



**CONCURSO PÚBLICO PARA O ENSINO SUPERIOR – FEA Nº 001/2024
05/06/2024**

Prova: Direito do Trabalho e/ou Direito Processual do Trabalho

NOME: _____

ASSINATURA: _____

NOTA: _____

01 - 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 será 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 as 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.

02 - Considerando as normas relativas ao contrato de aprendizagem, é correto afirmar que:

- a) em qualquer hipótese, o contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de dois anos;
- b) a validade do contrato de aprendizagem prescinde de anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, devendo ser provada a matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e de inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica;
- c) é considerada causa para a extinção do contrato de aprendizagem o desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, salvo para o aprendiz com deficiência quando desprovido de recursos de acessibilidade, de tecnologias assistivas e de apoio necessário ao desempenho de suas atividades;
- d) contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, em que o empregador se compromete a assegurar, ao maior de 14 e menor de 24 anos Inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.



03 - Um sindicato, reunindo um grupo de quatrocentos trabalhadores, sem prévio aviso, decidiu, invocando os direitos de liberdade sindical e de livre expressão, fazer um protesto contra a dispensa de sessenta e três empregados de uma empresa privada da região, no horário de maior circulação de pedestres e de automóveis, bloqueando a avenida mais movimentada da cidade, ao lado de hospitais, empresas, escolas e de órgãos do governo. Na situação hipotética descrita,

- a) não pratica conduta antissindical a empresa alvo do referido protesto, diante da sua autonomia individual privada, ao firmar com seus candidatos a emprego compromissos de não filiação ou de afastamento da condição de filiado no sindicato em tela.
- b) como o protesto do sindicato decorre da manifestação do direito da liberdade sindical, a atuação da força policial, restringindo o protesto para possibilitar a passagem de ambulâncias aos hospitais da cercania, pode ser entendida como uma conduta antissindical estatal.
- c) não caracteriza conduta antissindical o compromisso firmado entre a empresa alvo dos protestos e o respectivo sindicato profissional no sentido de admitir como futuros empregados somente os trabalhadores associados à entidade sindical em tela.
- d) não pratica conduta antissindical a manifestação da imprensa local em relação à conduta do sindicato, por meio de matéria jornalística no periódico da região, expendendo críticas contundentes à entidade sindical, as quais contrariaram as expectativas dos trabalhadores envolvidos no protesto.

04 - Em relação ao trabalho rural, é correto afirmar que:

- a) A jurisprudência dominante no TST considera empregador rural aquele que realiza exploração agroindustrial.
- b) Consoante a jurisprudência dominante do TST o enquadramento do trabalhador como rurícola independe da atividade preponderante do empregador, pois decorre da natureza dos serviços prestados pelo empregado, os quais devem estar diretamente ligados à agricultura e à pecuária, afastando-se de atividades de administração ou técnicas que se classifiquem como industriais ou comerciais.
- c) Segundo jurisprudência dominante no TST, ao trabalhador rural das lavouras de cana de açúcar que receba por produção é devido somente o adicional correspondente às horas extraordinárias.
- d) O contrato de safra é modalidade de trabalho eventual e tem sua duração condicionada pelas variações estacionais da atividade agrária.

05 - Acerca da aprendizagem e do contrato de estágio, analise as seguintes assertivas:

- I. Quanto à aprendizagem, o estabelecimento contratante cujas peculiaridades da atividade ou dos locais de trabalho constituam embaraço à realização das aulas práticas poderão requerer junto ao Ministério do Trabalho a assinatura de termo de compromisso para o cumprimento da cota em entidade concedente da experiência prática do aprendiz.
- II. Com o advento da Lei de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), o sistema de cotas referente aos contratos de aprendizagem passou a prever percentual específico dirigido às pessoas com deficiência, prestigiando-se o princípio da inclusão.
- III. Segundo entendimento consolidado do Tribunal Superior do Trabalho, ainda que desvirtuada a finalidade do contrato de estágio celebrado na vigência da



Constituição Federal de 1988 (CF/1988), é inviável o reconhecimento do vínculo empregatício com ente da Administração Pública direta ou indireta, por força do art. 37, II da CF/88.

- IV. O contrato de aprendizagem poderá se estender por além de dois anos, quando se tratar de aprendiz com deficiência, ao contrário do que ocorre com a duração do estágio, que não poderá ultrapassar o limite legalmente estabelecido, ainda que se trate de estagiário com deficiência.

Assinale a alternativa CORRETA:

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

06 - De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, a licença nojo do professor, será de:

- a) 02 dias.
- b) 03 dias.
- c) 09 dias.
- d) 10 dias.

07 - Quanto às normas que tutelam os jornalistas profissionais, complete com a opção correta nos termos da CLT:

Poderá a duração normal do trabalho do jornalista ser elevado a ____ horas, mediante acordo escrito, em que se estipule aumento de ordenado, correspondente ao excesso de tempo de trabalho, em que se fixe um intervalo destinado a repouso ou a refeição.

- a) 7 horas.
- b) 8 horas.
- c) 10 horas.
- d) 12 horas.

08 - Firmino foi contratado em Curitiba para trabalhar no Banco Altos Valores S/A. Iniciou, em 01/12/2016, como escriturário e foi gradativamente galgando os postos de gerente de contas, gerente de posto de atendimento e gerente geral de agência, que, nos termos do contrato lhe exigiram sucessivas transferências.

Na condição de gerente de contas, trabalhou de 01/10/2017 a 01/12/2018 em pequena agência no interior de São Paulo; como gerente de posto de atendimento, de 02/12/2018 a 03/12/2019 em Florianópolis, Santa Catarina, e, finalmente, como gerente de agência, no ápice da carreira, de 03/12/2019 a 01/10/2022 em Porto Alegre, no Rio Grande do Sul, quando foi despedido. Firmino ajuizou em Curitiba, onde atualmente reside, reclamação trabalhista postulando o pagamento de adicional de transferência de 25%, bem como de ajuda de custo, esta nos valores correspondentes às despesas de mudança de uma para outra localidade, incluindo as de passagens de avião. O Banco Altos Valores contestou a ação aduzindo que as transferências ocorridas estavam contratualmente previstas na carreira e, não bastasse, foram definitivas inclusive pelo tempo de duração de cada uma, notadamente a última, assim não ensejando pagamento



de adicional e que a ajuda de custo pretendida carece de amparo legal, mormente porque, com base no Plano de Cargos e Salários da empresa, o bancário teve substancial aumento salarial em cada transferência ocorrida, o que restou comprovado nos autos. Com base na jurisprudência uniformizada do TST, é correto afirmar que Firmino:

- a) não faz jus a adicional de transferência por terem sido definitivas as ocorridas pelo tempo de duração de cada uma e não tem direito à ajuda de custo postulada, compensada com os aumentos salariais obtidos quando da aceitação das transferências;
- b) não faz jus a adicional de nenhuma das transferências, por terem sido definitivas as ocorridas, considerado o tempo de duração de cada uma, mas tem direito à ajuda de custo postulada, porque os aumentos salariais obtidos quando das transferências tem natureza jurídica distinta da ajuda de custo postulada;
- c) não faz jus apenas ao adicional da última transferência, em razão do longo tempo de sua duração e tem direito à ajuda de custo postulada, porque os aumentos salariais obtidos quando das transferências têm natureza jurídica distinta dessa parcela;
- d) faz jus ao adicional referente às três transferências, não sendo o lapso temporal critério único para avaliação de sucessividade e de provisoriedade de transferências, inclusive quando necessárias para progressão funcional, e tem direito à ajuda de custo postulada, que tem natureza jurídica distinta dos aumentos salariais obtidos quando das transferências.

09 - Em recente julgamento do RE 999.435/SP, apreciando o Tema 638 da repercussão geral, o Supremo Tribunal Federal fixou tese acerca da necessidade de negociação coletiva para a dispensa em massa de trabalhadores. Com base nesse julgado, é correto afirmar que:

- a) a iniciativa da rescisão consiste em ato unilateral do empregador, razão pela qual a dispensa em massa de trabalhadores prescinde de negociação coletiva;
- b) a intervenção sindical pode ocorrer no curso do processo de desligamento em massa dos trabalhadores, desde que celebrada norma coletiva sobre o pagamento das parcelas resilitórias;
- c) é imprescindível a participação prévia dos sindicatos profissionais como requisito de validade das dispensas massivas, de modo a envolvê-los no processo coletivo com foco na manutenção dos empregos;
- d) considera-se dispensa em massa aquela que envolver o término simultâneo ou em curto espaço de tempo de mais de duzentos contratos de trabalho, por razões de ordem técnica, econômica e financeira enfrentadas pela empresa;

10 - Expedido o mandado de citação na execução trabalhista, o oficial de justiça, ao chegar no endereço apontado como do executado, constatou tratar-se da casa de um parente do exequente. Certifica, então, ter ouvido do parente a informação de que se achava há muitos anos com relações rompidas com o exequente e que nunca teve nenhuma relação de trabalho com ele, muito menos qualquer tipo de relação com a empresa executada. Ao receber a certidão nos autos, o juiz, em seguida, julga extinta a execução, por fraude do exequente. Ao receber a intimação da decisão judicial, o advogado do exequente verifica com este que as alegações do suposto parente são, na verdade, um expediente adotado pelo principal sócio da empresa em razão da coincidência de sobrenomes, mas sem nenhum parentesco entre eles. Considerando o exposto, a primeira medida tecnicamente adequada a ser apresentada pelo exequente seria:

- a) agravo de petição;
- b) mandado de segurança;



- c) pedido de reconsideração;
- d) embargos infringentes;

11 - João ajuizou ação trabalhista contra a empresa em que laborava, como vendedor externo, pleiteando a conversão da justa causa em despedida motivada e o pagamento de verbas trabalhistas. Por ocasião da sentença, houve a reversão da justa causa para despedida imotivada, além da condenação ao pagamento das parcelas salariais e indenizatórias. Com base no relato acima, considerando a Lei nº 8.212/1991 e a Jurisprudência dominante no Superior Tribunal de Justiça, haverá à Incidência de contribuição previdenciária na seguinte parcela recebida pelo trabalhador:

- a) aviso prévio indenizado;
- b) terço constitucional de férias indenizadas;
- c) horas extras;
- d) diárias para viagens;

12 - João trabalha na empresa Meteoro Ltda. Há quinze anos e há cinco anos preside o sindicato da categoria profissional correlata à atividade principal da empresa. Desde então, diante das demandas exigidas pelo mandato, encontra-se afastado de suas funções na empresa, que possui duas unidades de estabelecimento: uma na cidade de Cubatão/SP, à qual João está ligado desde o início do contrato, a outra na cidade de Porto Alegre/RS. Diante dos prejuízos acumulados experimentados na unidade de Cubatão, resultantes de causas climáticas que há cerca de três anos alteraram substancialmente o mercado na localidade para o tipo de negócio desenvolvido pela empresa, ela decidiu fechar essa filial e concentrar a sua atividade em Porto Alegre.

Com base na hipótese relatada, a empresa Meteoro:

- a) poderá despedir João independentemente de inquérito, bastando indenizá-lo;
- b) poderá despedir João, mas, por se tratar de dirigente sindical, precisará valer-se de prévio inquérito;
- c) poderá despedir João independentemente de inquérito, sendo, no entanto, lícita a transferência para a cidade de Porto Alegre;
- d) pelo princípio da inamovibilidade deverá manter João em seu quadro funcional até o término do mandato de dirigente sindical, mesmo que feche a unidade de Cubatão;

13 - Os princípios são conceituados, segundo o professor uruguaio Américo Piá Rodriguez, como linhas diretrizes que informam algumas normas e inspiram diretamente ou indiretamente uma série de soluções, pelo que podem servir para promover e embasar a aprovação de novas normas, orientar a interpretação das existentes e resolver os casos não previstos". Sobre os princípios de Direito do Trabalho, com base na Consolidação das Leis do Trabalho e na jurisprudência dominante do Tribunal Superior do Trabalho, é correto afirmar que:

- a) diante do princípio da primazia da realidade, os registros realizados pelo empregador na carteira de trabalho do empregado geram presunção *juris et de jure*;
- b) na aplicação do princípio da prevalência da norma mais favorável, por meio do critério técnico da teoria do conglobamento, extrai-se que se prefere a norma mais favorável após o confronto em bloco das normas objeto de comparação;
- c) o princípio da proteção está ligado à própria razão de ser do direito individual e coletivo do trabalho, uma vez que se busca compensar a desigualdade existente no âmbito do contrato individual do trabalho e na seara das negociações coletivas de trabalho;



- d) quando do exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, o juiz do trabalho analisará tão somente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, e deverá balizar a sua atuação pelo princípio da tutela ao hipossuficiente;

14 - José, brasileiro, casado, com formação superior em Administração de Empresas, possui vínculo de emprego com a empresa Alfa Administração Ltda. e trabalha na função de administrador pleno, recebendo salário mensal fixo de R\$ 19.000,00. Juntamente com outros 23 empregados, José labora na sede da empresa. Sua carga horária semanal de trabalho é de 44 horas, sendo a jornada fixada no contrato de trabalho a seguinte: de segunda a sexta-feira, das 8h às 12h e das 13h às 17h, com 1 hora de intervalo intrajornada (das 12h às 13h), e, aos sábados, das 8h às 12h (sem qualquer período de descanso). José registra, diariamente, de forma fidedigna, seu horário de início e de término da jornada por meio de registro eletrônico de ponto, havendo, contudo, a pré-assinalação do referido horário de intervalo intrajornada. A empresa não desconta nem computa como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de 5 minutos. Diante da situação hipotética acima, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho, é correto afirmar que:

- a) caso a empresa Alfa Administração Ltda. e José entendessem oportuna a redução do intervalo intrajornada de 1 hora para até 30 minutos diários, poderiam fazê-lo mediante ajuste individual;
- b) a anotação da hora de entrada e de saída por José decorre da imperatividade legal, na medida em que os estabelecimentos com mais de 10 empregados estão obrigados a adotar o controle de jornada por meio de registro manual, mecânico ou eletrônico;
- c) os registros de ponto de José, diante da pré-assinalação do período de repouso, são inválidos como meio de prova;
- d) o trabalho aos sábados em jornada de 4 horas por José não observa o intervalo mínimo legal de 15 minutos, ensejando o pagamento, de natureza indenizatória deste período suprimido, com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal de trabalho;

15 - Com relação à validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente, o Supremo Tribunal Federal fixou no Tema 1046 tese com repercussão geral. Segundo tal entendimento, a título exemplificativo, poderá ser considerado inconstitucional, dentro do nosso ordenamento jurídico:

- a) alterar a data de pagamento da folha de salários para o décimo dia útil de cada mês;
- b) deixar de aplicar a hora reduzida noturna, com a adoção da contagem da hora normal;
- c) reduzir o adicional de penosidade para 15%;
- d) reduzir o adicional de extras para o mínimo de 40%;

16 - Nos termos da legislação consolidada, é vedado ao empregador, empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a:

- a) 25 quilos para o trabalho contínuo.
- b) 20 quilos para o trabalho contínuo.
- c) 30 quilos para o trabalho contínuo.
- d) 35 quilos para o trabalho contínuo.



17 - Determinada sociedade empresária ampliou os benefícios de seus empregados para fidelizá-los e evidenciar sua responsabilidade social. Dentre outras medidas, aderiu voluntariamente ao programa de empresa cidadã e, assim, aumentou o período de licença maternidade e o de licença paternidade de seus empregados. Julio, empregado da referida empresa, que será pai em breve, requereu ao setor de recursos humanos a ampliação do seu período de licença paternidade, e agora deseja saber quanto tempo ficará afastado. Assinale a opção que, de acordo com a Lei, indica o período total da licença paternidade que Julio aproveitará.

- a) 05 dias.
- b) 10 dias.
- c) 15 dias.
- d) 20 dias.

18 - Com base no julgamento da ADI 5794/DF, o Supremo Tribunal Federal posicionou-se acerca da alteração legislativa que suprimiu a compulsoriedade da contribuição sindical. Nos termos dessa decisão, é correto afirmar que:

- a) a extinção da contribuição sindical necessita de aprovação por lei complementar, em paralelismo à idêntica obrigatoriedade existente para a criação de contribuições;
- b) a previsão de pagamento de honorários sucumbenciais representou a ampliação das formas de financiamento da assistência judiciária gratuita prestada pelos sindicatos dos trabalhadores perante a Justiça do Trabalho.
- c) a instituição da facultatividade do pagamento de contribuições sindicais demanda lei específica, de modo a evitar a inserção de benefícios fiscais em diplomas sobre matérias completamente distintas;
- d) a alteração normativa, ao afastar o pagamento obrigatório da contribuição sindical, configurou indevida interferência na autonomia da organização dos sindicatos garantida constitucionalmente;

19 - O recurso ordinário da decisão que denega a homologação ao acordo extrajudicial em jurisdição voluntária proposto em conjunto por trabalhador e empresa:

- a) pode ser firmado pelos advogados de ambas as partes;
- b) só é cabível em caso de vício na decisão, uma vez que esta é de natureza discricionária;
- c) não dispensa as contrarrazões da parte recorrida, por imposição do contraditório;
- d) não é cabível, já que a decisão em questão não é terminativa, e o processo deverá prosseguir até a sentença de mérito;

20 - Durante uma assembleia de trabalhadores, discute-se a possibilidade de iniciar uma greve após negociações fracassadas por melhores condições de trabalho. De acordo com a legislação brasileira sobre o direito de greve, assinale a alternativa correta acerca da condição necessária para que a greve seja considerada legal:

- a) Os trabalhadores ou as entidades sindicais devem notificar o empregador e os usuários, com pelo menos 72 horas de antecedência, sobre a intenção de iniciar a greve, em caso de serviços ou atividades essenciais.
- b) A greve só pode ser iniciada após a aprovação em assembleia geral, com quórum mínimo de 50% mais um dos trabalhadores da categoria.



- c) É imperativo que a greve seja aprovada por, no mínimo, dois terços dos trabalhadores da empresa em uma votação secreta.
- d) A greve deve ser declarada imediatamente após o fracasso das negociações, sem a necessidade de qualquer notificação prévia ao empregador.

21 - Um trabalhador rural busca reivindicar direitos trabalhistas não reconhecidos pelo seu empregador, relacionados a horas extras não pagas ao longo dos últimos três anos. Considerando os conceitos de prescrição e decadência no âmbito do direito do trabalho, assinale a alternativa correta acerca do prazo máximo para que este trabalhador possa ajuizar uma ação reclamatória trabalhista para buscar esses direitos:

- a) Cinco anos para os trabalhadores urbanos, conforme estabelecido pela Constituição Federal, mas o prazo é reduzido para três anos para os trabalhadores rurais, de acordo com a Lei nº 5.889/1973.
- b) Dois anos após o término do contrato de trabalho, independentemente de ser trabalhador urbano ou rural, para ajuizar qualquer ação contra o empregador referente a créditos resultantes das relações de trabalho.
- c) Três anos a partir da data em que o direito poderia ter sido exigido, para trabalhadores urbanos e rurais, período após o qual qualquer reivindicação se torna prescrita.
- d) Dois anos após o término do contrato de trabalho, independentemente de ser trabalhador urbano ou rural, para ajuizar qualquer ação contra o empregador referente a créditos resultantes das relações de trabalho, limitados a 3 anos anteriores ao ajuizamento da ação.

22 - A equiparação salarial tem cabimento quando dois empregados exercem as mesmas funções para o mesmo empregador, desde que implementadas outras condições previstas na Lei.

Dos requisitos abaixo listados, marque aquele que é irrelevante num pedido de equiparação salarial formulado por suposta lesão ocorrida em 2023.

- a) Ser o mesmo estabelecimento.
- b) Diferença inferior a 2 anos na função.
- c) Mesma produtividade.
- d) Mesma Idade.

23 - Apesar de poder ir ao trabalho já uniformizada, desde quando foi admitida na empresa “Mecânica Olimpia Ltda.” no ano de 2020, Marcela tinha por hábito chegar 10 minutos antes de seu horário normal de trabalho para vestir o uniforme. Da mesma forma, antes de ir embora permanecia na empresa por mais 10 minutos para tirar o uniforme. Após ser despedida em dezembro de 2023, ingressou com reclamatória trabalhista em face do seu antigo empregador para o pagamento de horas extras referente aos 20 minutos diários que usava para vestir e tirar o uniforme. Sobre a situação, considerando o que dispõe a CLT, assinale a alternativa correta:

- a) Marcela tem direito às horas extras postuladas, visto que o período excedente era utilizado para a troca de uniforme.
- b) Marcela tem direito ao pagamento dos 20 minutos sem o adicional de 50%.
- c) Marcela tem direito às horas extras postuladas, já que o período corresponde a 20 minutos diários.
- d) Marcela não tem direito às horas extras postuladas, visto que o período não será computado nem descontado como jornada extraordinária.



24 - Nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho, considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não excede a 30 horas semanais, sem possibilidade de horas suplementares semanais, ou ainda aquele cuja duração não excede a 26 horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até quantas horas suplementares semanais?

- a) 04 horas.
- b) 06 horas.
- c) 08 horas.
- d) 10 horas.

25 - O Decreto-Lei nº 5.452/1943 estabelece que o contrato individual de trabalho poderá ser acordado, tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado ou para prestação de trabalho intermitente. A respeito do contrato, pode-se afirmar que:

- a) se considera como de prazo determinado todo contrato que suceder no prazo de seis meses.
- b) o contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de um ano.
- c) o contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.
- d) o contrato de experiência poderá exceder a 90 dias.

26 - Com relação à extinção do contrato, por comum acordo, a alternativa que apresenta assertiva CORRETA em relação à parcela trabalhista devida é:

- a) metade das férias mais 1/3.
- b) metade do 13º salário proporcional.
- c) metade do aviso prévio, se indenizado.
- d) metade do saldo de salário.

27 - O direito de férias é de fundamental importância para o trabalhador. Sobre o direito de férias, assinale a alternativa correta.

- a) As férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que o primeiro deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e o segundo não poderá ser inferior a dez dias corridos, independentemente da concordância do empregado.
- b) As férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos cada um, desde que exista a concordância do empregado.
- c) Segundo a reforma trabalhista, as férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 24 (vinte e quatro meses) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.



- d) Desde que exista a concordância do empregado, é permitido o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

28 - Nos termos do artigo 130 da CLT, o empregado que possuir no período aquisitivo, 23 faltas injustificadas, fará jus a:

- a) 30 dias corridos de férias.
- b) 26 dias corridos de férias.
- c) 18 dias corridos de férias.
- d) 12 dias corridos de férias.

29 - Em se tratando de horário de trabalho, nos termos da CLT, assinale a alternativa incorreta:

- a) O horário de trabalho será anotado em registro de empregados.
- b) Para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico.
- c) Se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constará do registro manual, mecânico ou eletrônico em seu poder.
- d) Fica vedada a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho.

30 - Nos termos da CLT, o trabalhador deverá ter acesso às informações da sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, no prazo de ____ horas, contados a partir de sua anotação:

- a) 24.
- b) 48.
- c) 72.
- d) 12.

31 - Quanto ao cabimento de acordo após o trânsito em julgado de sentença condenatória no processo do trabalho, conforme a legislação processual e a orientação jurisprudencial no âmbito da Justiça do Trabalho, assinale a afirmativa correta.

- a) A decisão homologatória da conciliação valerá como decisão irrecorrível, inclusive para a União em caso de acordo que contenha parcela de natureza indenizatória.
- b) É cabível a celebração de acordo após o trânsito em julgado da sentença condenatória, desde que seja anterior à homologação dos cálculos de liquidação de sentença.
- c) A indicação das parcelas objeto de acordo celebrado após o trânsito em julgado da sentença condenatória deverá respeitar a proporcionalidade de valores entre as parcelas de natureza salarial e indenizatória deferidas no título judicial.
- d) A decisão homologatória deverá indicar a natureza jurídica das parcelas constantes do acordo homologado e imputará ao empregador o recolhimento



integral da contribuição previdenciária, incluindo a cota do trabalhador segurado, se for o caso.

32 - O *ius postulandi* é uma das principais características do processo do trabalho, uma vez que traduz a possibilidade das partes (empregado e empregador) postularem pessoalmente na Justiça do Trabalho e acompanharem as suas reclamações até o final, sem necessidade de advogado, mesmo após o advento do PJe-JT (Sistema Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho) – Art. 791 da CLT. Em qual das hipóteses NÃO é possível à parte exercer a capacidade postulatória sem a assistência de um advogado?

- a) Ações de reversão de demissão por justa causa.
- b) Ações de reconhecimento de vínculo empregatício.
- c) Processos de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial.
- d) Ações de indenização por dano moral decorrente de acidente do trabalho.

33 - A respeito do rito sumaríssimo no Direito Processual do Trabalho, assinale a alternativa CORRETA.

- a) Os dissídios individuais cujo valor não exceda a 60 (sessenta) vezes o salário mínimo vigente na data do ajuizamento da reclamação trabalhista ficam submetidos ao procedimento sumaríssimo.
- b) Os dissídios individuais cujo valor não exceda a 30 (trinta) vezes o salário mínimo vigente na data do ajuizamento da reclamação trabalhista ficam submetidos ao procedimento sumaríssimo.
- c) Os dissídios individuais cujo valor não exceda a 50 (cinquenta) vezes o salário mínimo vigente na data do ajuizamento da reclamação trabalhista ficam submetidos ao procedimento sumaríssimo.
- d) Estão excluídas do procedimento sumaríssimo as demandas em que é parte a administração pública direta, autárquica e fundacional.

34 - A ausência de indicação expressa do dispositivo legal supostamente ofendido enseja a inépcia da petição inicial da ação rescisória quando esta tiver como fundamento de rescindibilidade:

- a) violação manifesta de norma jurídica.
- b) dolo ou coação da parte vencida.
- c) ofensa à coisa julgada.
- d) erro de fato.

35 - A justiça do trabalho se constitui pela primeira instância formada por varas ou juízes do trabalho, a segunda instância seria formada pelos Tribunais Regionais do Trabalho e, por último, com competência em todo território nacional encontra-se o Tribunal Superior do Trabalho. A competência da justiça do trabalho se orienta pelo critério material e territorial. Em relação à competência material, pode ser considerada uma ação própria a ser julgada pela justiça do trabalho:

- a) As ações que envolvam exercício do direito de greve, mas apenas das categorias militares.



- b) As ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação civil em geral não só de trabalho.
- c) As ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho.
- d) Os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria geral e não só trabalhista.

36 - Em relação às nulidades no Processo do Trabalho, assunto previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas, assinalar a alternativa CORRETA:

- a) A nulidade não será pronunciada mesmo quando for possível suprir-se a falta ou repetir-se o ato.
- b) As nulidades processuais podem ser sanadas apenas em primeiro grau de jurisdição.
- c) A nulidade relativa deve ser suscitada pela parte na primeira oportunidade que tiver de falar nos autos, sob pena de preclusão.
- d) A declaração da nulidade se estende aos atos validamente praticados.

37 - A empresa Beta S/A, reclamada em uma ação trabalhista proposta pelo seu ex-empregado Mérvio, arguiu exceção de incompetência territorial, sob o fundamento de que o local da prestação de serviços foi diverso do que foi distribuída a demanda. O juiz da causa indeferiu a exceção, eis que a mesma teria sido apresentada extemporaneamente. Na situação narrada, para que esteja correta a decisão judicial, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho, a exceção foi apresentada em prazo superior a:

- a) 8 dias a contar da notificação.
- b) 5 dias a contar da notificação.
- c) 48 horas a contar da notificação.
- d) 72 horas a contar da notificação.

38 - Conforme o que está previsto na Consolidação das Leis do Trabalho no tocante aos prazos processuais, no período compreendido entre:

- a) 20 de dezembro e 20 de janeiro, inclusive, do ano seguinte, os prazos processuais estão suspensos na Justiça do Trabalho, podendo ser realizadas audiências a critério do magistrado.
- b) 19 de dezembro e 21 de janeiro, inclusive, do ano seguinte, os prazos processuais estão suspensos na Justiça do Trabalho, não podendo ser realizadas audiências nem sessões de julgamento.
- c) 20 de dezembro e 20 de janeiro, inclusive, do ano seguinte, os prazos processuais estão suspensos na Justiça do Trabalho, não podendo ser realizadas audiências nem sessões de julgamento.
- d) 19 de dezembro e 21 de janeiro, inclusive, do ano seguinte, os prazos processuais estão suspensos na Justiça do Trabalho, podendo ser realizadas audiências a critério do magistrado.

39 - Em reclamação trabalhista pelo rito ordinário, Nelson depôs em Juízo como testemunha do reclamante. Quando da prolação da sentença, o juiz do trabalho firmou convicção de que Nelson intencionalmente alterou a verdade dos fatos, para beneficiar o autor, condenando-o, de ofício, a pagar multa de 5% do valor corrigido da causa para a reclamada. De acordo com a legislação vigente,



- a) está correta a aplicação de multa à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa.
- b) não há previsão legal de aplicação de multa à testemunha, uma vez que a única penalidade a que está sujeita será responder por crime de falso testemunho.
- c) está correta a aplicação da multa à testemunha, entretanto, o valor fixado não é cabível, sendo no máximo de 1% sobre o valor corrigido da causa.
- d) não há previsão legal para cominação de multa à testemunha nos processos sob o rito ordinário, somente para o inquérito para apuração de falta grave.

40 - Nos termos da CLT, garantida a execução ou penhorados os bens, é CORRETO afirmar que o executado terá o prazo de:

- a) 5 (cinco) dias para apresentar embargos.
- b) 10 (dez) dias para apresentar embargos.
- c) 15 (quinze) dias para apresentar embargos.
- d) 30 (trinta) dias para apresentar embargos.

41 - Nas causas sujeitas ao rito sumaríssimo, somente será admitido recurso de revista na hipótese de:

- a) violação à CLT ou contrariedade a súmula de jurisprudência uniforme do TST.
- b) divergência estabelecida entre as turmas do TST.
- c) violação às normas estabelecidas em convenção coletiva do trabalho da categoria ou contrariedade a súmula de jurisprudência uniforme do TST.
- d) contrariedade a súmula de jurisprudência uniforme do TST ou a súmula vinculante do STF, bem como por violação direta à CF.

42 - Determinado Tribunal Regional do Trabalho proferiu decisão em execução de sentença. Neste caso, a parte sucumbente:

- a) não poderá interpor Recurso de Revista, em nenhuma hipótese, em razão da ausência de previsão legal específica.
- b) poderá interpor Recurso de Revista na hipótese de ofensa direta e literal de norma da Constituição Federal.
- c) poderá interpor Recurso de Revista se a decisão tiver dado ao dispositivo de lei federal interpretação diversa da que lhe houver dado outro Tribunal Regional, no seu Pleno.
- d) poderá interpor Recurso de Revista se a decisão tiver dado ao dispositivo de lei estadual, Convenção Coletiva de Trabalho ou sentença normativa, interpretação divergente da que lhe houver dado outro Tribunal Regional, no seu Pleno ou Turma.

43 - Em conformidade com precedente do TST firmado em recurso de revista repetitivo, o litisconsórcio passivo nos casos de lide acerca da terceirização de serviços, quando há alegação de fraude, sob o fundamento de ilicitude na terceirização de atividade-fim, é:

- a) facultativo e simples.
- b) necessário e unitário.



- c) facultativo e unitário.
- d) necessário e simples.

44 - Um advogado tem necessidade de interpor Recurso de Revista contra decisão proferida por determinado Tribunal Regional do Trabalho. De acordo com a CLT, cabe Recurso de Revista para a Turma do Tribunal Superior do Trabalho das decisões proferidas em grau de recurso ordinário, em dissídio individual, pelos Tribunais Regionais do Trabalho, quando derem ao mesmo dispositivo de lei federal interpretação diversa da que lhe houver dado a:

- a) Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho.
- b) Comissão de Precedentes do Tribunal Superior do Trabalho.
- c) Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho.
- d) Reunião plenária do Tribunal Superior do Trabalho.

45 - Foi instaurado dissídio coletivo em nível nacional e, por isso, a demanda foi dirigida à Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Após regularmente processada, foi proferida decisão não unânime que não está em consonância com precedente jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho ou de Súmula de sua jurisprudência predominante. Considerando os fatos narrados, de acordo com a Lei de regência, quanto à possibilidade de recurso em face dessa decisão normativa, é correto afirmar que:

- a) cabe recurso de revista;
- b) cabe recurso interno;
- c) cabe agravo regimental;
- d) cabem embargos infringentes.

46 - O Sindicato dos Professores e o Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino de determinada região estão em negociação para renovação de sua convenção coletiva. Neste ano, as partes estão encontrando dificuldades para comporem-se amigavelmente no tocante ao aumento salarial. Isto porque o Sindicato patronal alega que a inadimplência dos pais de alunos das escolas particulares aumentou. Se for necessária a instauração de dissídio coletivo, deverá ocorrer em ___ dias anteriores ao respectivo termo final da norma coletiva em vigor, de acordo com a CLT e se não houver disposição em contrário das partes durante a negociação.

A lacuna deve ser, corretamente, preenchida com o número:

- a) 30
- b) 60
- c) 40
- d) 90

47 - Quanto aos dissídios coletivos como previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, assinale a alternativa correta:

- a) A representação não pode ser instaurada por federações e confederações.
- b) Salvo constatação de ilícito, fica vedada a revisão das decisões que fixarem condições de trabalho em atenção aos direitos adquiridos.
- c) É competente para a execução das decisões o Juiz ou Presidente do Tribunal que tiver conciliado ou julgado originariamente o dissídio.



- d) Incabível designação de audiência de conciliação após recebimento da representação.

48 - Sobre o poder normativo da Justiça do Trabalho e as alterações constitucionais trazidas pela EC nº 45/2004, é correto afirmar, com base na jurisprudência dominante do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho, que:

- a) a anuência mútua das partes para ajuizamento de dissídio coletivo trabalhista fere frontalmente o princípio constitucional de livre acesso à Justiça, impondo indevida condicionante em afronta a cláusulas pétreas;
- b) com a exigência do mútuo acordo, o dissídio coletivo de natureza econômica aproxima-se de uma arbitragem pública, diante da necessidade de concordância expressa ou tácita das partes quanto à submissão do impasse à Justiça do Trabalho;
- c) para resolução dos conflitos coletivos, deve-se privilegiar a imposição do poder estatal sobre os meios alternativos de pacificação e de autocomposição dos conflitos trabalhistas;
- d) diante da previsão constitucional de pressuposto processual intransponível, exige-se o mútuo consenso das partes para o ajuizamento de dissídios coletivos de natureza jurídica ou econômica;

49 - De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, a decisão proferida em dissídio coletivo não poderá ter prazo de vigência superior a:

- a) 1 ano.
- b) 2 anos.
- c) 3 anos.
- d) 4 anos.

50 - Considerando a aplicação das normas processuais sobre o cumprimento das obrigações de fazer e não fazer, assinale a alternativa INCORRETA:

- a) Na demanda de natureza coletiva, a pena pecuniária aplicada pelo juiz em caso de descumprimento da ordem judicial concernente às obrigações de fazer ou não fazer deve ser suficiente e com elas compatíveis, incidindo até o dia em que a parte cumprir as respectivas obrigações ou, conforme prevê a lei, até o momento em que se alcance o limite do valor integral da pena pecuniária fixada na decisão.
- b) Ainda que na fase de conhecimento da ação civil pública a empresa ré comprove que corrigiu a conduta ilícita a ela imputada, não se configurará a perda do objeto da demanda quanto ao pedido específico de inibição da prática do ato e, igualmente, não se exigirá a demonstração da existência de culpa ou dolo ou mesmo da ocorrência de dano.
- c) No âmbito da ação civil pública, para garantir a efetivação da tutela específica pleiteada, o magistrado pode determinar de ofício as medidas necessárias ao cumprimento de obrigação de fazer estabelecida na sentença, inclusive a imposição de multa ou o seu acréscimo posterior, em caso de se tornar insuficiente.
- d) O descumprimento injustificado da determinação judicial correspondente às obrigações de fazer ou não fazer objeto da ação coletiva implica a responsabilização da parte executada por crime de desobediência e, também, na caracterização de litigância de má-fé.