores que o ajuizamento do feito é proposto dessa forma. O objeto das ações plúrimas não se confunde com o objeto das ações civis públicas, estas últimas podendo se apresentar na defesa de direitos difusos, coletivos *stricto sensu* ou individuais homogêneos. Por conta disso, não há falar na reunião de processos e nem na instrução e decisão em conjunto. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 1ª REGIÃO – CESPE/UNB – 2010

341 No que se refere a ações civis admissíveis no processo trabalhista, assinale a opção correta.

- a) As varas do trabalho e os juízes de direito investidos de jurisdição trabalhista não têm competência para julgar mandado de segurança.
- b) A legitimação ativa e a passiva, o interesse de agir e a possibilidade jurídica do pedido constituem condições genéricas do mandado de segurança, enquanto o direito líquido e certo, a ilegalidade ou o abuso de poder e o ato de autoridade pública constituem condições especiais desse tipo de ação.
- c) Se pessoa não beneficiária da justiça gratuita apresentar requerimento perante a secretaria de turma de TRT, relativo à autenticação de peças, extraídas do processo principal, para formação de agravo de instrumento, e esse requerimento for indeferido, caberá mandado de segurança contra essa decisão.
- d) A ação anulatória é uma ação de conhecimento, de natureza cominatória.

- e) Na ação monitória, considerando-se as peculiaridades do processo do trabalho, embora seja indispensável que o credor possua prova escrita destituída de executoriedade, não há necessidade de a obrigação ser líquida, podendo, portanto, abranger parcelas vencidas e vincendas.

Comentário Tanto a legitimação ativa e passiva como o interesse de agir e a possibilidade jurídica do pedido devem estar presentes em qualquer ação judicial. Contudo, as peculiaridades do mandado de segurança implicam a observância de condições específicas, somente aplicáveis a esse remédio heroico, a saber: o direito líquido e certo não amparado por *habeas corpus* ou *habeas data* e o ato abusivo e ilegal da autoridade coatora. Sobreleva mencionar que a referida ação não comporta dilação probatória, devendo a prova produzida pelo impetrante ser pré-constituída. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 1ª REGIÃO – CESPE/UNB – 2010

342 Acerca de ACP e ação civil coletiva, assinale a opção correta.

- a) A ACP é exclusiva do MP.
- b) A justiça do trabalho não tem competência para julgar ACP que envolva o meio ambiente do trabalho.
- c) Caso o Ministério Público do Trabalho proponha ACP envolvendo questões inerentes a trabalhadores de empresa com sede no Rio de Janeiro e filial em São Paulo, a ação deverá ser ajuizada perante uma das varas do DF.
- d) O efeito da coisa julgada nas ACPs em defesa de interesses difusos ou coletivos pode prejudicar interesses e direitos individuais dos integrantes da coletividade.
- e) A ACP coletiva é ação cujas hipóteses de cabimento e cujos requisitos específicos se encontram no texto constitucional.

Comentário Com efeito, preleciona o art. 93, II, da Lei n. 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor), de aplicação subsidiária à Lei n. 7.347/85 (Lei da Ação Civil Pública), que, “Ressalvada a competência da Justiça Federal, é competente para a causa a justiça local no foro da Capital do Estado ou no Distrito Federal, para os danos de âmbito nacional ou regional, aplicando-se as regras do Código de Processo Civil aos casos de competência concorrente”. A importância do dispositivo legal em comento está no fato de que a ação civil pública é uma só. Nesse passo, não seria correto o

ajuizamento de ações civis públicas nas duas cidades pelos respectivos membros do Ministério Público do Trabalho do Rio de Janeiro e de São Paulo, uma vez que eventuais decisões contraditórias podem trazer evidente desprestígio ao Poder Judiciário Trabalhista. Com a devida vênia, pensamos ser possível, facultativamente, que, nesse caso, o ajuizamento da ação civil pública possa ocorrer apenas e tão somente na Justiça do Trabalho onde a empresa tiver sua sede – no caso, no Rio de Janeiro –, sempre em primeira instância, é lógico. Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 1ª REGIÃO – CESPE/UNB – 2010

343 Assinale a opção correta com relação à ação rescisória.

- a) A ação rescisória trabalhista não está sujeita ao depósito prévio.
- b) É indispensável ao processamento da ação rescisória a prova do trânsito em julgado da decisão rescindenda; por isso, caso não seja juntado o documento comprobatório à inicial, caberá o seu indeferimento imediato.
- c) É juridicamente impossível o pedido de rescisão de julgado proferido em agravo de instrumento que, limitando-se a aferir o desacerto do juízo negativo de admissibilidade de recurso de revista, não substitua o acórdão regional.
- d) Na análise do prazo decadencial, o juízo rescindente deve basear-se na certidão de trânsito em julgado juntada com a ação rescisória.
- e) A ausência de defesa na ação rescisória acarreta revelia.

Comentário Dispõe a Súmula 192, item IV, do Tribunal Superior do Trabalho: “É manifesta a impossibilidade jurídica do pedido de rescisão de julgado proferido em agravo de instrumento que, limitando-se a aferir o eventual desacerto do juízo negativo de admissibilidade do recurso de revista, não substitui o acórdão regional, na forma do art. 512 do CPC”. Isso porque o recurso de agravo de instrumento tem natureza meramente processual, na medida em que seu cabimento se presta tão somente a determinar o destrancamento ou não do recurso cujo seguimento foi denegado. Em suma: não há manifestação meritória no acórdão prolatado em sede de agravo de instrumento de modo a substituir o acórdão de mérito proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho. Alternativa “c”.

PROCURADOR – PGE/AM – FCC – 2010

344 Assinale a alternativa correta em relação à ação civil pública, objeto

da Lei 7.347/85.

- a) Poderá o Juiz conceder mandado liminar, mediante justificação prévia, em decisão não sujeita a recurso.
- b) A ação civil poderá ter por objeto somente o cumprimento de obrigações de fazer ou não fazer.
- c) É cabível ação civil pública para veicular pretensões que envolvem contribuições previdenciárias, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS ou outros fundos de natureza institucional, cujos beneficiários podem ser individualmente determinados.
- d) A ação civil pública poderá ser proposta no foro do local onde ocorrer o dano, cujo Juízo terá competência funcional para processar e julgar a causa.
- e) Constitui crime, punido com pena de detenção de um a quatro anos, mais multa de cinco Obrigações Reajustáveis do Tesouro Nacional, a recusa, o retardamento ou a omissão de dados técnicos indispensáveis à propositura da ação civil, quando requisitados pelo Ministério Público.

Comentário A Lei n. 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor) se aplica subsidiariamente à Lei n. 7.347/85 (Lei da Ação Civil Pública), por força do art. 21 desta última. A alternativa encontra-se prevista no art. 2º, *caput*, da Lei n. 7.347/85. Embora o citado dispositivo legal faça menção a “as ações prevista nesta Lei serão propostas...”, e não “a ação civil pública poderá ser proposta...”, como consta na alternativa, é certo que o art. 93, II, da Lei n. 8.078/90 contempla hipótese de propositura do feito em local diverso do local do dano. Alternativa “d”.

PROCURADOR DO TRABALHO – PGT – 2009

345 Assinale a alternativa CORRETA:

- a) Na ação de mandado de segurança, poderá o Ministério Público recorrer na qualidade de *custos legis*, sem necessidade de demonstrar o interesse recursal, que se presume *in re ipsa*, salvo se o *Parquet* oferecer parecer no prazo improrrogável de 10 (dez dias).
- b) O direito de requerer mandado de segurança extinguir-se-á decorridos 120 (cento e vinte) dias, contados da ciência, pelo interessado, do ato impugnado; o reconhecimento da decadência em ação de segurança revela hipótese de impossibilidade jurídica do

pedido e de interesse de agir, não se tratando de resolução de mérito.

- c) No recurso de revista, os pressupostos fáticos podem ser objeto de reexame, a fim de possibilitar ao Tribunal Superior do Trabalho proceder ao enquadramento jurídico dos fatos e provas.
- d) Não cabem embargos para a Seção de Dissídios Individuais de decisão de Turma do TST proferida em agravo, para impugnar a imposição de multas previstas na legislação processual aplicável, ante a natureza processual da matéria.
- e) Não respondida.

Comentário A primeira parte da alternativa encontra-se preconizada no art. 23 da Lei n. 12.016/2009 (Lei do Mandado de Segurança). Referido prazo tem natureza decadencial. No tocante à segunda parte da alternativa, está correta, à luz do disposto no art. 10, *caput*, do mesmo diploma legal. Com efeito, ao contemplar hipótese de indeferimento da petição inicial por conta da fluência do prazo legal para a impetração do legislador ordinário, consagra a impossibilidade jurídica do pedido e a falta de interesse de agir. Alternativa “b”.

PROCURADOR DO TRABALHO – PGT – 2009

346 Assinale a alternativa CORRETA:

- a) A decretação da falência ou deferimento do processamento da recuperação judicial não suspende o curso da prescrição, exceto na hipótese do devedor optar pela recuperação especial.
- b) Não é cabível na Justiça do Trabalho a propositura da ação de prestação de contas, ainda que os litigantes sejam empregado e empregador.
- c) No mandado de segurança, findo o prazo para que a autoridade apontada coatora preste informações, será ouvido o representante do Ministério Público no prazo de dez dias.
- d) Da decisão proferida em mandado de segurança em primeira instância pelos Tribunais Regionais do Trabalho, caberá recurso de revista para o Tribunal Superior do Trabalho.
- e) Não respondida.

Comentário Ainda quando vigente a Lei n. 1.533/51 já havia obrigatoriedade da manifestação do Ministério Público em sede de mandado de segurança, após a

prestação das informações pela autoridade coatora. A única alteração promovida pela Lei n. 12.016/2009 (Lei do Mandado de Segurança), que revogou expressamente a Lei n. 1.533/51, é a de que o prazo para o *Parquet* exarar parecer é de 10 dias, sendo que na vigência da lei revogada tal deveria ocorrer em 5 dias. De lembrar que com ou sem parecer do Ministério Público os autos serão conclusos ao juiz para a decisão, não havendo falar em nulidade do processado, desde que tenha havido expressa intimação deste com remessa dos autos para apresentar o parecer. Alternativa “c”.

PROCURADOR DO TRABALHO – PGT – 2009

347 Leia as assertivas abaixo e assinale a alternativa CORRETA, consideradas as Súmulas e orientações jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho:

- I. Para fixação da competência territorial em sede de ação civil pública, cumpre tomar em conta a extensão do dano causado ou a ser reparado, pautando-se pela incidência analógica do Código de Defesa do Consumidor. Assim, se a extensão do dano a ser reparado limitar-se ao âmbito regional, a competência é de uma das Varas do Trabalho da Capital do Estado; se for de âmbito supra regional ou nacional, o foro é do Distrito Federal.
- II. No caso de tutela antecipada ou liminar concedidas antes da sentença, cabe a impetração do mandado de segurança, em face da inexistência de recurso próprio.
- III. A superveniência da sentença, nos autos originários, faz perder o objeto do mandado de segurança que impugnava a concessão da tutela antecipada o liminar.

De acordo com os itens acima, pode-se afirmar que:

- a) Apenas a assertiva I está correta.
- b) Apenas as assertivas I e II estão corretas.
- c) Apenas as assertivas II e III estão corretas.
- d) Todas as assertivas estão corretas.
- e) Não respondida.

Comentário A assertiva I está contemplada no art. 93, II, da Lei n. 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor), de aplicação subsidiária à Lei n. 7.347/85 (Lei da Ação Civil Pública), por força do art. 21 desta última. De outra parte, a assertiva II também está correta na Súmula 414, item II, do

Tribunal Superior do Trabalho. Por fim, a assertiva III está correta à luz do item III, da mesma Súmula 414, da Suprema Corte Trabalhista. Com referido posicionamento jurisprudencial, o Tribunal Superior do Trabalho houve por bem nortear a atuação dos operadores do direito quando se tratar de tutela antecipada ou liminar concedida antes da sentença (decisão de natureza interlocutória que enseja a impetração de mandado de segurança) e quando se tratar de tutela antecipada ou liminar concedida na sentença (decisão de exaurimento da prestação jurisdicional e que enseja a interposição de recurso ordinário). Alternativa “d”.

PROCURADOR DO TRABALHO – PGT – 2009

348 A propósito da ação civil pública, assinale a alternativa INCORRETA:

- a) Em caso de litigância de má-fé, a associação autora e os diretores responsáveis pela propositura da ação civil pública serão solidariamente condenados em honorários advocatícios e ao décuplo das custas, sem prejuízo da responsabilidade por perdas e danos.
- b) A sentença proferida em sede de ação civil pública faz coisa julgada *erga omnes*, nos limites da competência territorial do órgão prolator, exceto se o pedido for julgado improcedente por insuficiência de provas, hipótese em que qualquer legitimado poderá intentar outra ação com idêntico fundamento, valendo-se de nova prova.
- c) Decorridos 60 dias do trânsito em julgado da sentença condenatória, sem que a associação autora lhe promova a execução, o Ministério Público poderá fazê-lo não sendo facultada igual iniciativa a outros legitimados para a propositura da ação civil pública.
- d) Na ação que tenha por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, o juiz determinará o cumprimento da prestação da atividade devida ou a cessação da atividade nociva, sob pena de execução específica, ou de cominação de multa diária, se esta for suficiente ou compatível, independentemente de requerimento do autor.
- e) Não respondida.

Comentário Com efeito, dispõe o art. 15 da Lei n. 7.347/85 (Lei da Ação Civil Pública) que, “Decorridos 60 (sessenta) dias do trânsito em julgado da

sentença condenatória, sem que a associação autora lhe promova a execução, deverá fazê-lo o Ministério Público, facultada igual iniciativa aos demais legitimados”. O comando legal é no sentido da obrigatoriedade do *Parquet* de promover a execução, e não da faculdade de fazê-lo. Além disso, ao contrário do que consta na alternativa, tal faculdade é estendida aos demais legitimados para a ação civil pública, como previsto no art. 5º do mesmo diploma legal. Alternativa “c”.

PROCURADOR DO TRABALHO – PGT – 2008

349 Em razão de auto de infração lavrado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, foi firmado Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) com o Ministério Público do Trabalho, pelo proprietário de determinada fazenda que praticou ilícitos trabalhistas que envolviam, entre outros fatos, a submissão de trabalhadores a condição análoga à de escravo. Instaurada ação de execução do TAC perante o juízo trabalhista em que sediada a Fazenda, opôs o Executado embargos à execução, pretendendo desconstituir a eficácia daquele título. Argumentou que não foi configurado o fato típico alegado e ainda que fora induzido a erro por ocasião da celebração do referido TAC. Paralelamente, impetrou o Executado mandado de segurança contra ato do Secretário de Inspeção do Trabalho, embora no foro da Capital da República, pretendendo a exclusão de seu nome do rol denominado “lista suja”, sob o argumento da presunção de inocência.

Com base nesses dados e ainda à luz da legislação vigente, assinale a alternativa CORRETA:

- a) Segundo o disposto na Constituição da República, a competência para decidir o mandado de segurança é da Justiça Federal.
- b) Ao lado das decisões judiciais impugnadas por recurso gravado de efeito suspensivo, o TAC constitui título executivo judicial.
- c) Embora detenha competência territorial, o juízo para o qual distribuído o mandado de segurança pode declinar da competência, ante a conexão por prejudicialidade, para o juízo responsável pela ação de execução embargada.
- d) Em face da repercussão criminal do fato apurado, a ação do Ministério Público do Trabalho apenas se legitima com a atuação conjunta do Ministério Público Federal.
- e) Não respondida.

Comentário Preconiza o art. 103 do Código de Processo Civil: “Reputam-se conexas duas ou mais ações, quando lhes for comum o objeto ou a causa de pedir”. Por óbvio que entre a ação de execução do termo de ajustamento de conduta proposta pelo Ministério Público do Trabalho e o mandado de segurança impetrado pela Fazenda autuada há evidente conexão por conta da mesma causa de pedir, qual seja, o descumprimento de norma trabalhista que gerou tanto a lavratura do auto de infração quanto a assinatura do referido termo. Alternativa “c”.

PROCURADOR DO TRABALHO – PGT – 2008

350 Com relação ao mandado de segurança na Justiça do Trabalho, é incorreto afirmar que:

- a) A sentença concessiva de mandado de segurança não está sujeita ao duplo grau de jurisdição, caso o direito controvertido não exceda a 60 (sessenta) salários mínimos.
- b) Sob pena de nulidade, é sempre obrigatória a oitiva do Ministério Público do Trabalho como *custos legis*, independentemente do objeto e mesmo que o *mandamus* tenha sido impetrado perante Vara do Trabalho.
- c) É cabível contra decisão de Juiz que, em audiência inaugural em ação civil pública promovida pelo *Parquet*, nega-lhe a prerrogativa de assento à direita.
- d) Pode ser impetrado contra ato do oficial de cartório que nega registro a entidade sindical.
- e) Não respondida.

Comentário Preleciona o art. 14, § 1º, da Lei n. 12.016/2009 (Lei do Mandado de Segurança) que, “Concedida a segurança, a sentença estará sujeita obrigatoriamente ao duplo grau de jurisdição”. Com efeito, não há qualquer menção à importância de o direito controvertido ser ou não superior a 60 salários mínimos, como previsto no art. 475, § 2º, do Código de Processo Civil nem na Súmula 303 do Tribunal Superior do Trabalho. Alternativa “a”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 21ª REGIÃO – 2010

351 O sindicato dos trabalhadores do setor de distribuição de água e serviços de esgoto verificou que a empresa estatal, que monopoliza as atividades deste setor de serviços, praticou as seguintes condutas apontadas como irregulares: (I) instalou câmeras de filmagem em áreas

de acesso a vestiários e no hall dos banheiros utilizados por todos os trabalhadores, desatendendo proibição constante em cláusula de norma coletiva; (II) deixou de pagar, injustificadamente, o adicional de insalubridade devido aos empregados que manuseiam cloro líquido em suas tarefas diárias; (III) contratou diretamente, sem concurso público, 30 pessoas para laborar nas áreas administrativa e financeira. Considerando a decisão do ente sindical de ingressar em juízo, em face de tal situação, pode-se afirmar que os interesses jurídicos a serem tutelados caracterizam-se como:

- a) coletivos; individuais homogêneos e difusos;
- b) individuais indisponíveis; coletivos e individuais homogêneos;
- c) difusos; individuais indisponíveis e coletivos;
- d) coletivos; difusos e individuais indisponíveis;
- e) individuais homogêneos; coletivos e difusos.

Comentário Os direitos lesados são, respectivamente, os coletivos *stricto sensu*, os individuais homogêneos e os difusos. Vale registrar a classificação doutrinária dos direitos, a saber: direitos individuais puros e direitos coletivos *lato sensu*. Os direitos coletivos *lato sensu*, por sua vez, subdividem-se em direitos difusos, direitos coletivos *stricto sensu* e direitos individuais homogêneos. O art. 81 da Lei n. 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor), aplicável subsidiariamente à Lei n. 7.347/85 (Lei da Ação Civil Pública), contempla o conceito de tais direitos, a saber: a) direitos coletivos *stricto sensu* são aqueles transindividuais, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base. *In casu*, o direito à não instalação de câmeras em locais inapropriados está garantido por norma coletiva (relação jurídica-base). Por isso, trata-se de direitos coletivos *stricto sensu*; b) direitos individuais homogêneos aqueles decorrentes de origem comum. No caso, a origem comum é o não pagamento do adicional de insalubridade, embora os empregados manuseiem produtos químicos; c) direitos difusos aqueles transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstância de fato. No caso, a circunstância fática é a ausência de concurso público que prejudica potenciais candidatos a um cargo ou emprego público e que preencham todos os requisitos para ingresso por meio do certame público. Alternativa “a”.

352 Acerca dos direitos e dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos na esfera trabalhista, assinale a opção correta.

- a) Os interesses individuais homogêneos são de natureza indivisível, dos quais são titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato.
- b) Interesses ou direitos individuais homogêneos decorrem de origem comum.
- c) Os interesses ou direitos difusos podem ser individualizados.
- d) O pleito de pagamento de adicional de insalubridade por empregados de determinada empresa constitui interesse ou direito difuso.
- e) Em se tratando de direitos ou interesses coletivos, o objeto é divisível e cindível.

Comentário Dispõe o art. 81, parágrafo único, III, da Lei n. 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor) que “A defesa coletiva será exercida quando se tratar de interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum”. Doutrinariamente, os direitos são classificados em direitos individuais puros e direitos coletivos *lato sensu*. Estes, por sua vez, subdividem-se em direitos difusos, direitos coletivos *stricto sensu* e direitos individuais homogêneos. Quanto à possibilidade da defesa dos direitos difusos ou coletivos *stricto sensu* por meio de ação civil pública, não resta qualquer dúvida a esse respeito. Quanto aos direitos individuais homogêneos, sua defesa, segundo posicionamento adotado pelo Supremo Tribunal Federal, é no sentido de que é plenamente possível, desde que os direitos tutelados tenham relevância social. Alternativa “b”.

TEMAS RESIDUAIS E COMBINADOS

JUIZ DO TRABALHO – TRT 3ª REGIÃO – 2009

353 Leia as afirmações abaixo e, em seguida, assinale a alternativa correta:

- I. As súmulas e orientações jurisprudenciais emanadas do Tribunal Superior do Trabalho têm aplicação apenas após sua edição, pois estão sujeitas às regras para resolução dos conflitos intertemporais de normas jurídicas.
- II. Alguns doutrinadores reconhecem ser o princípio da proteção

peculiar ao processo do trabalho, em virtude, por exemplo, da assistência judiciária gratuita, que é fornecida, desde que preenchidas as condições legais, ao empregado, mas não ao empregador.

- III. Em virtude de liminar do Presidente do Supremo Tribunal Federal, foi suspensa toda e qualquer interpretação que inclua, na competência da Justiça do Trabalho, a apreciação de causas que sejam instauradas entre o Poder Público e seus servidores, a ele vinculados por típica relação de ordem estatutária ou de caráter jurídico-administrativo.
- IV. Nos termos da jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho, caso o Ministério do Trabalho não proceda ao cadastramento do trabalhador no PIS, este poderá ajuizar ação perante a Justiça do Trabalho.
- V. A Consolidação das Leis do Trabalho tem regra explícita sobre a competência da Justiça do Trabalho para julgar ações oriundas da relação de trabalho avulso.
 - a) Somente uma afirmativa está correta.
 - b) Somente duas afirmativas estão corretas.
 - c) Somente três afirmativas estão corretas.
 - d) Somente quatro afirmativas estão corretas.
 - e) Todas as afirmativas estão corretas.

Comentário Quanto à afirmativa III, está correta, uma vez que, logo após a Emenda Constitucional n. 45/2004, que conferiu nova redação ao art. 114, I, da Carta Republicana de 1988, foi ajuizada Ação Direta de Constitucionalidade (ADI) pela Associação dos Juízes Federais (AJUFE). O Supremo Tribunal Federal concedeu liminar no sentido de que fica suspensa toda e qualquer interpretação que inclua, na competência da Justiça do Trabalho, a apreciação de causas que sejam instauradas entre o Poder Público e seus servidores, a ele vinculados por típica relação de ordem estatutária ou de caráter jurídico-administrativo. Relativamente à afirmativa IV, está correta, uma vez que baseada na Súmula 300 do Tribunal Superior do Trabalho. Registre-se, por oportuno, que a competência da Justiça do Trabalho não abrange pedido de liberação das cotas do Programa de Integração Social – PIS, mas apenas quanto ao cadastramento neste. Por fim, no tocante à afirmativa V, está correta, ante o contido no art. 652, a, V, da Consolidação

das Leis do Trabalho, com a redação dada pela Medida Provisória n. 2.164-41/2001. Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 3ª REGIÃO – 2009

354 Assinale a assertiva (“a” a “e”) correta em relação aos enunciados de I a V, observadas a legislação pertinente e a consolidação jurisprudencial do c. TST:

- I. O prazo de prescrição com relação à ação de cumprimento de decisão normativa flui apenas a partir da data de seu trânsito em julgado.
 - II. Os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia serão executados perante a Justiça do Trabalho.
 - III. No procedimento sumaríssimo, as testemunhas, até o máximo de duas para cada parte, comparecerão à audiência de instrução e julgamento independentemente de intimação, sendo certo que só será deferida a intimação de testemunha que comprovadamente convidada, deixar de comparecer.
 - IV. Não será cabível ação civil pública para veicular pretensões que envolvam tributos, contribuições previdenciárias, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS ou outros fundos de natureza institucional cujos beneficiários podem ser individualmente determinados.
 - V. Em dissídio individual, está sujeita ao duplo grau de jurisdição, mesmo na vigência da Constituição da República de 1988, decisão contrária à Fazenda Pública, salvo: a) quando a condenação não ultrapassar o valor correspondente a sessenta salários mínimos; b) quando a decisão estiver em consonância com decisão plenária do Supremo Tribunal Federal ou com súmula ou orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho.
- a) Somente um enunciado é verdadeiro.
 - b) Somente dois enunciados são verdadeiros.
 - c) Somente três enunciados são verdadeiros.
 - d) Somente quatro enunciados são verdadeiros.
 - e) Todos os enunciados são verdadeiros.

Comentário Quanto ao enunciado I, é verdadeiro, ante o contido na Súmula 350 do Tribunal Superior do Trabalho. Relativamente ao enunciado II, é verdadeiro, ante o contido no art. 876, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho. No que se refere ao item III, é verdadeiro, uma vez que baseado nos §§ 2º e 3º do art. 852-H da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pela Lei n. 9.957/2000. No que respeita ao item IV, é verdadeiro, pois encartado no parágrafo único do art. 1º da Lei n. 7.347/85 (Lei da Ação Civil Pública). Por fim, quanto ao item V, é verdadeiro, porque baseado na Súmula 303, item I, letras “a” e “b”, do Tribunal Superior do Trabalho. Alternativa “e”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 3ª REGIÃO – 2009

355 Assinale a assertiva (“a” a “e”) correta em relação aos enunciados de I a V, observada a consolidação jurisprudencial do c. TST:

- I. Posto exigir prova pré-constituída, verificando o relator da ação rescisória que a parte interessada não juntou à inicial o documento probatório, extinguirá de plano o processo, indeferindo a inicial.
 - II. Salvo se houver dúvida razoável, a interposição de recurso intempestivo ou a interposição de recurso incabível não protrai o termo inicial do prazo decadencial para propositura de ação rescisória.
 - III. A decisão que conclui estar preclusa a oportunidade de impugnação da sentença de liquidação, por ensejar tão somente a formação da coisa julgada formal, não é suscetível de rescindibilidade.
 - IV. Para fixação da competência territorial em sede de ação civil pública, cumpre tomar em conta a extensão do dano causado ou a ser reparado, pautando-se pela incidência analógica do art. 93 do Código de Defesa do Consumidor. Assim, se a extensão do dano a ser reparado limitar-se o âmbito regional, a competência é de uma das Varas do Trabalho da Capital do Estado; se for de âmbito supra regional ou nacional, o foro é o do Distrito Federal.
 - V. A procuração outorgada com poderes específicos para ajuizamento de ação trabalhista não autoriza a propositura de ação rescisória, bem como não se admite sua regularização quando verificado o defeito de representação processual na fase recursal.
- a) Somente um enunciado é verdadeiro.

- b) Somente dois enunciados são verdadeiros.
- c) Somente três enunciados são verdadeiros.
- d) Somente quatro enunciados são verdadeiros.
- e) Todos os enunciados são verdadeiros.

Comentário Quanto ao enunciado II, é verdadeiro, uma vez que baseado na Súmula 100, item III, do Tribunal Superior do Trabalho. Relativamente ao enunciado III, é verdadeiro, porque encartado na Súmula 399, item II, do Tribunal Superior do Trabalho. Quanto ao enunciado IV, é verdadeiro, porque preconizado na Orientação Jurisprudencial n. 130 da Seção de Dissídios Individuais II do Tribunal Superior do Trabalho. No que respeita ao enunciado V, é verdadeiro, uma vez que baseado na Orientação Jurisprudencial n. 151 da Seção de Dissídios Individuais II do Tribunal Superior do Trabalho. Por fim, registre-se que o enunciado I é falso, na medida em que nos termos da Súmula 299, item II, o relator não deve extinguir a ação rescisória de plano, mas, sim, abrir prazo de 10 dias para que a parte junte aos autos o documento comprobatório que a fundamenta. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 3ª REGIÃO – 2009

356 Analise as proposições abaixo e, considerando as disposições contidas na Consolidação das Leis do Trabalho e no Código de Processo Civil, bem como o entendimento jurisprudencial sumulado, assinale a alternativa correta:

- I. Segundo a teoria da inatividade, aperfeiçoada por Chiovenda, a atitude do réu, ao se fazer revel, é, a rigor, um comportamento lícito, que não prejudica o processo; pelo contrário, abrevia-o.
 - II. Mesmo que os pedidos não sejam idênticos, a ação trabalhista, ainda que arquivada, interrompe a prescrição.
 - III. Caso o réu não alegue a compensação na defesa, não poderá fazê-lo em grau de recurso ordinário, uma vez que estará preclusa a matéria.
 - IV. A incompetência relativa, a incompetência absoluta, a suspeição e o impedimento são espécies de exceções aplicáveis ao Direito Processual do Trabalho.
- a) A apresentação de razões finais é ônus da parte, razão pela qual a sua ausência invalida o processo. São verdadeiras as proposições

I, II, III e IV.

b) São verdadeiras as proposições I, II, IV e V.

c) São verdadeiras as proposições I e III.

d) Apenas a proposição IV é falsa e as demais são verdadeiras.

e) Apenas a proposição V é falsa e as demais são verdadeiras.

Comentário Quanto à proposição I, é verdadeira, sendo oportuno ressaltar que revelia não é pena, mas, sim, um estado de fato, consistente na ausência de defesa, nos termos do art. 319 do Código de Processo Civil. Exceção feita aos processos nos quais dependa de produção de prova pericial, a prestação jurisdicional, de fato, é abreviada com o decreto de revelia. No tocante à proposição III, é verdadeira, porque baseada na Súmula 48 do Tribunal Superior do Trabalho. Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 9ª REGIÃO – 2009

357 Considere as seguintes proposições:

I. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar a execução, de ofício, das contribuições previdenciárias e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir, resultantes de condenação ou homologação de acordo, inclusive sobre os salários pagos durante o período contratual reconhecido, por disposição expressa da CLT, e, no caso de sentenças ilíquidas, após a homologação dos cálculos de liquidação, a União deve ser intimada para manifestação, no prazo de 10 dias, sob pena de preclusão, ocasião em que poderá opor impugnação aos cálculos de liquidação, mas somente em relação ao crédito previdenciário.

II. A Justiça do Trabalho deve executar as contribuições previdenciárias de ofício, exceto no caso de dispensa de manifestação da União na fase de execução sobre o crédito previdenciário apurado nas ações trabalhistas, por ato fundamentado do Ministro de Estado da Fazenda para evitar perda de escala decorrente da atuação do órgão jurídico.

III. O prazo prescricional da pretensão de recebimento das contribuições previdenciárias incidentes sobre créditos trabalhistas é de cinco anos.

IV. A dispensa de dirigente sindical beneficiado por estabilidade provisória no emprego deve ser precedida de inquérito judicial para

apuração de falta grave, com prazo decadencial de 30 dias contados da data de sua suspensão, sendo assegurada a execução para pagamento dos salários devidos ao empregado até a data de instauração do inquérito judicial.

- V. A dispensa com justa causa de gestante beneficiada por estabilidade provisória no emprego não depende de apuração de falta grave em inquérito judicial. Se invalidada a dispensa com justa causa, essa empregada terá direito à reintegração no emprego somente se ocorrer dentro do período de estabilidade, caso contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.
- a) Apenas uma proposição está correta.
 - b) Apenas duas proposições estão corretas.
 - c) Apenas três proposições estão corretas.
 - d) Apenas quatro proposições estão corretas.
 - e) Todas as proposições estão corretas.

Comentário A proposição I está baseada no art. 876, parágrafo único, e no art. 879, § 3º, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pela Lei n. 11.457/2007. A proposição III está baseada na Súmula Vinculante 8 do Supremo Tribunal Federal, cujo teor é o seguinte: “São inconstitucionais o parágrafo único do art. 5º do Decreto-Lei n. 1.569/77 e os arts. 45 e 46 da Lei n. 8.212/91, que tratam de prescrição e decadência de crédito tributário”. Vale mencionar que os arts. 45 e 46 da Lei n. 8.212/91 preconizam que a prescrição e a decadência das contribuições previdenciárias são de 10 anos. Contudo, os Tribunais Superiores, de forma reiterada, sempre consideraram que contribuição previdenciária é espécie do gênero tributo. Se tributo é, a contribuição previdenciária está sujeita ao contido no Código Tributário Nacional. Se sujeita a esse diploma normativo, forçoso concluir que a Súmula Vinculante está correta ao concluir pela inconstitucionalidade dos dispositivos da lei previdenciária que tratam da prescrição e decadência de 10 anos. A proposição IV também está correta, ante o contido no art. 855 da Consolidação das Leis do Trabalho. A proposição V está correta, porque baseada na Súmula 244, item II, do Tribunal Superior do Trabalho. Por fim, esclareça-se que a proposição II está incorreta, uma vez que a ausência de manifestação da União não implica concluir que a Justiça do Trabalho não deva, de ofício, executar as contribuições previdenciárias decorrentes de suas

decisões. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 9ª REGIÃO – 2009

358 Considere as seguintes proposições:

- I. A jurisprudência atual do Supremo Tribunal Federal é de que a ação civil de interdito proibitório integra a competência material da Justiça do Trabalho quando a causa de pedir decorre de movimento grevista, ainda que de forma preventiva, nada importando que dependa a solução da lide de questões de direito civil.
 - II. A competência material para processar e julgar mandado de segurança individual proposto em face de empresa pública ou sociedade de economia mista com pretensão de garantia de direito líquido e certo de candidato a vaga de emprego em concurso público é da Justiça do Trabalho e a competência funcional originária é do Tribunal Regional do Trabalho quando o concurso impugnado não exceder o âmbito regional.
 - III. A ação cabível para coibir abuso de autoridade em prisão de depositário infiel é o *habeas corpus* e a competência funcional originária é do Tribunal Regional do Trabalho integrado pelo juiz da execução que decretou a prisão civil.
 - IV. O TRCT emitido pelo empregador sem assinatura do empregado no recibo de verbas rescisórias e o cheque emitido pelo empregador há mais de seis meses contados do encerramento dos prazos para sua apresentação são provas escritas que podem ser utilizadas em ação monitória ou execução de título extrajudicial.
 - V. A ação anulatória é cabível contra acordo em Comissão de Conciliação Prévia, mas não contra sentença judicial transitada em julgado, cujos efeitos só podem ser destituídos mediante ação rescisória.
- a) Todas as proposições estão corretas.
 - b) Somente as proposições I, II e IV estão corretas.
 - c) Somente as proposições I, III e V estão corretas.
 - d) Somente as proposições II, III e V estão corretas.
 - e) Somente as proposições II, III e IV estão corretas.

Comentário Relativamente à proposição I, está correta, uma vez que o Supremo Tribunal Federal decidiu, em 10-09-2008, nos autos do recurso extraordinário

n. 579.649, interposto pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Belo Horizonte e Região, em face de uma instituição bancária, que é de competência da Justiça do Trabalho (competência adquirida) apreciar as ações possessórias, entre elas a de interdito proibitório, decorrentes de deflagração de movimento paredista. De registrar que, antes da Emenda Constitucional n. 45/2004, a competência era da Justiça Comum Estadual. Quanto à proposição III, está correta, porque a execução de uma ação de dissídio individual se processa perante as Varas do Trabalho. Via de consequência, o decreto de prisão é proferido pelo juiz de primeiro grau (Vara do Trabalho). Via de consequência, a impetração do remédio heroico do *habeas corpus* deve ocorrer perante os Tribunais Regionais do Trabalho. De lembrar que, após decisão do Supremo Tribunal Federal no sentido de que o Brasil, por ser signatário do “Pacto de São José da Costa Rica”, o qual prevê uma única hipótese de prisão civil por dívida, qual seja a do não pagamento de pensão alimentícia, a prisão civil do depositário infiel não deve ser decretada. Por fim, a proposição V está correta, porque a diferença entre a ação anulatória e a ação rescisória é que na primeira não há ato judicial, o que comporta a ação anulatória, sendo certo que apenas de decisões judiciais é possível o ajuizamento de ação rescisória. Alternativa “c”.

PROCURADOR DO MUNICÍPIO – PGM DE BOA VISTA/RR – CESPE/UNB – 2010

359 Julgue os itens a seguir, considerando que um operário tenha manejado ação trabalhista e indicado, como valor da demanda, o total de R\$ 20.500,00.

A) Se o autor mover a demanda sem advogado, os autos do cartório poderão ser retirados por ele.

() Certo () Errado

Comentário É prerrogativa do advogado retirar os autos em carga, nos termos do art. 7º, XV, da Lei n. 8.906/94 (Estatuto do Advogado), que assim dispõe: “São direitos do advogado... ter vista dos processos judiciais ou administrativos de qualquer natureza, em cartório ou na repartição competente, ou retirá-los pelos prazos legais”. Resposta: Errado.

B) Na ocorrência de acordo entre as partes, a homologação desse acordo será irrecorrível.

() Certo () Errado

Comentário No tocante às partes, de fato, o acordo celebrado em juízo é irrecorrível. Nesse sentido, dispõe a primeira parte do parágrafo único do art. 831 da Consolidação das Leis do Trabalho e a Súmula 259 do Tribunal Superior do Trabalho. Contudo, a parte final do mesmo dispositivo legal excepciona da irrecurribilidade quanto à Previdência Social relativamente às contribuições previdenciárias que lhe forem devidas. Resposta: Errado.

C) Se a demanda estiver discutindo descumprimento de norma coletiva, poderá ocorrer execução direta de direito pelo trabalhador que se julgar prejudicado, visto ser o instrumento coletivo título passível de execução.

☐ Certo ☐ Errado

Comentário Normas coletivas (convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho e sentença normativa) são passíveis de ação de cumprimento, e não de ação de execução. Nesse sentido, dispõe o art. 872 da Consolidação das Leis do Trabalho e a Súmula 286 do Tribunal Superior do Trabalho. Resposta: Errado.

D) Decidida a questão suscitada no âmbito do embargo à execução, o próximo recurso cabível será agravo de petição, a ser manejado no prazo de oito dias.

☐ Certo ☐ Errado

Comentário O recurso cabível na fase executória do processo do trabalho é o agravo de petição nos termos do art. 897, *a*, da Consolidação das Leis do Trabalho. A possibilidade de interposição abrange tanto a decisão proferida em sede de embargos à execução como a decisão proferida na impugnação à conta de liquidação. Resposta: Certo.

E) Ao se pretender promover ação rescisória contra o decidido, deverá ser sempre observado o depósito prévio de 20% sobre o valor da condenação.

☐ Certo ☐ Errado

Comentário Com efeito, dispõe a parte final do *caput* do art. 836 da Consolidação das Leis do Trabalho que o depósito de 20% sobre o valor atribuído à causa na ação rescisão estará dispensado no caso de prova de miserabilidade jurídica. Em suma: se a ação rescisória for proposta pelo trabalhador e este for beneficiário de justiça gratuita, fica dispensado do citado depósito. Resposta: Errado.

F) Ao postular o reconhecimento de eventual relação de emprego, o

obreiro não terá distinção entre os efeitos da prescrição, somente para esse fim, quando menor ou maior.

() Certo () Errado

Comentário O pedido de reconhecimento da relação de emprego tem natureza declaratória e pedido declaratório não se sujeita à prescrição, a qual se aplica apenas e tão somente aos pedidos de natureza condenatória. Resposta: Certo.

G) O contrato de trabalho em discussão só terá vigência caso escrito e firmado entre empregado e empregador.

() Certo () Errado

Comentário O contrato de trabalho pode ser celebrado de forma tácita ou expressa. A forma expressa, por sua vez, subdivide-se em verbal ou por escrito. Nesse sentido, dispõe o art. 443, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho. Resposta: Errado.

H) Na discussão judicial de direitos, caso o empregador reconheça parte do crédito almejado pelo obreiro, mas não o quite na primeira assentada, deverá ser condenado a fazê-lo com a majoração de 50% somente sobre o salário devido.

() Certo () Errado

Comentário A multa de 50% prevista no art. 467, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho se aplica única e exclusivamente às verbas rescisórias e não a outros direitos trabalhistas que porventura venham a ser reconhecidos pelo empregador ou deferidos em sentença. Resposta: Errado.

I) Pelo rito da demanda, o endereço incorreto do reclamado indicado para citação implica o arquivamento da reclamação.

() Certo () Errado

Comentário O arquivamento do feito pelo fornecimento incorreto do endereço do reclamante somente deve ocorrer quando ele tramita pelo rito sumaríssimo. Nesse sentido, dispõe o art. 852-B, II, da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pela Lei n. 9.957/2000. Resposta: Errado.

J) O reclamante pode indicar e requerer a intimação de duas testemunhas.

() Certo () Errado

Comentário Se se tratar de ação trabalhista que tramite pelo rito sumaríssimo, o não comparecimento das testemunhas, no máximo duas para cada parte, implicará a intimação daquelas pelo juízo, podendo o juiz do trabalho

determinar sua condução coercitiva. Contudo, para que referidas testemunhas sejam intimadas pelo juízo, deverá a parte interessada em ouvi-las comprovar documentalmente ter feito o convite. Resposta: Certo.

DIREITO COLETIVO

DIREITO COLETIVO MATERIAL

JUIZ DO TRABALHO – TRT 15ª REGIÃO – 2008

360 Com relação à Central Sindical, assinale a alternativa **correta**:

- a) É entidade de representação dos trabalhadores e empregados, constituída em âmbito nacional.
- b) É entidade associativa de direito privado composta por organizações sindicais de trabalhadores.
- c) Para o exercício das atribuições requer filiação de, no mínimo, 100 (cem) sindicatos distribuídos por todos os estados da federação.
- d) Tem como prerrogativa a participação em negociação nos colegiados de órgãos públicos, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse particular de trabalhadores e empregadores.
- e) O Ministério do Trabalho e Emprego não tem competência para aferição dos requisitos de sua representatividade.

Comentário A estrutura sindical brasileira é composta de sindicatos, de federações, de confederações e, a partir da Lei n. 11.648/2008, de centrais sindicais. No âmbito dos sindicatos, das federações e das confederações, a representação ocorre tanto em relação aos trabalhadores quanto em relação aos empregadores. Contudo, no âmbito das centrais sindicais a representatividade existe apenas e tão somente em relação aos trabalhadores. As centrais sindicais congregam várias categorias de trabalhadores. São entidades de direito privado, pois vedada a intervenção estatal em qualquer ente sindical, nos termos do art. 8º, I, da Carta Republicana de 1988. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 15ª REGIÃO – 2008

361 Segundo a lei que disciplina o exercício do direito de greve é **correto** afirmar que:

- a) a participação em greve legítima suspende o contrato de trabalho;
- b) a participação em greve interrompe o contrato de trabalho;
- c) a participação em greve, não comunicada com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, acarreta a extinção do

- contrato de trabalho;
- d) trata-se de suspensão coletiva temporária, pacífica ou não, da prestação de serviços;
 - e) é permitido às empresas, quando necessário, adotar meios para constranger o empregado a comparecer ao trabalho.

Comentário Convém lembrar a diferença entre suspensão e interrupção do contrato de trabalho. Na suspensão do contrato de trabalho não há pagamento de salário e não há prestação de serviço, enquanto na interrupção do contrato de trabalho há pagamento de salário, embora não haja prestação de serviço. Como regra geral, dispõe o art. 7º, *caput*, da Lei n. 7.783/89 (Lei de Greve) que a greve é hipótese de suspensão do contrato de trabalho. Contudo, na parte final do mesmo dispositivo legal preconiza o legislador ordinário que as relações obrigacionais durante o período do movimento paralista deverão ser regidas por acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho. Vale dizer: é possível, excepcionalmente, que por meio desses instrumentos coletivos de trabalho determinada greve seja considerada interrupção do contrato de trabalho. Tal ocorre, em especial, quando se trata de decisão da Justiça do Trabalho que decide pela não abusividade de uma greve. Nesse caso, determina o pagamento dos salários do período, o que nos induz a concluir tratar-se de interrupção do contrato de trabalho. Alternativa “a”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 8ª REGIÃO – 2009

362 A respeito das disposições consolidadas concernentes a organização sindical, é correto afirmar:

- a) É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, servidores públicos, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas. A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica. A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou

conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

- b) São prerrogativas dos sindicatos das categorias profissional e econômica: a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida; b) celebrar contratos coletivos de trabalho; c) fundar e manter agências de colocação.
- c) São deveres dos sindicatos de trabalhadores: a) colaborar com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade social; b) manter serviços de assistência judiciária para os associados; c) promover a conciliação nos dissídios de trabalho; d) sempre que possível, e de acordo com as suas possibilidades, manter no seu quadro de pessoal, em convênio com entidades assistenciais ou por conta própria, um assistente social com as atribuições específicas de promover a cooperação operacional na empresa e a integração profissional na Classe; e) promover a fundação de cooperativas de consumo e de crédito; f) fundar e manter escolas de alfabetização e pré-vocacionais.
- d) A importância arrecadada a título de contribuição sindical terá a seguinte destinação, mediante crédito realizado pela Caixa Econômica Federal: 5% para a confederação correspondente; 15% para a federação; 60% para o sindicato respectivo e 20% a “Conta Especial Emprego e Salário”. Esta disposição aplica-se aos empregadores e aos trabalhadores.
- e) Permanecem em vigor as disposições da CLT pertinentes à contribuição sindical. A lei permite a criação da contribuição negocial, vinculada ao exercício efetivo da negociação coletiva e à aprovação em assembleia geral da categoria, sem prejuízo da contribuição sindical, como instrumento complementar de financiamento do sistema de representação das categorias profissional e econômica.

Comentário Os deveres dos sindicatos de trabalhadores estão inseridos no art. 514, *alíneas a a d*, e parágrafo único, *alíneas a e b*, da Consolidação das Leis do Trabalho. Alternativa “c”.

363 A Convenção n. 87 da OIT, por tratar de direitos fundamentais, só pode ser aprovada no todo, mesmo porque não consagra o direito de reservas. Embora não ratificada pelo Brasil, tudo que nela contém é permitido pelo nosso ordenamento jurídico, exceto:

- a) Liberdade de elaboração de estatuto e regulamentos, bem assim dos programas administrativos e de ação.
- b) Possibilidade de fundar múltiplas associações para um mesmo grupo em idêntica região geográfica.
- c) Liberdade de filiação, condicionada, unicamente, à aceitação das normas estatutárias.
- d) Liberdade de constituição de associações, independentemente de prévia autorização.
- e) Liberdade de tais organizações constituírem federações e confederações e de filiarem-se a elas, e ainda, de essas entidades, por sua vez, filiarem-se a organizações internacionais.

Comentário Os sistemas sindicais podem ser criados de duas formas: unicidade sindical e pluralidade sindical. A Convenção Internacional n. 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) consagrou o princípio da pluralidade sindical, ou seja, o princípio pelo qual é possível a criação de mais de um sindicato da mesma categoria profissional ou econômica na mesma base territorial. O Brasil, como membro da citada Organização, assinou a Convenção Internacional sob enfoque. Contudo, não a ratificou por meio do Congresso Nacional. Isso porque o princípio que vigora no sistema sindical pátrio é o da liberdade sindical, mas atrelado à unicidade sindical, nos termos do art. 8º, II, da Carta Magna de 1988. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 9ª REGIÃO – 2009

364 O art. 513 da CLT dispõe sobre as prerrogativas do sindicato, dentre as quais não se inclui:

- a) Impor contribuições a todos que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.
- b) Celebrar convenções coletivas de trabalho.
- c) Colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal.

- d) Eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal constituída, no máximo, de sete e, no mínimo, de três membros, eleitos pela assembleia geral.
- e) Representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou os interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida.

Comentário Com efeito, apenas a primeira parte da alternativa se traduz em prerrogativa do sindicato. Com efeito, a composição máxima e mínima dos representantes encontra-se insculpida no art. 522, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 9ª REGIÃO – 2009

365 Em relação às formas de sustentação financeira dos sindicatos é correto afirmar que:

- a) Compete à Justiça Comum processar e julgar as ações relativas à contribuição sindical prevista no art. 578 da CLT.
- b) A Constituição Federal, à vista do art. 8º, IV, *in fine*, recebeu o instituto da contribuição sindical compulsória, exigível daqueles integrantes da categoria, desde que associados ao sindicato.
- c) A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo.
- d) Em face do caráter tributário da contribuição confederativa, ela é compulsória para os empregados sindicalizados.
- e) As contribuições estabelecidas nos estatutos dos sindicatos ferem o princípio da liberdade de associação consagrado no inciso V do art. 8º da Carta Magna, uma vez que o sindicato representa a categoria e não somente os associados.

Comentário Dispõe o Precedente Normativo n. 119 do Tribunal Superior do Trabalho que “A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX, e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que

inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados”. Com esse precedente a Suprema Corte Trabalhista entende que somente os trabalhadores associados do sindicato devam submeter-se ao pagamento das contribuições confederativa e assistencial. Os trabalhadores não associados do sindicato, em que pese estejam representados por ele, não devem submeter-se a tais contribuições. Embora no posicionamento jurisprudencial sob estudo não haja qualquer menção à possibilidade dos trabalhadores não associados de se oporem a tais contribuições quando fixadas para toda a categoria, é certo que referida prática vem sendo adotada pelas entidades sindicais. Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 9ª REGIÃO – 2009

366 Em relação aos salários dos dias de paralisação em face de greve, assinale a proposição incorreta:

- a) A participação do empregado em movimento grevista importa na suspensão do contrato de trabalho.
- b) As relações obrigacionais durante o período deverão ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.
- c) Os salários serão devidos desde que atendidas as reivindicações dos trabalhadores, total ou parcialmente, por acordo ou negociação.
- d) O fato de o empregador deixar de pagar salários pelos dias de paralisação não implica a possibilidade de o empregado rescindir o seu contrato de trabalho por justa causa, nos termos preconizados pelo art. 483, *d*, da CLT.
- e) Não havendo acordo, os salários são indevidos, ainda quando considerado não abusivo o movimento.

Comentário Quando da deflagração de movimento paredista, os salários serão devidos desde que tal fique contemplado em acordo coletivo, convenção coletiva, laudo arbitral ou por decisão da Justiça do Trabalho. Com efeito, o pagamento dos salários do período de greve não está umbilicalmente atrelado ao atendimento das reivindicações dos trabalhadores. É o que dispõe o art. 7º, *caput*, da Lei n. 7.783/89 (Lei de Greve). Alternativa “c”.

PROCURADOR DE ESTADO – PGE/SC – UFSC – 2009

367 Sobre as entidades sindicais do Direito Coletivo do Trabalho, assinale a alternativa INCORRETA:

- a) A substituição processual é uma medida que confere aos sindicatos legitimação processual para a defesa de direitos individuais e coletivos trabalhistas em nome dos associados.
- b) A central sindical é a entidade de representação geral dos trabalhadores, constituída em âmbito nacional que tem uma atribuição legal de coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas.
- c) Constituem associações sindicais de grau superior as confederações, as quais são formadas por resolução de uma central sindical segundo uma base territorial estadual mínima.
- d) A aferição dos requisitos de representatividade das centrais sindicais será realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.
- e) Os sindicatos desempenham funções que podem ser divididas em dois grupos: as funções derivadas da investidura sindical e as funções derivadas da natureza jurídica de associação privada.

Comentário Isso porque dispõe o art. 533 da Consolidação das Leis do Trabalho que “Constituem associações sindicais de grau superior as federações e confederações organizadas nos termos desta Lei”, enquanto o art. 535, *caput*, do mesmo diploma legal preconiza que “As confederações organizar-se-ão com o mínimo de três federações e terão sede na Capital da República”. Portanto, a criação de confederações em nada depende de resolução de uma central sindical. Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 2ª REGIÃO – 2009

368 Analise as proposituras abaixo e responda:

- I. A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica compõe a chamada categoria diferenciada.
- II. A categoria diferenciada é composta por empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força do estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.
- III. Ao contrato de trabalho do empregado enquadrado na categoria diferenciada aplica-se sempre a convenção coletiva específica daquela categoria diferenciada e nunca a da categoria preponderante da empresa.

IV. Empregado integrante de categoria profissional diferenciada só tem direito às vantagens previstas em instrumento coletivo de sua categoria diferenciada, quando o sindicato representante de seu empregador participou de negociação coletiva com órgão de classe de sua categoria.

- a) São verdadeiras as proposições II e IV.
- b) Apenas a proposição II está correta.
- c) Apenas a proposição IV é falsa.
- d) São verdadeiras as proposições I e III.
- e) São corretas as proposições I e IV.

Comentário A proposição II está correta, ante o contido no art. 511, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho. Quanto à proposição IV, está correta, ante o preceituado na Súmula 374 do Tribunal Superior do Trabalho. A Súmula em questão nos remete à natureza contratual dos instrumentos coletivos de trabalho. Nesse sentido, uma vez aprovada convenção coletiva de trabalho de categoria diferenciada, somente terá observância obrigatória pelos empregadores quando os sindicatos representativos destes tenham participado da negociação coletiva e assinado a citada convenção. Alternativa “a”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 21ª REGIÃO – 2010

369 Um dos grandes desafios do Direito Coletivo do Trabalho é o de fixar parâmetros para se examinar a harmonização das normas coletivas autônomas com aquelas oriundas da legislação trabalhista estatal. Por esse princípio, as normas coletivas firmadas pelos atores sociais de um dado segmento econômico podem prevalecer sobre a norma estatal, desde que ofereçam aos seus trabalhadores um conjunto de normas específicas superiores ao padrão geral decorrente da legislação trabalhista, bem como transacionem apenas parcelas trabalhistas de indisponibilidade relativa. Trata-se, portanto:

- a) do princípio da prevalência do negociado sobre o legislado;
- b) princípio da adequação setorial negociada;
- c) princípio da flexibilização mitigada;
- d) princípio do não retrocesso social;
- e) princípio da supremacia relativa da norma coletiva.

Comentário No tocante às fontes do direito do trabalho, vigora o que denominamos “plurinormatividade”, assim entendida a existência

concomitante de várias normas trabalhistas aplicáveis aos empregados. Nessa esteira de raciocínio, podemos asseverar que nada obsta a que um instrumento coletivo de trabalho contrarie até mesmo a Constituição Federal, mas desde que a contrariedade venha a beneficiar os trabalhadores. Com efeito, trata-se o direito do trabalho positivado de “direito mínimo”, o que não impede que norma hierarquicamente inferior se sobreponha a norma hierarquicamente superior, desde que em benefício dos trabalhadores. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 21ª REGIÃO – 2010

370 De acordo com o ordenamento jurídico brasileiro:

- a) permite-se que um sindicato profissional, por sua iniciativa, e desde que não haja oposição de outro ente sindical, promova a defesa, em questões administrativas, dos interesses coletivos ou individuais de trabalhadores de outra categoria, em questões de risco de dano irreparável ou de difícil reparação.
- b) admite-se que uma associação civil de trabalhadores, formalmente constituída, porém sem a natureza jurídica de entidade sindical, promova negociação coletiva de trabalho e celebre acordo coletivo, diretamente, com empresas do ramo econômico.
- c) não se exige, para a criação de sindicato, autorização do Ministério do Trabalho e Emprego, ressalvada a obrigatoriedade do registro da entidade perante o cadastro próprio mantido pelo Ministério da Justiça.
- d) veda-se a criação de mais de um sindicato de trabalhadores na mesma base territorial, sendo a área mínima correspondente à área de um município, restrição que não se aplica aos sindicatos de empresas, por ser diversa a natureza da sua representação.
- e) nenhuma das alternativas está correta.

Comentário Quanto à alternativa “a”, está incorreta, uma vez que toda a estrutura sindical brasileira está voltada para a defesa administrativa ou judicial pelo mesmo sindicato, em relação aos membros daquela categoria que representa, e não de outra categoria. Quanto à alternativa “b”, está incorreta, porque, embora não se exija autorização governamental para a criação de um sindicato, é certo que somente obtém natureza jurídica de entidade sindical após o devido registro no Ministério do Trabalho e Emprego, nos termos do art. 8º, I, da Carta Republicana de 1988. No que respeita à alternativa “c”, está

incorreta, uma vez que o registro da entidade sindical deve ser feito no Ministério do Trabalho e Emprego, e não no Ministério da Justiça. Por fim, a alternativa “d” também está incorreta, na medida em que o princípio da unicidade sindical insculpido no art. 8º, II, da Constituição Federal de 1988 se aplica, inclusive, nos casos de sindicatos por empresas. Alternativa “e”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 2ª REGIÃO – 2009

371 Analise as assertivas sobre a matéria sindical no Brasil e responda:

- I. O sistema da “unicidade sindical” foi implantado nos idos de 1930 e prevalece até hoje com previsão expressa da Constituição Federal em vigência, sendo vedada a criação de mais de uma entidade sindical, seja qual for o grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que não poderá ser inferior à área de um Município.
 - II. Prevalece o critério do sindicato vertical, sendo que o modelo de sindicato horizontal está restrito às categorias diferenciadas.
 - III. A contribuição sindical é compulsória e possui previsão legal contida na CLT, devendo ser recolhida uma vez por ano, na importância correspondente a remuneração de 1 (um) dia de trabalho para os empregados, qualquer que seja a forma da referida remuneração.
 - IV. A distinção entre a contribuição assistencial e a confederativa reside em dois aspectos: a natureza tributária e o caráter compulsório da primeira.
 - V. A legislação sindical brasileira não distingue a associação profissional do sindicato, pois ambos podem ser constituídos para fins de estudo, defesa e coordenação de seus interesses profissionais e estão investidos da prerrogativa de representação da categoria.
- a) As alternativas II, III e V estão corretas.
 - b) Somente as alternativas I, II III estão corretas.
 - c) As alternativas I, II, III e IV estão corretas.
 - d) Apenas as alternativas I e IV estão incorretas.
 - e) As alternativas I, II e IV estão incorretas.

Comentário A afirmativa I está correta, ante o contido no art. 8º, II, da Lei Maior de 1988. A afirmativa II está correta, porque a estrutura sindical é

composta dos sindicatos, no âmbito local, das federações, no âmbito estadual, e das confederações, no âmbito federal (critério vertical), excepcionando apenas os casos de sindicatos representativos de categoria diferenciada (critério horizontal). A afirmativa III também está correta, porque prevista a contribuição sindical – de natureza tributária e, por isso, compulsória – nos arts. 578 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho. A afirmativa IV está incorreta, uma vez que tanto a contribuição assistencial quanto a contribuição confederativa não têm caráter compulsório. A afirmativa V também está incorreta, ante o contido no art. 512 da Consolidação das Leis do Trabalho. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 2ª REGIÃO – 2009

372 Analise as seguintes assertivas sobre o direito de greve nas atividades do setor privado e responda:

- I. Podem os trabalhadores, uma vez deflagrada a greve, realizar manifestações e atos de persuasão, impedindo, inclusive, o acesso ao trabalho, sem o que o movimento seria esvaziado e perderia força, mas é terminantemente vedada a prática de atos que causem ameaça ou dano à propriedade ou pessoa.
 - II. Em nenhuma hipótese é permitido ao empregador, durante a greve, rescindir contratos de empregados que aderirem ao movimento paredista ou mesmo contratar pessoal para substituir os grevistas.
 - III. O “*locaute*” é permitido desde quando exercido nos limites e condições estabelecidos para o direito de greve.
 - IV. A ocorrência de greve durante a vigência de acordo, convenção ou sentença normativa da Justiça do Trabalho implica abuso de direito, ressalvando-se, apenas, aquela tendente a exigir o cumprimento de cláusula ou condição.
 - V. Em se tratando de serviços ou atividades essenciais como transporte coletivo, captação e tratamento de esgoto e lixo, telecomunicações, controle de tráfego aéreo, a greve o aviso prévio da greve ao empregador e aos usuários será de 48 horas, devendo ser assegurada a manutenção de 30% do serviço.
- a) Apenas a proposição II é correta.
 - b) Apenas as proposições II e III são corretas.
 - c) Apenas as proposições I, II e III são corretas.
 - d) Todas estão corretas.

e) Todas estão incorretas.

Comentário Quanto à proposição I, é falsa, uma vez que, à luz do art. 6º, § 3º, da Lei n. 7.783/89 (Lei de Greve), não é possível aos grevistas impedirem o acesso ao trabalho dos empregados que não queiram aderir ao movimento paredista e nem causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa. Com efeito, o empregado é livre para aderir ou não ao movimento grevista. No que respeita à proposição II, é falsa, uma vez que nos termos do art. 7º, parágrafo único, do mesmo diploma legal é possível ao empregador rescindir contratos de trabalho dos empregados que aderirem ao movimento grevista se eles não mantiverem equipes de empregados nas atividades que possam causar prejuízos ao empregador (art. 9º) e no caso de greve abusiva (art. 14). A proposição III é falsa, porque o *lockout* é totalmente vedado no Brasil, não havendo qualquer exceção para a sua viabilidade, consoante o disposto no art. 17, *caput*, da citada lei. Relativamente à proposição IV, é falsa, na medida em que também é hipótese de greve não abusiva quando seja motivada pela superveniência de fato novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho, nos termos do art. 14, parágrafo único, II, da mesma lei. Por fim, a propositura V também é falsa, uma vez que o aviso prévio do movimento paredista nas atividades essenciais é de 72 horas, conforme previsto no art. 13 da mesma lei. Alternativa “e”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 2ª REGIÃO – 2009

373 Analise as proposições abaixo e responda:

- I. Conforme legislação específica, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as obrigações durante o período ser regidas pelo acordo, convenção coletiva, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho, que podem inclusive decidirem pelo pagamento dos dias parados.
- II. Nos casos de greve em atividades essenciais, os sindicatos e os empregadores ficam obrigados a garantir durante a greve a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, de acordo com determinação judicial emitida em audiência de conciliação.
- III. Constitui abuso de direito de greve a continuação da paralisação após celebrado o acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho.

IV. Caberá à entidade sindical correspondente convocar, na forma prevista em lei específica, assembleia geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços.

- a) São verdadeiras as proposições II e IV.
- b) Apenas a proposição II está correta.
- c) Apenas a proposição IV é falsa.
- d) São verdadeiras as proposições I e III.
- e) São corretas as proposições I e IV.

Comentário A proposição I é verdadeira, ante o contido no art. 7º, *caput*, da Lei n. 7.783/89 (Lei de Greve). Em regra, a greve é hipótese de suspensão do contrato de trabalho, ou seja, não há prestação de serviço e não há pagamento de salário. Contudo, excepcionalmente, é possível que por meio de autocomposição (acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho) ou por meio de heterocomposição (arbitragem ou jurisdição estatal) sejam pagos os salários, hipótese essa de interrupção do contrato de trabalho. No tocante à proposição III, é verdadeira, porque baseada no art. 14, *caput*, do citado diploma legal. Isso porque se presume que na vigência de instrumento coletivo de trabalho não há litígio a ensejar a deflagração de movimento paretista. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 2ª REGIÃO – 2009

374 Analise as proposições abaixo e responda:

- I. A Constituição Federal prevê que a assembleia geral fixará contribuição para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva independentemente daquela prevista em Lei.
- II. O Excelso Supremo Tribunal Federal pacificou entendimento através de Súmula de jurisprudência no sentido de que é inconstitucional a fixação de contribuição confederativa aos trabalhadores da categoria, sejam filiados ou não ao sindicato, dada a natureza tributária desta fixação, de competência exclusiva de ente público ao qual não se equipara o sindicato.
- III. Segundo entendimento pacificado pelo Colendo Tribunal Superior do Trabalho em precedente normativo, é lícita a criação de contribuição assistencial a ser paga por todos os empregados da categoria, associados ou não ao sindicato, desde que seja garantido

o direito de oposição.

IV. Segundo regramento da Organização Internacional do Trabalho e Princípios Gerais que regem o Direito Coletivo do Trabalho, é facultado aos sindicatos profissionais criar fontes de custeio de sua atuação sindical a ser satisfeita pela classe patronal, desde que tal contribuição seja fixada em Convenção Coletiva de Trabalho ou Contrato Coletivo de Trabalho, vedada apenas a sua criação por Acordo Coletivo de Trabalho.

- a) São verdadeiras as proposições I, III e IV.
- b) Apenas a proposição I está correta.
- c) Apenas a proposição IV é falsa.
- d) São verdadeiras as proposições I e III.
- e) São corretas as proposições I e II.

Comentário A proposição I está baseada no art. 8º, IV, da Constituição Federal de 1988. Com efeito, a contribuição prevista em lei a quem faz menção a proposição é a contribuição sindical, esta, sim, de natureza tributária e incidente para todos os empregados da categoria profissional, quer associados, quer não associados. Contudo, a contribuição confederativa e a contribuição assistencial, segundo posicionamento adotado pelo Tribunal Superior do Trabalho no Precedente Normativo n. 119, somente é cabível para empregados associados do sindicato. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 3ª REGIÃO – 2009

375 Assinale a assertiva (“a” a “e”) correta em relação aos enunciados de I a V, observadas a legislação pertinente e a consolidação jurisprudencial do c. TST:

- I. Considera-se de licença não remunerada, salvo assentimento da empresa ou cláusula contratual, o tempo em que o empregado se ausentar do trabalho no desempenho do *munus* sindical.
- II. Incorre em multa a empresa que, por qualquer modo, procure impedir que o empregado se associe a sindicato, organize associação profissional ou sindical ou exerça os direitos inerentes à condição de sindicalizado, sem prejuízo da reparação ao lesado.
- III. Não é ofensiva à liberdade de sindicalização a concessão por parte do empregador de horário e local na sede do estabelecimento para que o sindicato profissional promova campanha de sindicalização de

seus empregados.

- IV. Aos dirigentes ou representantes sindicais que, no período compreendido entre 5 de outubro de 1988 e 4 de março de 1993, sofreram punições em virtude de motivação política, de participação em movimento reivindicatório ou outra modalidade de exercício do mandato ou representação sindical, foi concedida anistia, com determinação de pagamento dos salários do período da suspensão disciplinar, ou, caso dispensados, sua reintegração ao quadro de empregados da empregadora, com preservação de todos os direitos.
- V. O princípio da Unicidade Sindical estabelecido pela Constituição da República tem aplicação exclusiva a associações sindicais profissionais, posto que as pessoas jurídicas empresárias não estão obrigadas à sindicalização ou ao cumprimento de instrumentos normativos firmados por sindicato econômico ao qual livremente não se filiou.
- a) Somente um enunciado é verdadeiro.
 - b) Somente dois enunciados são verdadeiros.
 - c) Somente três enunciados são verdadeiros.
 - d) Somente quatro enunciados são verdadeiros.
 - e) Todos os enunciados são verdadeiros.

Comentário O enunciado I é verdadeiro, porque previsto no art. 543, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho. Assim, forçoso concluir que, como regra, o exercício do mandato sindical é hipótese de suspensão do contrato de trabalho, a saber, a situação em que não há prestação de serviço pelo empregado e não há pagamento de salário. Contudo, excepcionalmente, pode o empregador pagar salário ao empregado afastado para o exercício do mandato sindical, o que caracteriza hipótese de interrupção do contrato de trabalho. O enunciado II é verdadeiro, porque baseado no art. 543, § 6º, da Consolidação das Leis do Trabalho. De lembrar que o legislador constituinte adotou o princípio da liberdade sindical (art. 8º da Constituição Federal de 1988), e, nesse sentido, se o empregado quer associar-se ao sindicato que o representa não pode ser impedido pelo empregador, sob pena de multa. O enunciado III também é verdadeiro, na medida em que ao empregador é vedado impedir que o empregado eleito para o cargo de administração sindical ou representação profissional exerça suas funções, nem transferido de lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho de suas

atribuições sindicais, consoante o disposto no art. 543, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho. Entretanto, a concessão por parte do empregador de horário e local na sede do estabelecimento para que o sindicato profissional promova campanha de sindicalização de seus empregados está inserida em seu poder diretivo. Quanto ao enunciado IV, tal é verdadeiro, ante o contido no art. 1º da Lei n. 8.632/93. Por fim, registramos que o enunciado V é falso, porque o princípio da unicidade sindical se aplica tanto aos sindicatos de trabalhadores (categoria profissional) quanto aos sindicatos de empregadores (categoria econômica). Alternativa “d”.

DISSÍDIO COLETIVO, ACORDO E CONVENÇÃO COLETIVA

JUIZ DO TRABALHO – TRT 15ª REGIÃO – 2008

376 Tendo em vista a jurisprudência consolidada do TST, assinale a alternativa correta em relação ao dissídio coletivo:

- a) são compatíveis com a natureza e finalidade do dissídio as pretensões de provimento judicial de arresto, apreensão ou depósito;
- b) o de natureza jurídica não se presta à interpretação de normas de caráter genérico;
- c) a comprovação de legitimidade *ad processum* da entidade sindical se faz por seu registro no cartório correspondente;
- d) a legitimidade *ad causam* do sindicato independe da correspondência entre as atividades exercidas pelos setores profissional e econômico envolvidos no conflito;
- e) os empregados menores podem ser discriminados em cláusula que fixa salário mínimo profissional para a categoria.

Comentário Com efeito, dispõe a Orientação Jurisprudencial n. 7 da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho o seguinte: “Dissídio coletivo. Natureza jurídica. Interpretação de norma de caráter genérico. Inviabilidade. Não se presta o dissídio coletivo de natureza jurídica à interpretação de normas de caráter genérico, a teor do disposto no art. 313 RITST”. No dizer de Francisco Antonio de Oliveira, “O dissídio coletivo de natureza jurídica tem por finalidade tornar possível a aplicação de norma já existente por meio de interpretação. Sua natureza é declaratória e não constitutiva. O trabalho interpretativo se forma sobre fato concreto e não em

sede de caráter genérico”. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 15ª REGIÃO – 2008

377 Em matéria de conflitos coletivos de trabalho é **incorreto** afirmar que:

- a) solucionam-se normalmente por meio de fórmulas autocompositivas ou heterocompositivas;
- b) frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros;
- c) a greve pode surgir como fórmula de autotutela;
- d) a autocomposição se verifica por meio da arbitragem;
- e) a lei brasileira determina que o tribunal prolator das sentença normativa fixe o prazo de sua vigência, o qual não poderá ser superior a 4 (quatro) anos.

Comentário A princípio, merece registro diferenciar a autocomposição da heterocomposição como formas de solução dos conflitos trabalhistas. Na primeira, as próprias partes solucionam o litígio sem a necessidade de um terceiro para auxiliá-las, enquanto na heterocomposição é um terceiro que soluciona o litígio e não as próprias partes. A arbitragem é forma de heterocomposição dos conflitos trabalhistas, e não forma de autocomposição, uma vez que escolhido, de comum acordo, um terceiro, o árbitro, que proferirá sentença arbitral. Com efeito, é forma autocompositiva dos conflitos trabalhistas a celebração de acordos coletivos de trabalho e de convenções coletivas de trabalho, enquanto são formas heterocompositivas dos conflitos trabalhistas a mediação, a arbitragem e a jurisdição estatal. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 15ª REGIÃO – 2008

378 No concernente à arbitragem e à mediação, assinale a assertiva **incorreta**:

- a) O mediador não assume poderes decisórios perante as partes, as quais preservam toda a autonomia quanto à fixação da solução final do litígio.
- b) O árbitro não assume poderes decisórios perante as partes, as quais preservam toda a autonomia quanto à fixação da solução final do litígio.
- c) A mediação é realizada por terceiro estranho às partes em dissenso.
- d) A arbitragem é realizada por terceiro estranho às partes em

dissenso.

- e) A arbitragem resulta de ajuste de vontade das partes efetivado mediante convenção de arbitragem.

Comentário Preleciona o art. 18 da Lei n. 9.307/96 que “O árbitro é juiz de fato e de direito, e a sentença que proferir não fica sujeito a recurso ou a homologação pelo Poder Judiciário”. Sobreleva mencionar que, uma vez escolhida a arbitragem como forma de solução do conflito, não mais é possível às partes preservarem toda a autonomia quanto à fixação da solução do final do litígio, com respaldo no dispositivo legal retromencionado. Com efeito, a convenção arbitral é o somatório da cláusula compromissória de arbitragem e do compromisso arbitral. Se as partes escolheram essa forma de solução do litígio é porque pretendem que tal ocorra por meio de justiça privada e, por consequência, renunciaram à justiça pública. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 8ª REGIÃO – 2009

379 Em consonância com a legislação, é incorreto afirmar:

- a) Quando o valor fixado para a causa pelo Juiz não for superior a dois salários mínimos, será dispensável o resumo dos depoimentos, devendo constar da ata a conclusão quanto à matéria de fato. Nesses casos, nenhum recurso caberá das sentenças proferidas, salvo se versarem sobre matéria constitucional.
- b) No processo do trabalho, em qualquer hipótese, a remição somente será deferida quando o executado oferecer preço igual ao valor total da condenação, incluídos os créditos da União.
- c) A decisão sobre novas condições de trabalho poderá ser estendida a todos os integrantes da categoria profissional, compreendida na jurisdição do Tribunal, a pedido de um ou mais empregadores ou de qualquer sindicato destes e por solicitação de um ou mais sindicatos de empregados. Em qualquer caso, é necessário que três quintos dos empregados e três quintos dos empregadores concordem com a extensão da decisão.
- d) Nos dissídios coletivos de natureza econômica de competência originária ou recursal da seção normativa do Tribunal Superior do Trabalho, a sentença poderá ser objeto de ação de cumprimento com a publicação da certidão de julgamento.
- e) Havendo falência da empresa, a competência da Justiça do

Trabalho se estende até o momento em que é definido o crédito devido ao trabalhador, o qual deverá ser inscrito no quadro geral de credores.

Comentário Nos termos do art. 870, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho, é necessário que três quartos dos empregadores e três quartos dos empregados, ou os respectivos sindicatos, concordem com a extensão da decisão, e não três quintos, como mencionado na alternativa. Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 9ª REGIÃO – 2009

380 A respeito da eficácia das normas coletivas estipuladas em Convenções ou Acordos Coletivos, assinale a alternativa correta:

- a) As cláusulas de natureza salarial têm duração restringida, com duração máxima de um ano.
- b) Após a homologação pelo Ministério do Trabalho, o prazo é ilimitado, pois as convenções têm efeito *erga omnes*.
- c) As convenções e acordos coletivos têm duração de três anos com eficácia a todos os integrantes da categoria.
- d) A lei trabalhista brasileira fixa não ser permitido estipular convenção ou acordo coletivo com duração superior a dois anos.
- e) Nenhuma das anteriores.

Comentário Prevê o art. 614, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho que: “Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos”. Nesse mesmo sentido a Orientação Jurisprudencial n. 322 da Seção de Dissídios Individuais I do Tribunal Superior do Trabalho, *in verbis*: “Acordo coletivo de trabalho. Cláusula de termo aditivo prorrogando o acordo para prazo indeterminado. Inválida. Nos termos do art. 614, § 3º, da CLT, é de 2 anos o prazo máximo de vigência dos acordos e das convenções coletivas. Assim sendo, é inválida, naquilo que ultrapassa o prazo total de 2 anos, a cláusula de termo aditivo que prorroga a vigência do instrumento coletivo originário por prazo indeterminado”. Por certo a fixação máxima de prazo de vigência tem que ver com a possibilidade de ocorrerem mudanças durante esse intertempo, o que inviabilizaria o cumprimento do pactuado. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO – TRT 9ª REGIÃO – 2009

381 A respeito do Dissídio Coletivo, analise as proposições a seguir:

- I. Da sessão de julgamento de um dissídio coletivo fixando normas e condições de trabalho, resultará uma sentença normativa da qual caberá recurso ordinário, no prazo de oito dias, que será apreciado pelo Tribunal Superior do Trabalho.
 - II. A negociação coletiva é requisito indispensável para o ajuizamento de dissídio coletivo.
 - III. Ocorrendo greve em serviços e atividades essenciais, a instauração da instância em dissídios coletivos será feita mediante representação escrita, dirigida ao Ministério Público do Trabalho que, depois de cumpridas as formalidades legais, encaminhará a mesma ao Tribunal.
 - IV. O dissídio coletivo será instaurado mediante representação escrita ao Presidente do Tribunal Regional.
- a) Todas as proposições estão corretas.
 - b) A proposição I é incorreta.
 - c) A proposição II é incorreta.
 - d) A proposição III é incorreta.
 - e) A proposição IV é incorreta.

Comentário A representação escrita deve ser dirigida ao Presidente do Tribunal, e não ao Ministério Público do Trabalho. Na verdade, pode o dissídio coletivo de greve também ser instaurado por iniciativa do *Parquet* Laboral, mas nunca será a ele dirigido. Por isso a resposta incorreta da proposição III. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 2ª REGIÃO – 2009

382 Assinale a alternativa incorreta:

- a) O ajuizamento de dissídio coletivo exige autorização da categoria, reunida em assembleia, para legitimar o sindicato próprio, e etapa negocial prévia para buscar solução de consenso.
- b) É abusiva a greve que se realiza em setores que a lei define como sendo essenciais à comunidade, se não é assegurado o atendimento básico das necessidades inadiáveis dos usuários do serviço, na forma prevista na Lei n. 7.183/89.
- c) É desnecessária a homologação, por Tribunal Trabalhista, do acordo extrajudicialmente celebrado, sendo suficiente, para que surta efeitos, sua formalização perante o Ministério do Trabalho.

- d) Após a promulgação da Constituição Federal de 1988 é desnecessário o registro da entidade sindical no órgão competente do Ministério do Trabalho para a comprovação da sua legitimidade *ad processum* na instauração do dissídio coletivo.
- e) É pressuposto indispensável à constituição válida e regular do dissídio coletivo a apresentação em forma clausulada e fundamentada das reivindicações da categoria.

Comentário Na verdade, o que o legislador constituinte consagrou nada mais é do que a desnecessidade de autorização governamental para criação de ente sindical. Contudo, no art. 8º, I, da Lei Magna, restou mantida a obrigatoriedade de registro de tal entidade, exclusivamente com o intuito de dar ciência a terceiros. Alternativa “d”.

PROCURADOR DE ESTADO – PGE/SC – UFSC – 2009

383 Na teoria do Direito Coletivo do Trabalho, encontra-se INCORRETA a seguinte alternativa:

- a) O Direito Coletivo do Trabalho pode, assim, ser definido como uma parte do Direito do Trabalho que estuda a organização sindical, a negociação coletiva, convenção coletiva e os conflitos coletivos do trabalho.
- b) Liberdade sindical é o direito assegurado aos trabalhadores e empregadores de associarem-se livremente, constituindo sindicatos, os quais não poderão sofrer intervenções estatais ou privadas, com a finalidade de realizar interesses próprios.
- c) A organização sindical brasileira está baseada na unicidade sindical e na sindicalização paralela de trabalhadores e empresários entendidos como polos opostos.
- d) O acordo coletivo de trabalho está situado em um nível de menor abrangência do que a convenção coletiva; portanto, o seu conteúdo e os seus efeitos não podem ser os mesmos e devem versar sobre outros assuntos que não foram tratados em convenção coletiva.
- e) Quando o empregador determinar o fechamento do seu estabelecimento de forma intencional, com a finalidade de pressionar os seus empregados a aceitarem condições menos favoráveis, prejudicando a negociação coletiva, temos o chamado movimento de “lock-out”.

Comentário Apenas a primeira parte da alternativa está correta, na medida em que a convenção coletiva de trabalho é o pacto de caráter normativo celebrado entre sindicato profissional (trabalhadores) e sindicato de categoria econômica (empresas). Enquanto o acordo coletivo de trabalho é o pacto de caráter normativo celebrado entre sindicato profissional (trabalhadores) e uma ou mais empresas. Portanto, em nível de abrangência subjetiva, a convenção coletiva de trabalho é de aplicabilidade mais ampla. Contudo, é na parte final da alternativa que se encontra a incorreção. Isso porque os efeitos podem ser os mesmos para os convenientes e acordantes, em especial quanto aos direitos trabalhistas obtidos com a negociação. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 21ª REGIÃO – 2010

384 De acordo com essa teoria, “não se mesclam cláusulas de instrumentos coletivos diferentes, devendo prevalecer o acordo coletivo como norma mais favorável, em sua totalidade” (Tribunal Superior do Trabalho, RR-130000-70.2005.5.03.0013, Rel. Min. Maria de Assis Calsing, DJ-e 12.3.2010). Estamos falando da:

- a) teoria da norma mais favorável;
- b) teoria da adequação setorial negociada;
- c) teoria do conglobamento;
- d) teoria da prevalência do acordo coletivo;
- e) teoria da vontade negocial heterônoma.

Comentário No tocante à aplicação das normas coletivas sustenta a doutrina existir duas teorias distintas, a saber: teoria do conglobamento e teoria da acumulação. Pela primeira teoria, como mencionado na pergunta, deve prevalecer o acordo coletivo como norma mais favorável, em sua totalidade, enquanto a teoria da acumulação preconiza ser possível utilizar as cláusulas mais favoráveis de um e de outro instrumento coletivo de trabalho. Doutrina e jurisprudência se inclinam pela aplicabilidade da teoria do conglobamento. Alternativa “c”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 21ª REGIÃO – 2010

385 Considerado o sistema sindical brasileiro, e a respectiva situação jurídica das centrais, é incorreto afirmar:

- a) São entidades de representação geral dos trabalhadores, constituídas exclusivamente em âmbito nacional, não sendo possível

a sua instituição em âmbito regional.

- b) São entidades associativas de direito privado, sujeitando-se, porém, à fiscalização do Tribunal de Contas da União, por serem beneficiárias de parcela da contribuição sindical obrigatória, prevista constitucionalmente.
- c) Os recursos a elas destinados não poderão ser utilizados em atividades alheias àquelas pertinentes à representação geral dos trabalhadores, e que são decorrentes das respectivas atribuições fixadas em lei.
- d) Não têm legitimidade para celebrar convenção coletiva de trabalho, no âmbito de categorias profissionais inorganizadas, em substituição a sindicatos de trabalhadores.
- e) Não são beneficiárias da contribuição confederativa prevista na Constituição Federal, nem podem instituir contribuições assistenciais, por meio de normas coletivas, a serem descontadas dos trabalhadores, no período da data-base da categoria.

Comentário O art. 6º da Lei n. 11.648/2008, diploma legal que criou as centrais sindicais, foi vetado pelo Presidente da República. O conteúdo desse artigo era justamente submeter as centrais sindicais à fiscalização do Tribunal de Contas da União, pelo fato de que passa a receber parte da contribuição sindical dos trabalhadores, de natureza tributária e compulsória. Contudo, nas razões do veto, o Presidente da República argumentou que o referido artigo viola o disposto no art. 8º, I, da Carta Republicana de 1988, que preconiza acerca da vedação da intervenção estatal nos entes sindicais. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 21ª REGIÃO – 2010

386 Sobre os dissídios coletivos, leia atentamente as assertivas abaixo e marque, em seguida, a resposta correta:

- I. Para a solução dos conflitos coletivos, as partes envolvidas podem recorrer à arbitragem, expressamente autorizada pela legislação brasileira para essa hipótese.
- II. De acordo com a jurisprudência pacificada do Tribunal Superior do Trabalho, é constitucional a atual exigência do comum acordo para o ajuizamento de dissídios coletivos perante a Justiça do Trabalho.
- III. A verificação do comum acordo, também de harmonia com a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, pode ser

expressada formalmente pelas partes, ou pode ser verificada de forma tácita, esta última consistente no seu silêncio durante a tramitação do processo.

IV. Na decisão do dissídio coletivo, a Justiça do Trabalho não está obrigada a observar as disposições convencionadas anteriormente, mas deve respeitar as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho.

V. Em caso de greve, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, desde que provocado, de forma fundamentada, por pessoas e organizações (governamentais ou não) prejudicadas.

- a) Todas as assertivas estão corretas.
- b) Somente as assertivas I, II e IV estão corretas.
- c) Somente as assertivas II, e III estão corretas.
- d) Somente as assertivas I, IV e V estão corretas.
- e) Somente as assertivas I, II e III estão corretas.

Comentário A assertiva I está correta, ante o contido no art. 114, § 1º, da Constituição Federal de 1988. Relativamente à assertiva II, está correta, na medida em que várias decisões da Suprema Corte Trabalhista foram proferidas nesse sentido. Destaque-se que, a princípio, parte da doutrina e da jurisprudência sustentou que o “de comum acordo” estaria violando cláusula pétrea consistente no direito constitucional de ação (art. 5º, XXXV, da Constituição Federal de 1988). Contudo, não foi esse o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, donde se conclui que a exigência “de comum acordo” para o ajuizamento de ação de dissídio coletivo de trabalho não fere esse dispositivo constitucional. Por fim, quanto à assertiva III, também está correta, pois o silêncio do sindicato patronal quanto à propositura de ação de dissídio coletivo de trabalho será interpretado como concordância tácita deste com a decisão pela via da jurisdição estatal. Alternativa “e”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 1ª REGIÃO – CESPE/UNB – 2010

387 Quanto às entidades sindicais, aos sistemas sindicais e às modalidades e critérios de estruturação sindical, assinale a opção correta.

- a) O Brasil é signatário da Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho, que trata da liberdade sindical.
- b) Para que uma central sindical possa participar de negociações em

fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores, ela deve ter, no mínimo, cem sindicatos a ela filiados, os quais devem estar distribuídos nas cinco regiões do Brasil.

- c) Os sindicatos somente podem atuar como substitutos processuais dos integrantes da categoria indicados no rol que acompanhe a petição inicial.
- d) O valor equivalente a 25% da importância da arrecadação da contribuição sindical é destinado às federações.
- e) Considerando-se que o Estado não pode interferir na criação, nem no funcionamento dos sindicatos, não cabe limitação do número de dirigentes sindicais em cada entidade sindical.

Comentário A alternativa correta considera o disposto no art. 1º, II, e no art. 2º, I, ambos da Lei n. 11.648/2008. Insta ressaltar que o legislador ordinário impôs o cumprimento de vários requisitos cumulativos para que uma central sindical possa ser criada, *in verbis*: a) filiação de, no mínimo, 100 sindicatos distribuídos nas 5 regiões do País; b) filiação em pelo menos 3 regiões do País de, no mínimo, 20 sindicatos em cada uma; c) filiação de sindicatos em, no mínimo, 5 setores de atividade econômica; d) filiação de sindicatos que representem, no mínimo, 7% do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 1ª REGIÃO – CESPE/UNB – 2010

388 No que se refere a liberdade sindical, categoria profissional diferenciada e dissociação de categorias, assinale a opção correta.

- a) Telefonista de entidade bancária de grande porte beneficia-se do regime legal inerente aos bancários.
- b) Engenheiro empregado de grande construtora e que atue, ainda, como professor de matemática em entidade de ensino superior na cidade de São Paulo, sendo eleito dirigente sindical no Sindicato dos Engenheiros de São Paulo, passa a ser detentor de estabilidade tanto na construtora quanto na entidade de ensino.
- c) São asseguradas as condições previstas em convenção coletiva de trabalho da categoria dos aeronautas a piloto profissional que trabalhe para rede de supermercados, cumprindo ordens diretas e

atendendo a diretoria da empresa em viagens pelas várias cidades onde haja filiais da rede.

- d) No Brasil, pode haver dissolução de sindicato voluntária ou forçada pelo Estado. Esta última não será lícita se se tratar de dissolução administrativa.
- e) É vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, a qual será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, desde que não seja inferior à área de um estado da Federação.

Comentário O sindicato, como qualquer outra associação, pode ser criado ou dissolvido por interesse dos próprios associados. É o que se denomina dissolução administrativa. Contudo, nada obstante o contido no art. 8º, I, da Constituição Federal de 1988, que veda a interferência estatal nos sindicatos, é certo que a dissolução destes pode ocorrer pela via judicial. Nesse caso, a dissolução se dará pelo próprio interessado, inclusive pela União, desde que exista base legal para tanto. Alternativa “d”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 1ª REGIÃO – CESPE/UNB – 2010

389 Com relação a negociação coletiva, cláusulas e incorporação das cláusulas nos contratos de emprego, assinale a opção correta.

- a) Caso um acordo coletivo de trabalho, cuja vigência se encerrou em 31/3/2010, previsse a concessão de cesta básica aos empregados de uma empresa, esta poderia deixar de conceder a cesta básica em abril de 2010, pois o direito não integra, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho.
- b) Considere que Cláudio, bancário, exerça função de confiança, com jornada de oito horas, e que, por isso, receba gratificação de um terço do salário. Considere, ainda, que a convenção coletiva de trabalho da categoria dos bancários na área territorial onde Cláudio presta serviço preveja que ao exercente da função de confiança deve ser paga gratificação de, no mínimo, 40% do salário. Nessa situação hipotética, como o valor pago pelo banco é inferior ao previsto na convenção, Cláudio tem direito à sétima e à oitava horas como extras.
- c) Considere que o empregador de Ênio, do comércio varejista em

Niterói, conceda aos empregados gratificação por tempo de serviço de 1% por ano trabalhado. Considere, ainda, que, na convenção coletiva de trabalho que rege a categoria à qual pertence Ênio, conste cláusula que prevê a concessão de gratificação por tempo de serviço, correspondente a 1% do salário, relativamente a cada biênio trabalhado. Nessa situação hipotética, Ênio tem direito à gratificação fornecida pelo empregador – a qual não pode ser retirada em virtude de já ter aderido ao contrato individual de trabalho – e àquela prevista no instrumento coletivo de trabalho, durante a vigência desse instrumento.

- d) Quando o labor dos integrantes da categoria for desenvolvido em condições insalubres, será inválida cláusula de acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho que permita o cumprimento de jornada compensatória.
- e) O sindicato tem legitimidade para atuar como substituto processual em ações de cumprimento em que se postule a observância de sentença normativa. Entretanto, no que se refere a convenções coletivas de trabalho e acordos coletivos de trabalho, por constituírem resultado de negociação, é inapropriado falar em ação de cumprimento em que o sindicato atue em nome próprio buscando direito alheio.

Comentário Com efeito, dispõe o art. 614, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho que “Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos”. O prazo de vigência das normas coletivas tem sua razão de ser, na medida em que situações fáticas, por exemplo, as condições financeiras e econômicas, podem alterar-se ao longo de tempo, e se o prazo destas fosse indeterminado poderia causar gravames insolúveis. Por conta disso, houve por bem o Tribunal Superior do Trabalho aprovar a Súmula 277, que consagra, no seu item I, que “As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção ou acordo coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho”. Com esse verbete a Suprema Corte Trabalhista rejeitou a tese da ultratividade da norma coletiva, assim entendida como a característica desta de continuar a ser aplicada mesmo depois de expirado o prazo de sua vigência. Alternativa “a”.

390 Assinale a opção correta a respeito de greve.

- a) Caso a categoria profissional dos motoristas de transporte coletivo urbano pretenda fazer greve, após várias tentativas frustradas de negociação com o sindicato patronal, o sindicato patronal deverá ser notificado da intenção do sindicato da categoria profissional com antecedência mínima de quarenta e oito horas.
- b) A declaração da abusividade da greve pelo tribunal competente não afasta a possibilidade de concessão aos partícipes, pelo mesmo tribunal, de vantagens ou reivindicações.
- c) Considere que o Sindicato dos Empregados em Supermercados da cidade de Cabo Frio tenha iniciado movimento paredista cuja principal reivindicação seja reajuste salarial de 15% e que o presidente da entidade tenha convencido a assembleia a iniciar o movimento com base no argumento de que conversara informalmente com um diretor do sindicato da categoria econômica e que não sentira receptividade à proposta de reajuste. Nessa situação hipotética, a greve será regular.
- d) As greves devem ser realizadas com os recursos financeiros da entidade sindical, considerando-se a obrigatoriedade de pagamento do imposto sindical, sendo, portanto, abusiva a greve que promova a arrecadação de fundos.
- e) Conforme previsto na legislação, deve ser considerada abusiva a greve em setores que a lei defina como essenciais à comunidade, se não for assegurado o atendimento básico das necessidades inadiáveis dos usuários.

Comentário Referida alternativa está contemplada no art. 11, *caput* e seu parágrafo único, da Lei n. 7.783/89 (Lei de Greve). Com efeito, a greve no ordenamento constitucional pátrio é um direito. Todavia, a Carta Magna de 1988 não contempla nenhum direito absoluto. Nesse passo, quando se tratar de greve dos empregados em atividades essenciais, devem os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores garantir a prestação de serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. A lei em estudo não fixa qualquer percentual podendo fixá-lo as próprias partes interessadas ou mesmo o Poder Judiciário Trabalhista. Alternativa “e”.

391 No que concerne ao dissídio coletivo, assinale a opção correta.

- a) A decisão proferida em dissídio coletivo ou transitada em julgado posteriormente à sentença rescindenda constitui documento novo apto a viabilizar a desconstituição de julgado por meio de ação rescisória.
- b) Segundo entendimento do TST, a sentença normativa produz coisa julgada material.
- c) A petição inicial do dissídio coletivo deve ser dirigida ao tribunal pleno do TRT ou à Seção de Dissídios Coletivos do TST.
- d) Em dissídio coletivo, o julgamento ultra ou *extra petita* é passível de nulidade.
- e) No caso de não existir acordo, convenção ou sentença normativa em vigor, a sentença normativa vigorará a partir da data do ajuizamento.

Comentário Dispõe o parágrafo único, *alínea a*, do art. 867 da Consolidação das Leis do Trabalho que “A sentença normativa vigorará a partir da data de sua publicação, quando ajuizado o dissídio após o prazo do art. 616, § 3º, ou, quando não existir acordo, convenção ou sentença normativa em vigor, da data do ajuizamento”. Alternativa “e”.

PROCURADOR – PGE/AM – FCC – 2010

392 Em relação aos direitos coletivos dos trabalhadores, pode-se asseverar:

- I. Ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato.
- II. É facultada a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.
- III. O aposentado filiado tem o direito de votar e ser votado nas organizações sindicais.
- IV. É vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção, de representação sindical e do conselho fiscal e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Está correto SOMENTE o que se afirma em

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

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

Comentário A afirmativa I está correta, ante o contido no art. 8º, V, da Constituição Federal de 1988. Com efeito, consagrou o legislador constituinte o princípio da liberdade sindical. Quanto à afirmativa III, está correta, conforme o disposto no mesmo art. 8º, VII, da Lei Maior. A afirmativa II está incorreta, porque a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho é obrigatória (art. 8º, VI, da Constituição Federal de 1988), e a afirmativa IV também está incorreta, uma vez que o membro do conselho fiscal não é detentor de estabilidade provisória, mas apenas aquele que exerce cargo de direção ou representação sindical (art. 8º, VIII, da Constituição Federal de 1988). Nesse sentido, dispõe a Orientação Jurisprudencial n. 365 da Seção de Dissídios Individuais I do Tribunal Superior do Trabalho. Alternativa “b”.

PROCURADOR – PGE/AM – FCC – 2010

393 Em relação à greve na iniciativa privada, é correto afirmar:

- a) São assegurados aos grevistas, dentre outros direitos, de acordo com a Lei de Greve, a remuneração pelos dias parados, decorrentes da greve considerada lícita.
- b) Considera-se legítimo exercício do direito de greve a interrupção coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, da prestação pessoal de serviços a empregador.
- c) Entre os direitos assegurados aos grevistas encontram-se o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve.
- d) As manifestações e atos de persuasão utilizados pelos grevistas poderão impedir o acesso ao trabalho, mas de nenhum modo poderão causar ameaça ou dano à propriedade ou à pessoa.
- e) Na greve em serviços ou atividades essenciais, 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 (quarenta e oito) horas de paralisação.

Comentário Com efeito, dispõe o art. 6º, I, da Lei n. 7.783/89 (Lei de Greve) que são assegurados aos grevistas, dentre outros direitos, o emprego de meios

pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve. Se por um lado o legislador infraconstitucional consagrou a greve como um direito, por outro lado atribui responsabilidades àqueles que vão exercê-lo. Nesse sentido, a adesão ao movimento grevista deve ser espontânea, o que impede aos que a deflagrem a utilização de coação moral ou física no sentido de obter a adesão dos demais trabalhadores. Alternativa “c”.

PROCURADOR – PGE/AM – FCC – 2010

394 A primeira Convenção da OIT – Organização Internacional do Trabalho, que recebeu o número 1, e que foi devidamente ratificada pelo Brasil, teve por objeto

- a) a duração do trabalho na indústria.
- b) a limitação da jornada de trabalho.
- c) o trabalho noturno das mulheres.
- d) a proteção à maternidade.
- e) o desemprego.

Comentário Trata a Convenção Internacional da Organização Internacional do Trabalho – OIT da duração do trabalho na indústria, devidamente ratificada pelo Brasil. Mister esclarecer que o Brasil é membro da referida Organização. Por conta disso, é signatário das Convenções Internacionais ali aprovadas. Contudo, o fato de assinar uma Convenção Internacional não implica inserção imediata no ordenamento jurídico pátrio. Com efeito, necessário se faz o ato de ratificação do conteúdo por parte do Congresso Nacional para que possa ser inserida no ordenamento jurídico. Sobreleva mencionar a importante alteração promovida pelo legislador constituinte derivado com a Emenda Constitucional n. 45/2004, ao inserir o § 3º no art. 5º da Lei Magna, no sentido de que “Os tratados e convenções internacionais sobre direito humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais”. Portanto, se se tratar de tratado ou convenção internacional relativo a direitos humanos, o *status* de emenda constitucional ou de lei ordinária será conferido conforme o *quorum* de aprovação de um ou outro. Para finalizar, lembramos que são direitos humanos de primeira geração os direitos civis e políticos; são direitos de segunda geração os direitos sociais (neles incluídos os direitos trabalhistas); e são direitos humanos de terceira geração os direitos de solidariedade.

Alternativa “a”.

PROCURADOR – PGE/SP – FCC – 2009

395 No que se refere ao sistema de organização sindical previsto na Constituição Federal, é correto afirmar que:

- a) o sistema é o da unicidade sindical e impossibilita a criação de mais de uma organização sindical na mesma base territorial, não inferior à área de um Estado.
- b) o sistema é o da unicidade sindical e impossibilita a criação de mais de uma organização sindical na mesma base territorial, não inferior à área de um Município.
- c) a unicidade sindical não impossibilita a livre criação de associações sindicais representativas da mesma categoria econômica ou profissional em idêntica base territorial.
- d) o sistema é o da pluralidade sindical.
- e) o sistema é misto, sendo facultada a unicidade ou a pluralidade.

Comentário Referida alternativa encontra-se baseada no art. 8º, II, da Constituição Federal de 1988. Os sistemas de organização sindical podem ser estruturados de duas formas, a saber: o da unicidade sindical e o da pluralidade sindical. O citado dispositivo constitucional consagrou o sistema de unicidade sindical. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou a Convenção Internacional n. 87, que preconiza o sistema de pluralidade sindical. Contudo, o parlamento brasileiro não ratificou essa Convenção Internacional, nada obstante o Brasil, como membro daquela Organização que é, a tenha assinado. Alternativa “b”.

PROCURADOR – PGE/SP – FCC – 2009

396 Em caso de dissídio coletivo contra pessoa jurídica de direito público e de competência da Justiça do Trabalho, é correto afirmar que:

- a) admite-se o ajuizamento de dissídio coletivo para discussão de cláusulas econômicas.
- b) admite-se o ajuizamento de dissídio coletivo para discussão de cláusulas sociais.
- c) ocorrendo movimento grevista em atividade essencial, com possibilidade de lesão ao interesse público, o natural legitimado ativo do dissídio coletivo será o sindicato representativo da categoria

profissional.

- d) ocorrendo movimento grevista em atividade essencial, com possibilidade de lesão ao interesse público, o natural legitimado ativo do dissídio coletivo será o sindicato representativo da categoria econômica.
- e) o exercício do direito de greve do servidor público encontra-se devidamente regulamentado.

Comentário Segundo Vólia Bomfim Cassar, as espécies de cláusulas coletivas são: a) cláusulas normativas: aquelas que fixam condições genéricas de trabalho para os membros da categoria. Por exemplo: cláusula que prevê adicional noturno superior àquele previsto na CLT, cláusula que prevê adicional de horas extras superior àquele previsto na Consolidação das Leis do Trabalho etc. As cláusulas normativas podem ser assim divididas: econômicas, sociais e de adaptação. As cláusulas econômicas dizem respeito às condições de trabalho que criam benesses e vantagens aos trabalhadores. Por exemplo: a cláusula que prevê reajuste salarial e a cláusula que prevê gratificação de função. As cláusulas sociais representam apoio social aos empregados. Por exemplo: cláusula que prevê concessão de plano de assistência médica, odontológica e cláusula que prevê o pagamento de creche. Por fim, as cláusulas de adaptação são aquelas que permitem a redução dos direitos trabalhistas, adequando os direitos dos trabalhadores à realidade econômica da empresa. Embora a citada doutrinadora não tenha mencionado de forma exemplificativa, pode-se trazer como exemplo a cláusula que prevê a instituição de banco de horas; b) cláusulas obrigacionais: as quais se dirigem às partes formais (sindicatos), criando obrigações entre elas. Exemplo mencionado por Sérgio Pinto Martins: cláusula que prevê multa para o sindicato que descumprir a convenção coletiva de trabalho. A jurisprudência tem-se posicionado no sentido de que o ajuizamento do dissídio coletivo em face de pessoa jurídica de direito público é juridicamente impossível quando se tratar de pleitos que envolvam cláusulas econômicas, porque os entes públicos da administração direta, autárquica e fundacional pública estão sujeitos aos princípios da legalidade e do orçamento, donde resta forçoso concluir que não é possível o atendimento do pleito. Nesse sentido, inclusive, o posicionamento adotado pela Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho na Orientação Jurisprudencial n. 5, bem assim pelo Supremo Tribunal Federal na Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI n. 492, que considerou inconstitucionais as *alíneas d e e* do art. 240 da Lei n.

8.112/90 (Estatuto do Funcionalismo Público Federal). Todavia, no tocante às cláusulas sociais o pleito é possível. Alternativa “b”.

PROCURADOR DO TRABALHO – PGT – 2009

397 Leia com atenção as assertivas abaixo e assinale a alternativa CORRETA:

- I. O Brasil, como país democrático que é, adota o regime da liberdade sindical plena, nos moldes preconizados pela Organização Internacional do Trabalho.
 - II. No Brasil adotamos a liberdade sindical com controle das associações sindicais pelo Estado.
 - III. No Brasil adotamos um modelo sindical que tem por principal característica a supressão da luta de classes.
- a) Apenas as alternativas I e II são falsas.
 - b) Apenas as alternativas II e III são falsas.
 - c) Todas as alternativas são falsas.
 - d) Apenas as alternativas I e II são verdadeiras.
 - e) Não respondida.

Comentário A afirmativa I é falsa, na medida em que o princípio adotado pelo Brasil é o da liberdade sindical (direito de sindicalizar-se ou não do trabalhador), mas não de forma plena, porque adotado o princípio da unicidade sindical, e não o da pluralidade sindical, consagrado na Convenção Internacional n. 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A afirmativa II também é falsa, uma vez que a partir de 05-10-1988 é vedada a interferência estatal nos sindicatos, nos termos do art. 8º, I, da Constituição Federal de 1988. Por fim, a afirmativa III também é falsa, uma vez que o modelo sindical brasileiro possibilita negociação entre patrões e empregados. Contudo, referido modelo prevê a existência de sindicatos patronais e de trabalhadores, o que reforça a luta entre essas classes. Alternativa “c”.

PROCURADOR DO TRABALHO – PGT – 2009

398 Assinale a alternativa CORRETA:

- a) A possibilidade de o trabalhador se retirar ou ingressar dos quadros associativos da entidade sindical é conhecida como liberdade sindical negativa.
- b) O Brasil adota a liberdade sindical com autorização do Estado para

a criação de entidade sindical.

- c) A liberdade sindical compreende a liberdade de administração, que compreende, entre outros aspectos, a democracia interna.
- d) No Brasil, em razão da contribuição sindical compulsória, a sindicalização é obrigatória.
- e) Não respondida.

Comentário A liberdade de administração pressupõe, consoante o art. 524 da Consolidação das Leis do Trabalho, a deliberação por escrutínio secreto, na forma estatutária, as deliberações da assembleia geral concernentes aos seguintes assuntos: a) eleição de associado para representação da respectiva categoria, prevista na lei; b) tomada e aprovação de contas da diretoria; c) aplicação do patrimônio; d) julgamento dos atos da diretoria, relativos a penalidades impostas a associados e e) pronunciamento sobre relações ou dissídio de trabalho. Alternativa “c”.

PROCURADOR DO TRABALHO – PGT – 2009

399 Leia as assertivas abaixo:

- I. A liberdade sindical coletiva compreende, dentre outros aspectos, a liberdade de exercício das funções e a liberdade de organização.
- II. No modelo sindical brasileiro a base territorial do sindicato é definida pelo Estado.
- III. Nos termos da jurisprudência sumulada do Supremo Tribunal Federal, a contribuição assistencial só é exigível dos filiados ao respectivo sindicato.
- IV. Conforme a legislação vigente o exercício de atividade econômica pelo sindicato está vedado, salvo se ocorrer de forma indireta.

De acordo com os itens acima, pode-se afirmar que:

- a) Todas as assertivas são falsas.
- b) As assertivas III e IV são falsas.
- c) As assertivas I e II são falsas.
- d) Apenas as assertivas II e IV são falsas.
- e) Não respondida.

Comentário Quanto à assertiva III, revela-se falsa. Com efeito, lembramos quais são as receitas dos sindicatos: contribuição sindical, contribuição assistencial, contribuição confederativa e mensalidade do sindicato. O Supremo Tribunal Federal tem posicionamento firmado na Súmula 666

quanto à contribuição confederativa, a qual considera exigível apenas dos empregados filiados ao sindicato respectivo. No tocante à assertiva IV, também é falsa, porque os sindicatos têm a atribuição precípua de defesa das categorias profissional e econômica, consoante o disposto no art. 511, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho. Alternativa “b”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 3ª REGIÃO – 2009

400 Sobre a forma de resolução dos conflitos coletivos, leia as afirmações abaixo e, em seguida, assinale a alternativa correta:

- I. A autocomposição ocorre quando as partes coletivas contrapostas ajustam suas divergências de modo autônomo, diretamente, por força e atuação próprias, celebrando o diploma coletivo negociado, ainda que recebam certos estímulos como a greve ou a mediação.
 - II. A heterocomposição ocorre quando um terceiro tem o encargo da resolução do conflito, como nos casos do dissídio coletivo.
 - III. A arbitragem, no Direito coletivo trabalhista brasileiro, pode ser obrigatória, dependendo de prévia estipulação nesse sentido, imposta pelas mesmas partes, e somente pode abranger litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis.
 - IV. A mediação, sempre voluntária no Direito coletivo trabalhista, é realizada por agente externo às partes, necessariamente oficial, com o objetivo de instigar a resolução pacífica da controvérsia.
 - V. A Constituição da República faz referência expressa tanto à mediação quanto à arbitragem como forma de solução dos conflitos coletivos trabalhistas.
- a) Somente uma afirmativa está correta.
 - b) Somente duas afirmativas estão corretas.
 - c) Somente três afirmativas estão corretas.
 - d) Somente quatro afirmativas estão corretas.
 - e) Todas as afirmativas estão corretas.

Comentário Quanto à afirmativa II, está correta, uma vez que as formas heterocompositivas de solução dos conflitos trabalhistas se subdividem em: mediação, arbitragem e jurisdição estatal. Quanto à afirmativa III, também está correta, uma vez que o art. 114, § 1º, da Carta Republicana de 1988 preconiza que, “Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros”. A arbitragem está regulada pela Lei n. 9.307/96 e consagra o

seguinte: convenção de arbitragem = cláusula compromissória + compromisso arbitral. Assim sendo, se frustrada a negociação coletiva, as partes podem escolher árbitros de sua confiança para solucionar o litígio. Ocorre que, uma vez assinado o compromisso arbitral – ressalte-se, apenas para a solução dos dissídios coletivos –, tal se torna obrigatória a partir de então. Nesse sentido, as partes litigantes optaram pela justiça privada e não pela justiça pública. Por certo o legislador constituinte permitiu expressamente apenas a solução dos conflitos coletivos de trabalho, e não a solução dos conflitos individuais de trabalho, na medida em que os trabalhadores estão devidamente representados por seus sindicatos, o que afasta, por si só, qualquer imposição de aceitação de cláusulas prejudiciais por parte dos sindicatos patronais. Por outro lado, a controvérsia é grande acerca da solução dos conflitos individuais de trabalho por meio da arbitragem, posicionando-se os Tribunais e Juízes do Trabalho, de forma majoritária, pela sua impossibilidade. Alternativa “b”.

PROCURADOR DO TRABALHO – PGT – 2008

401 No Direito Coletivo do Trabalho brasileiro, a categoria diferenciada é aquela:

- I. Formada de empregados que exercem profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou de condições de vida singulares.
- II. Formada de empregadores que exercem atividades diferenciadas por força de estatuto especial ou de condições de vida singulares.
- III. Formada de empregados e de empregadores que exercem profissões ou atividades diferenciadas por força de estatuto especial ou de condições de vida singulares.
- IV. Formada por meio de deliberação de empregados e empregadores desejosos de se organizarem autonomamente.

Assinale a alternativa CORRETA:

- a) Apenas a assertiva I é correta.
- b) Apenas a assertiva III é correta.
- c) Apenas as assertivas II e IV são incorretas.
- d) Todas as assertivas são incorretas.
- e) Não respondida.

Comentário Nos termos do art. 511, § 3º, da Consolidação das Leis do

Trabalho, “Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares”. Portanto, não há falar em categoria diferenciada de empregadores nem de deliberação destes e dos empregados em se organizarem autonomamente. Alternativa “a”.

PROCURADOR DO TRABALHO – PGT – 2008

402 Analise as proposições abaixo:

- I. É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Convenções Coletivas de Trabalho com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica.
- II. As Convenções Coletivas de Trabalho são aplicadas às relações individuais de trabalho no âmbito da representação dos sindicatos convenentes.
- III. As normas coletivas são aplicadas apenas aos trabalhadores sindicalizados, membros da categoria profissional representada pelo sindicato obreiro, em respeito à liberdade de filiar ou desfiliar a sindicato, conforme consagrado pela Constituição da República.

Assinale a alternativa CORRETA:

- a) Todas as assertivas são corretas.
- b) Apenas as assertivas II e III são corretas.
- c) Apenas as assertivas I e III são incorretas.
- d) Apenas a assertiva I é incorreta.
- e) Não respondida.

Comentário Quanto à assertiva I, é falsa na medida em que convenções coletivas de trabalho têm como entes convenentes sindicatos patronais e sindicatos de trabalhadores. Quanto à assertiva III, esta também é falsa, porque as normas coletivas se aplicam indistintamente a todos os empregados da categoria profissional, sejam eles sindicalizados ou não. Alternativa “c”.

PROCURADOR DO TRABALHO – PGT – 2009

403 Leia as assertivas abaixo e após assinale a alternativa CORRETA, considerando as orientações jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho:

- I. As condições de trabalho acordadas e homologadas em sede de

Dissídio Coletivo não podem em hipótese alguma ser aplicadas extensivamente às partes que não o subscreveram.

- II. A legitimação de entidade sindical para o ajuizamento do dissídio coletivo prescinde da autorização dos trabalhadores diretamente envolvidos no conflito.
- III. Se a base territorial do sindicato suscitante for intermunicipal é obrigatória a realização de múltiplas assembleias, abrangendo toda a extensão do conflito coletivo.
- IV. Para instruir dissídio coletivo não é necessário o registro em ata de assembleia da pauta reivindicatória da categoria profissional.

De acordo com os itens acima, pode-se afirmar que:

- a) Nenhuma das assertivas está correta.
- b) Apenas as assertivas II e IV estão incorretas.
- c) Apenas a assertiva III está correta.
- d) Apenas as assertivas I e II estão incorretas.
- e) Não respondida.

Comentário Quanto à assertiva I, é falsa, porque os arts. 868 a 871 da Consolidação das Leis do Trabalho preconizam expressamente a possibilidade de extensão das novas condições de trabalho homologadas em sede de dissídio coletivo. A assertiva II é falsa, uma vez que a propositura da ação de dissídio coletivo implica apresentar os motivos do dissídio e as bases da conciliação, nos termos do art. 858, *b*, da Consolidação das Leis do Trabalho. A assertiva III é falsa, pois o Texto Consolidado não impõe a obrigatoriedade de múltiplas assembleias abrangendo a extensão do conflito no caso de o sindicato suscitante ser intermunicipal. Isso porque a assembleia é uma só e soberana. Por fim, a assertiva IV também é falsa, porque é necessária a juntada da ata de assembleia com a pauta reivindicatória, da qual participem os associados interessados na solução, nos termos do art. 859 da Consolidação das Leis do Trabalho. Alternativa “a”.

JUIZ DO TRABALHO – TRT 3ª REGIÃO – 2009

404 Sobre a ação de cumprimento, leia as afirmações abaixo e, em seguida, assinale a alternativa correta:

- I. Tem lugar quando os empregadores deixarem de satisfazer o pagamento de salários, na conformidade da decisão normativa proferida ou de acordo ou convenção coletivos. Nesse caso,

poderão os empregados ou seus sindicatos, independentes de outorga de poderes de seus associados, juntando certidão de tal decisão, apresentar reclamação à Vara ou Juízo competente, sendo vedado, porém, questionar sobre a matéria de fato e de direito já apreciada na decisão.

- II. Para sua propositura, é dispensável o trânsito em julgado da sentença normativa, embora o prazo de decadência flua apenas a partir dele.
 - III. Nos termos da jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho, caso a sentença normativa, objeto de ação de cumprimento, se modifique em grau de recurso, os meios processuais aptos a atacarem a execução de cláusula reformada são a exceção de pré-executividade e a ação rescisória, mas não o mandado de segurança.
 - IV. A coisa julgada produzida na ação de cumprimento é atípica, pois dependente de condição resolutiva, ou seja, da não modificação da decisão normativa por eventual recurso.
 - V. Tem natureza de dissídio individual, ainda que plúrimo, cuja apreciação compete às Varas do Trabalho ou ao Juiz de Direito investido de jurisdição trabalhista.
- a) Somente uma afirmativa está correta.
 - b) Somente duas afirmativas estão corretas.
 - c) Somente três afirmativas estão corretas.
 - d) Somente quatro afirmativas estão corretas.
 - e) Todas as afirmativas estão corretas.

Comentário Quanto às afirmativas I e V, são verdadeiras, ante o contido no parágrafo único do art. 872 da Consolidação das Leis do Trabalho. Quanto à afirmativa IV, é verdadeira, uma vez que consagrada na Orientação Jurisprudencial n. 277 da Seção de Dissídios Individuais I do Tribunal Superior do Trabalho. A afirmativa II é falsa, porque, enquanto a primeira parte é verdadeira e está contemplada na Súmula 246 do Tribunal Superior do Trabalho, a parte final é falsa, pois o prazo do biênio é prescricional e não decadencial, nos moldes da Súmula 350 do Tribunal Superior do Trabalho. Por fim, a afirmativa III é falsa, uma vez que os meios impugnativos de sentença em ação de cumprimento que tenha sido modificada em grau de recurso são a exceção de pré-executividade e o mandado de segurança, não se

prestando a ação rescisória para tanto, nos termos da Súmula 397 do Tribunal Superior do Trabalho. Alternativa “c”.

REFERÊNCIAS

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 5. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2011.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Novos contornos da relação de emprego diante dos avanços tecnológicos. *Revista LTR Legislação do Trabalho*, ano 67, n. 5. São Paulo: LTr, maio 2003.

DE PLÁCIDO E SILVA, Oscar Joseph. *Vocabulário jurídico*. 28. ed. São Paulo: Forense, 2009.

GARCIA, Gustavo Filipe B. *Curso de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito processual do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010, v. 20.

MARQUES, Roberto Godoy de Mello. A legitimidade e o interesse para recorrer.

Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 1127, 2 ago. 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8736>>. Acesso em: 2 ago. 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. São Paulo: Ltr, 2009.

NERY JÚNIOR, Nelson. *Código de Processo Civil comentado*. 11. ed. São Paulo: RT, 2010.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. *Comentários às Súmulas do TST*. 10. ed. São Paulo: RT, 2011.

SANTOS, Moacyr Amaral. *Primeiras linhas de direito processual civil*. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, v. 2.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. *Execução no processo do trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.