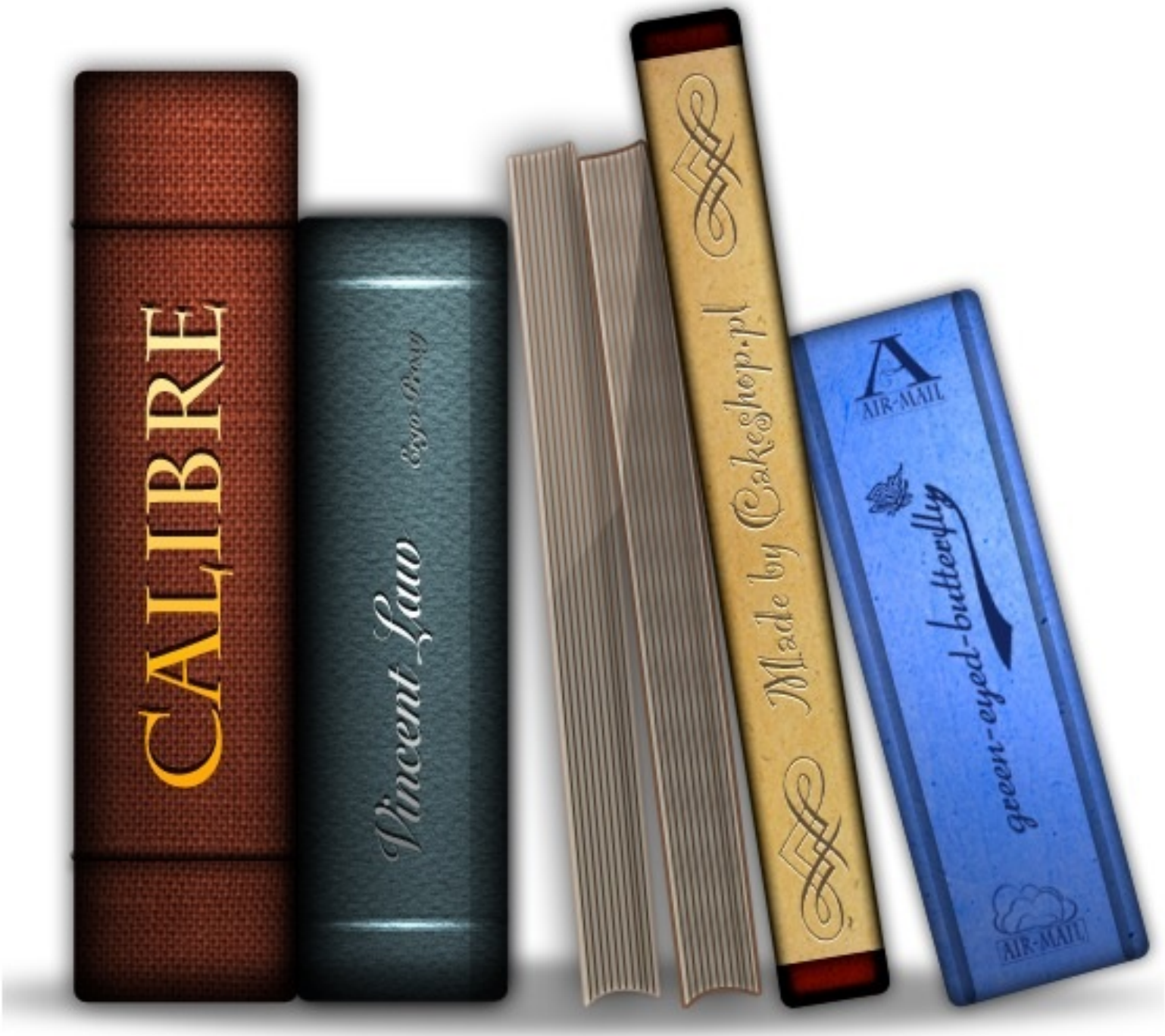
Direito do Trabalho

Exercícios



calibre 0.8.28

COLETÂNEA DE EXERCÍCIOS

Direito

DIREITO DO TRABALHO I



UNIVERSIDADE
ESTÁCIO DE SÁ

EDITORA RIO

Editora Saraiva

DIREITO DO TRABALHO I

1º semestre de 2008

http://groups.google.com/group/digitalsource

Expediente

Curso de Direito — Coletânea de Exercícios Coordenação Geral do Curso de Direito da Universidade Estácio de Sá *Prof. André Cleófas Uchôa Cavalcanti*

Coordenação Adjunta

Márcia Sleiman

Coordenação do Projeto

Núcleo de Apoio Didático-Pedagógico

Coordenação Pedagógica

Profª Tereza Moura

Organização da Coletânea

Prof. Alvaro Luiz Carvalho Moreira

101165001001

APRESENTAÇÃO

A metodologia de ensino do Curso de Direito é centrada na articulação entre a teoria e a prática, com vistas a desenvolver o raciocínio jurídico do aluno. Essa metodologia abarca o estudo interdisciplinar dos vários ramos do Direito, permitindo o exercício constante da pesquisa, bem como a análise de conceitos e a discussão de suas aplicações. Para facilitar sua utilização, apresentamos a Coletânea de Exercícios, que contempla uma série de questões objetivas e discursivas, assim como casos práticos e interdisciplinares para desenvolvimento em aula, simulando situações prováveis de ocorrer na vida profissional. O objetivo principal desta coleção é possibilitar aos alunos o acesso a um material didático que propicie o aprender-fazendo.

Os pontos relevantes para o estudo dos casos devem ser objeto de pesquisa prévia pelos alunos, envolvendo a legislação pertinente, a doutrina e a jurisprudência, de forma a prepará-los para as discussões realizadas em aula.

Esperamos, com estas coletâneas, criar condições para a realização de aulas mais interativas e propiciar a melhora constante da qualidade de ensino do nosso Curso de Direito.

Coordenação Geral do Curso de Direito

SUMÁRIO

AULA 4

Empregado. **6**

AULA 5

Empregador. **7**

AULA 6

Contrato de trabalho. **9**

AULA 7

Salário e remuneração. **11**

AULA 8

Salário e remuneração. **12**

AULA 9

Suspensão e interrupção do contrato de trabalho. **14**

AULA 10

Jornada de trabalho. **15**

AULA 11

Jornada de trabalho. **17**

Nota da digitalizadora: A numeração de páginas aqui refere-se a edição digital, a paginação original encontra-se inserida entre colchete no texto.

Entende-se que o texto que está antes da numeração entre colchetes é o que pertence aquela página e o texto que está após a numeração pertence a página seguinte.

AULA 4

Empregado.

Caso 1

Andreá foi contratada pela empresa Compre Mais Comércio de Roupas Ltda. para trabalhar como costureira. Andréa desenvolvia as atividades em sua residência. Para afastar futura alegação relativa à existência de vínculo empregatício, a empresa Compre Mais determinou que Andréa constituísse uma empresa, no sentido de formalizar contrato de prestação de serviços entre duas pessoas jurídicas.

Andréa recebia trabalho em três dias da semana e recebia ordens do gerente da empresa Compre Mais.

Indaga-se:

a) Qual é o fundamento legal para Andréa ajuizar uma reclamação trabalhista em face da empresa Compre Mais, pretendendo a declaração de existência da relação de emprego?

Fundamente sua resposta.

b) Existe algum princípio de direito do trabalho aplicável à situação acima?

Caso 2

Marinete foi contratada por Ana Cristina para trabalhar como diarista em quatro dias por semana. Recebia R$ 30,00

(trinta reais) por dia trabalhado e assinava recibos como trabalhadora autônoma.

Nos dias em que trabalhava, Marinete fazia a limpeza do apartamento e também auxiliava Ana Cristina na elaboração de

“quentinhas”, que seriam vendidas na repartição pública desta.

Responda: **[pg. 05]**

a) Aponte o vínculo trabalhista existente entre Marinete e Ana Cristina.

Fundamente sua resposta.

AULA 5

Empregador.

Caso 1

João trabalhou por um período de 20 (vinte) anos no restaurante Grota Funda. Sérgio e Lúcio eram os proprietários do restaurante. Diante de dificuldades financeiras, os proprietários determinaram o fechamento do estabelecimento comercial, dispensando todos os empregados sem qualquer pagamento das verbas inerentes ao encerramento contratual.

Face à inadimplência do empregador, João ajuizou reclamação trabalhista em

face do restaurante Grota Funda e da lavanderia Limpeza Completa, uma vez que tal empresa tinha Sérgio como seu sócio majoritário. O advogado de João incluiu a lavanderia no pólo passivo da reclamação trabalhista sob a alegação de que esta, em decorrência da existência de grupo econômico, deve ser considerada devedora solidária.

Indaga-se:

a) Quais os requisitos necessários para configuração de grupo econômico empresarial?

Fundamente sua resposta.

b) O caso concreto em estudo envolve grupo econômico?

Fundamente sua resposta.

c) A presença de Sérgio como sócio das duas empresas deve determinar a responsabilidade solidária da lavanderia Limpeza Completa?

Fundamente sua resposta. **[pg. 06]**

Caso 2

O Banco Topa Tudo foi comprado, em janeiro de 2006, pelo Banco Dinheiro Fácil.

Em decorrência da compra, os empregados do Banco Topa Tudo foram dispensados e imediatamente admitidos pelo Banco Dinheiro Fácil. As verbas decorrentes do encerramento contratual foram pagas pelo Banco Topa Tudo, conforme cláusula contida no contrato de compra e venda firmado pelos bancos. As duas instituições financeiras também pactuaram que as reclamações trabalhistas existentes até a data da compra seriam quitadas, em caso de condenação, pelo Banco Topa Tudo.

Indaga-se:

a) Quais os requisitos necessários para a configuração da sucessão trabalhista?

Fundamente sua resposta.

b) O caso concreto em estudo envolve sucessão trabalhista?

Justifique sua resposta.

c) Foi correto o procedimento adotado pelo Banco Topa Tudo, no que diz respeito ao encerramento do contrato de trabalho dos empregados?

Justifique sua resposta.

d) A Justiça do Trabalho deverá respeitar a vontade das instituições financeiras no tocante à responsabilidade sobre a quitação das reclamações trabalhistas?

Justifique sua resposta. **[pg. 07]**

AULA 6

Contrato de trabalho.

Caso 1

Vicente foi contratado por uma empresa para desenvolver as funções de eletricista. Quando de sua contratação, foi firmado um contrato de trabalho por prazo determinado, com a duração de dois anos. O empregador justificou o contrato de trabalho a prazo certo em virtude de ter sido vitorioso em uma licitação para a construção de uma rodovia. O prazo para a entrega da obra, fixado no edital, era de 22 (vinte e dois) meses.

No curso da obra, vários problemas ocorreram, o que fez com que o prazo para sua entrega fosse prorrogado em 8 (oito) meses.

Dessa maneira, o empregador também prorrogou o contrato de trabalho de Vicente por mais 8 (oito) meses.

Indaga-se:

a) É possível a formalização de contrato de trabalho, por prazo determinado, em período superior a 2 anos?

Fundamente sua resposta.

b) A nossa legislação possibilita a prorrogação de contrato

de trabalho firmado entre Vicente e seu empregador?

Fundamente sua resposta.

c) Em decorrência da prorrogação efetivada pelos contratantes, o contrato de trabalho passou a vigorar por prazo indeterminado?

Fundamente sua resposta.

Caso 2

Helena contratou Maria José para trabalhar, em sua residência, como empregada doméstica. A empregadora explicou que só **[pg. 08]** assinaria a carteira de trabalho de Maria José após um período de 30 (trinta) dias, que seria utilizado para verificar a aptidão de Maria José para o trabalho. Após 30 (trinta) dias de trabalho, Helena comunicou a Maria José que não tinha interesse nos seus serviços, uma vez que esta não tinha se saído bem na execução das tarefas domésticas. Com isso, a carteira de trabalho de Maria José não foi anotada.

Indaga-se:

a) Durante o período de experiência não se torna necessária a assinatura da carteira de trabalho?

Fundamente sua resposta.

b) Qual é o prazo estabelecido em nossa legislação para a assinatura de carteira de trabalho?

Fundamente sua resposta.

c) Aponte as principais obrigações do contrato de trabalho.

Fundamente sua resposta.

AULA 7

Salário e remuneração.

Caso 1

Carlos Alberto é empregado de uma empresa de processamento de dados. De janeiro de 1995 a dezembro de 2000, atuou como gerente de divisão. Em janeiro de 2000, passou a trabalhar como gerente regional, cargo que ocupou até janeiro de 2006, quando foi exonerado da função por ter descumprido determinação da diretoria da empresa. Após a exoneração, Carlos Alberto passou a atuar como analista de sistemas, seu cargo de origem.

O exercício da função de gerência conferia a Carlos Alberto o recebimento de gratificação de função no valor de R$ 2.500,00

(dois mil e quinhentos reais) por mês. Com o retorno ao cargo de origem, Carlos Alberto deixou de receber a referida gratificação.

Diante **[pg. 09]** desta situação, Carlos Alberto solicitou à empresa, em caráter administrativo, que o valor da gratificação fosse incorporado ao seu salário.

Indaga-se:

a) Com base nesses dados, como deverá se posicionar o empregador com relação à incorporação da gratificação ao salário de Carlos Alberto?

Caso 2

Sérgio trabalha como gerente em uma sapataria. No exercício de seu trabalho, dirige uma equipe de seis vendedores. Sua carteira de trabalho aponta a função de vendedor e Sérgio recebe salário idêntico ao que é pago aos demais vendedores. Diante dessa situação, Sérgio ajuíza reclamação trabalhista, alegando desvio da função, pretendendo que o juiz do trabalho fixe salário compatível com o cargo por ele exercido, indicando, como exemplo, o salário do gerente de uma outra sapataria, estabelecida no mesmo shopping em que Sérgio desenvolve o seu trabalho.

Indaga-se:

a) Com base nos fatos acima narrados, é possível que Sérgio tenha êxito com relação à pretensão por ele formulada perante a justiça do trabalho?

AULA 8

Salário e remuneração.

Caso 1

Joana é professora da Universidade Bom Ensino desde fevereiro de 2001. Recebe, desde a admissão, o salário de R$

25,00 por hora-aula. Desde o início de seu contrato de trabalho, Joana leciona nos turnos da manhã e noite, possuindo duas turmas no período da manhã e duas no período noturno. **[pg. 10]**

Em janeiro de 2006, foi comunicado pela direção da universidade que no primeiro semestre de 2006 Joana ficaria apenas com as duas turmas do período da noite, face à redução do número de alunos matriculados no período da manhã. A universidade esclareceu a Joana que o valor de sua hora-aula seria mantido.

Indaga-se:

a) A prática adotada pela universidade configura redução salarial?

b) A conduta da reclamada contraria o princípio da proibição da alteração das condições contratuais?

Caso 2

A empresa Viação Aérea do Norte enfrenta grave crise financeira. Seus diretores, preocupados com a situação, anunciaram a dispensa de 500 (quinhentos) empregados com o intuito de amenizar o caos financeiro vivenciado pela empresa.

Cientificado dessa decisão, o sindicato profissional, de forma célere, se reúne com a direção da Viação Aérea do Norte e consegue contornar a situação, garantindo o emprego dos 500

(quinhentos) empregados por mais seis meses.

A negociação envolvendo o sindicato e a empresa garantiu provisoriamente o emprego, todavia, todos os 500 (quinhentos) empregados mencionados na lista de dispensa terão os seus salários reduzidos no porcentual de 10%, enquanto perdurar a garantia provisória do emprego.

Indaga-se:

a) A participação do sindicato na negociação com a empresa permite a redução de salários dos empregados da empresa?

Justifique sua resposta.

b) O empregado é obrigado a aceitar a redução salarial negociada pelo sindicato?

Justifique sua resposta. **[pg. 11]**

c) Os trabalhadores que tiveram os seus salários reduzidos poderão pleitear equiparação salarial com os empregados que desempenham idênticas funções e não foram relacionados na lista de dispensa?

Justifique sua resposta.

AULA 9

Suspensão e interrupção do contrato de trabalho Caso 1

João é empregado de um restaurante. Na sexta-feira à noite, ao terminar o seu trabalho, por volta de 20h30, dirigiu-se a um bar com dois amigos, para bater papo e tomar cerveja.

Permaneceu no bar até às 23h, quando pegou um ônibus para se deslocar até a sua residência. Esse ônibus se envolveu em um acidente, o que fez com que João fraturasse as duas mãos.

João foi encaminhado ao hospital, permanecendo internado por dois meses, ocasião em que lhe foi concedida alta hospitalar e possibilitado o seu retorno ao emprego.

Indaga-se:

a) A lesão sofrida por João deve ser caracterizada como acidente de trabalho?

b) Durante o período em que João esteve internado, o contrato de trabalho ficou suspenso ou interrompido?

c) O empregador deve pagar o salário de João durante o período de afastamento?

Caso 2

Márcia, empregada de uma sorveteria, se encontra em gozo de férias quando recebe um telefonema de seu empregador solicitando o **[pg. 12]** comparecimento ao local de trabalho. No dia seguinte, Márcia comparece à sorveteria e é comunicada pelo empregador que está sendo dispensada, de forma imotivada, uma vez que a empresa pretende diminuir as suas despesas.

Indaga-se:

a) Durante as férias do empregado o pacto laboral está suspenso ou interrompido?

b) É possível dispensar o empregado, sem justa causa, quando ele se encontra de férias?

AULA 10

Jornada de trabalho.

Caso 1

Maria é empregada de um banco, onde desenvolve a função de caixa. Desde a sua admissão trabalha em jornada diária de oito horas, recebendo uma gratificação para remunerar a sétima e a oitava horas trabalhadas.

Quando do encerramento de seu contrato de trabalho, Maria ajuizou reclamação trabalhista em face do banco, pleiteando o recebimento de horas extras. Na sua reclamação trabalhista, Maria alega que a gratificação foi ajustada desde a sua contratação, não se confundindo com o pagamento de horas extras, uma vez que

estas não podem ser previamente contratadas.

Indaga-se:

a) A luz da legislação trabalhista, é possível que Maria tenha sucesso em sua pretensão?

Justifique sua resposta. **[pg. 13]**

Caso 2

Carlos trabalha em uma fábrica localizada em Santa Cruz.

Sua jornada de trabalho se inicia às 7h30. O empregador fornece condução para os seus empregados, desde que estes estejam presentes em um ponto de encontro, localizado na Central do Brasil, às 5h30.

Os empregados que preferem utilizar o sistema municipal de transporte recebem vale-transporte, o que não ocorre com os trabalhadores que preferem utilizar a condução fornecida pelo empregador.

Quando do encerramento de seu contrato de trabalho, Carlos ajuíza reclamação trabalhista postulando o recebimento de duas horas extras diárias, alegando que tinha a obrigação de comparecer no ponto de encontro duas horas antes da jornada de trabalho.

Indaga-se:

a) O que significa a expressão “horas *in itinere*” ?

b) O período de deslocamento entre o ponto de encontro e a sede da empresa deve ser computado como horas extraordinárias? Fundamente sua resposta.

c) Carlos possui direito ao recebimento de horas extras?

Fundamente sua resposta.

AULA 11

Jornada de trabalho.

Caso 1

Manoel trabalha em uma empresa que presta serviços para uma companhia telefônica. Sua função é exercida externamente, na residência dos clientes da companhia telefônica. Em média, Manoel realiza dez visitas por dia, encerrando o seu trabalho por volta de 19h30. **[pg. 14]**

Como instalador e reparador de linha telefônica, Manoel é obrigado a comparecer diariamente na sede da companhia telefônica às 7h, para pegar o material de trabalho e receber instruções do seu supervisor.

Após a realização de cada visita, Manoel, através de telefone celular, comunica ao seu supervisor o encerramento do serviço e o deslocamento para um outro cliente.

Após o atendimento do último cliente, Manoel se desloca diretamente para sua residência.

A carteira de trabalho de Manoel registra sua inclusão na execução prevista no artigo 62, I, da CLT.

Indaga-se:

a) Manoel deve receber horas extras em decorrência da jornada de trabalho a que é submetido?

Justifique sua resposta.

b) É possível ao empregador controlar a jornada de trabalho exercitada por Manoel?

Justifique sua resposta.

Caso 2

Rafaela é cobradora de uma empresa de ônibus e realiza, em média, oito viagens por dia, cada uma com duração aproximada de lh50. O início do seu trabalho ocorre às 5h30, quando deve comparecer à garagem do empregador para,

juntamente com o motorista, se deslocar até o ponto inicial, o que demora aproximadamente trinta minutos.

Ao término de cada viagem é concedido a Rafaela um intervalo de cinco minutos para alimentação e descanso, tendo o empregador informado aos cobradores e motoristas que não está obrigado a conceder intervalo para alimentação pelo período de uma hora, em decorrência de acordo firmado com o sindicato profissional. **[pg. 15]**

Normalmente, a última viagem se encerra por volta de 21h, ocasião em que Rafaela se desloca do ponto final até a garagem do



As novidades surgem aqui.
Venha nos conhecer
http://groups.google.com/group/expresso_literario

empregador, o que leva aproximadamente trinta minutos.

Indaga-se:

a) Rafaela deve receber horas extras face à ausência de intervalo regular para alimentação e descanso?

Justifique sua resposta.

b) O desrespeito ao conteúdo do artigo 66 da CLT confere a Rafaela o direito ao recebimento de horas extras?

Justifique sua resposta.

c) Diferencie “intervalo intra-jornada” de “intervalo interjornadas”.

Esta obra foi digitalizada e revisada pelo grupo Digital Source para proporcionar,

de maneira totalmente gratuita, o benefício de sua leitura àqueles que não podem comprá-la ou àqueles que necessitam de meios eletrônicos para ler. Dessa forma, a venda deste e-book ou até mesmo a sua troca por qualquer contraprestação é totalmente condenável em qualquer circunstância. A generosidade e a humildade é a marca da distribuição, portanto distribua este livro livremente.

Após sua leitura considere seriamente a possibilidade de adquirir o original, pois assim você estará incentivando o autor e a publicação de novas obras.

Se quiser outros títulos nos procure:

http://groups.google.com/group/Viciados_em_Livros, será um prazer recebê-

lo em nosso grupo.