

DIREITO MATERIAL DO TRABALHO

01. 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.

02. A descaracterização de uma pactuada relação civil de prestação de serviços, desde que no cumprimento do contrato se verifiquem os elementos fáticos e jurídicos da relação de emprego, é autorizada pelo princípio do Direito do Trabalho denominado:

- (A) inalterabilidade contratual.
- (B) primazia da realidade sobre a forma.
- (C) continuidade da relação de emprego.
- (D) intangibilidade salarial.
- (E) boa-fé contratual.

03. Conforme previsão contida na Consolidação das Leis do Trabalho, são requisitos legais para configuração da relação de emprego:

- (A) subordinação jurídica, pessoalidade na prestação dos serviços e exclusividade na contratação.
- (B) onerosidade, eventualidade dos serviços e subordinação jurídica.
- (C) pessoalidade na prestação dos serviços, autonomia na prestação laboral e remuneração.
- (D) subordinação jurídica, continuidade e pessoalidade na prestação dos serviços.
- (E) obtenção de resultado na prestação de serviços, onerosidade e não eventualidade dos serviços.

04. Em regra, o Contrato Individual de Trabalho por prazo determinado

- (A) pode ser prorrogado quantas vezes for necessário, desde que respeite o limite máximo de um ano.
- (B) não pode ser fixado por mais de dois anos, vedada qualquer prorrogação.
- (C) não pode ser fixado por mais de três anos, permitida uma única prorrogação dentro deste período.
- (D) pode ser prorrogado quantas vezes for necessário, desde que respeite o limite máximo de dois anos.
- (E) não pode ser fixado por mais de dois anos, permitida uma única prorrogação dentro deste período.

05. Joana é empregada rural e trabalha na pecuária. João é empregado urbano. André é empregado rural e trabalha na lavoura. Em regra, a jornada de trabalho noturno será das 21:00 às 5:00 para

- (A) André, apenas.
- (B) Joana, apenas.
- (C) João, apenas.
- (D) João e Joana.
- (E) André e Joana.

06. Com relação à terceirização, é INCORRETO afirmar:

- (A) 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.
- (B) A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta.
- (C) A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública indireta.
- (D) A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública fundacional.
- (E) Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, independentemente da existência ou não de pessoalidade e de subordinação direta.

07. A empresa X pretende fornecer alimentação para seus empregados como salário utilidade. Neste caso, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, a empregadora

- (A) poderá fornecer a alimentação como salário utilidade, mas esta não poderá exceder 20% do salário contratual.
- (B) poderá fornecer a alimentação como salário utilidade, mas esta não poderá exceder 25% do salário contratual.
- (C) não poderá fornecer a alimentação como salário utilidade havendo expressa vedação legal neste sentido.
- (D) só poderá fornecer a alimentação como salário utilidade se houver previsão em norma coletiva, mas esta não poderá exceder 25% do salário contratual.
- (E) poderá fornecer a alimentação como salário utilidade, mas esta não poderá exceder 30% do salário contratual.

08. De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, tratando-se de habitação coletiva, o valor do salário utilidade a ela correspondente será obtido mediante a divisão do justo valor da habitação pelo número de:

- (A) ocupantes, vedada, em qualquer hipótese, a utilização da mesma unidade residencial por mais de uma família.
- (B) famílias, vedada, em qualquer hipótese, a utilização da mesma unidade residencial por mais de três famílias.
- (C) ocupantes, vedada, somente para os casos de unidade habitacional de um dormitório, a utilização da mesma unidade residencial por mais de uma família.
- (D) famílias, vedada, em qualquer hipótese, a utilização da mesma unidade residencial por mais de duas famílias.
- (E) ocupantes, vedada, somente para os casos de unidade habitacional de até dois dormitórios, a utilização da mesma unidade residencial por mais de uma família.

09. Habitação, energia elétrica e veículo fornecidos pelo empregador ao empregado, quando indispensáveis para a realização do trabalho,

- (A) têm natureza salarial havendo súmula do Tribunal Superior do Trabalho neste sentido.
- (B) têm natureza salarial, havendo dispositivo expresso na Constituição Federal.

(C) não têm natureza salarial, ainda que, no caso de veículo, seja ele utilizado pelo empregado também em atividades particulares.

(D) não têm natureza salarial, exceto se, no caso de veículo, ele seja utilizado pelo empregado também em atividades particulares.

(E) têm natureza salarial, havendo súmula do Supremo Tribunal Federal neste sentido.

10. O enquadramento de determinada atividade como insalubre ou penosa, para pagamento dos respectivos adicionais, depende, respectivamente, de

(A) emenda constitucional e de lei complementar.

(B) previsão nas normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego e de lei ordinária.

(C) decreto regulamentador e de emenda constitucional.

(D) perícia médica e de perícia por engenheiro do trabalho.

(E) previsão em leis extravagantes e de lei complementar.

11. O horário noturno do empregado urbano é das

(A) 20:00 às 4:00 horas.

(B) 20:00 às 5:00 horas.

(C) 20:00 às 6:00 horas.

(D) 21:00 às 5:00 horas.

(E) 22:00 às 5:00 horas.

12. Adailson é empregado da empresa Brasil e trabalha regularmente em regime de tempo parcial. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a

(A) vinte e duas horas semanais, podendo o empregado sob este regime prestar horas extras.

(B) vinte e cinco horas semanais, podendo o empregado sob este regime prestar horas extras.

(C) quinze horas semanais, devendo o salário de Adailson ser proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

(D) quinze horas semanais, sendo vedado ao empregado sob este regime prestar horas extras.

(E) vinte e cinco horas semanais, devendo o salário de Adailson ser proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

13. Com relação a jornada de trabalho, se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa,

(A) as horas in itinere remuneradas abrangem a totalidade do trajeto percorrido pelo empregado, mas serão pagas com acréscimo de 25% sobre a hora normal de trabalho.

(B) as horas in itinere remuneradas abrangem a totalidade do trajeto percorrido pelo empregado.

(C) não é devido qualquer valor a título de horas in itinere, tendo em vista o fornecimento da condução pelo empregador.

(D) não é devido qualquer valor a título de horas in itinere, tendo em vista a existência de transporte público regular em parte do trajeto percorrido pelo empregado.

(E) as horas in itinere remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público.

14. Maria, Joana e Diana são empregadas da empresa ÁGUA, atuando as três na função de auxiliar administrativo. Maria possui jornada de trabalho diária de seis horas; Joana possui a jornada de trabalho diária de cinco horas e Diana possui jornada de trabalho diária de quatro horas. Neste caso, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, será obrigatório um intervalo intrajornada de quinze minutos para

(A) Diana, apenas.

(B) Maria, Joana e Diana, igualmente.

(C) Joana e Diana.

(D) Maria, apenas.

(E) Maria e Joana.

15. Junior labora em regime de trabalho em tempo parcial. Durante o período aquisitivo de suas férias, Junior teve mais de sete faltas injustificadas. Neste caso, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, ele

(A) terá o seu período de férias reduzido pela metade.

(B) não terá direito ao gozo de férias.

(C) terá direito ao gozo de suas férias regularmente, sem redução.

(D) terá o seu período de férias reduzido em 1/3.

(E) terá redução de três dias do seu período de férias.

16. Ana, Bárbara, Carmem e Débora são empregadas da empresa Trevo. Ana tem 17 anos de idade; Bárbara tem 51 anos de idade; Carmem tem 61 anos de idade e Débora tem 71 anos de idade. De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, as férias serão concedidas de uma só vez para

(A) Bárbara, apenas.

(B) Carmem e Débora, apenas.

(C) Ana e Débora, apenas.

(D) Ana, Carmem e Débora, apenas.

(E) todas as empregadas.

17. Vivi e Duda são irmãs e empregadas da empresa X. Hoje, faleceu o marido de Vivi. Neste caso, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho,

(A) apenas Vivi poderá deixar de comparecer ao serviço por até dois dias consecutivos, tratando-se de caso de interrupção do contrato de trabalho.

(B) Vivi e Duda poderão deixar de comparecer ao serviço por até dois dias consecutivos, tratando-se de caso de suspensão do contrato de trabalho.

(C) apenas Vivi poderá deixar de comparecer ao serviço por até três dias consecutivos, tratando-se de caso de interrupção do contrato de trabalho.

(D) Vivi e Duda poderão deixar de comparecer ao serviço por até três dias consecutivos, tratando-se de caso de interrupção do contrato de trabalho.

(E) apenas Vivi poderá deixar de comparecer ao serviço por até cinco dias consecutivos, tratando-se de caso de suspensão do contrato de trabalho.

18. A Consolidação das Leis do Trabalho prevê hipóteses de interrupção do contrato de trabalho, autorizando o empregado a não comparecer ao serviço sem prejuízo do salário até três dias consecutivos em caso de

- (A) se alistar como eleitor.
- (B) doação voluntária de sangue.
- (C) falecimento de ascendente.
- (D) falecimento de irmão.
- (E) casamento.

19. Após onze meses de contrato de trabalho, Bruna recebeu aviso prévio de sua empregadora comunicando que o seu contrato seria extinto sem justa causa. Ao receber o aviso, Bruna ficou com dúvidas a respeito de seu horário de trabalho durante este período. Assim, dirigiu-se ao departamento de recursos humanos de sua empregadora, que respondeu que ela

- (A) poderia optar em ter seu horário de trabalho reduzido em duas horas diárias ou faltar ao serviço um dia por semana trabalhada.
- (B) deveria cumprir normalmente seu horário de trabalho, sem qualquer redução de sua carga horária.
- (C) poderia optar em ter seu horário de trabalho reduzido em duas horas diárias ou faltar ao serviço por sete dias corridos.
- (D) teria obrigatoriamente seu horário de trabalho reduzido em uma hora diária.
- (E) teria obrigatoriamente seu horário de trabalho reduzido em duas horas diárias.

20. Venus trabalha há quatro meses na Clínica Médica Celta, exercendo as funções de secretária-recepcionista. Durante esse período, a empregada faltou por 25 dias alternados, sem apresentar justificativa legal para estas ausências. Nos dias em que compareceu ao trabalho, Venus frequentemente chegou com alguns minutos de atraso, bem como se esqueceu de agendar duas consultas, sofrendo advertências verbais e por escrito, além de duas suspensões. Nesta situação, a atitude da empregada enseja a rescisão do contrato por justa causa por

- (A) abandono de emprego.
- (B) ato de insubordinação.
- (C) ato de indisciplina.
- (D) ato de improbidade.
- (E) desídia no desempenho das funções.

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

21. O ônus de provar o término do contrato de trabalho quando negados a prestação de serviço e o despedimento e o ônus de provar fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial é do

- (A) empregador.
- (B) empregado.
- (C) empregador e empregado, respectivamente.
- (D) empregado e empregador, respectivamente.
- (E) de ambas as partes, tratando-se de ônus comum objetivo.

22. Com relação à aplicação da lei processual trabalhista, assinale a alternativa correta:

- (A) Aplica-se a lei processual trabalhista do local da prestação do trabalho
- (B) Havendo omissão no processo do trabalho e estando o feito em fase de execução, aplica-se o CPC, naquilo que não for incompatível
- (C) A lei processual trabalhista é uma lei nacional, de modo que, estando o processo em trâmite no Brasil, deve ser aplicada a lei processual brasileira, ainda que o litígio tenha ocorrido em agência ou filial da empresa no estrangeiro
- (D) A lei processual aplicada será aquela do local da contratação do trabalhador ou a do local da prestação do trabalho, levando-se em conta a que for mais favorável.
- (E) nenhuma das anteriores

23. Assinale a alternativa INCORRETA:

- (A) o não comparecimento do reclamado à audiência para a qual havia sido intimado a depor, sob pena de confissão, implica em confissão real
- (B) a conciliação deve ser proposta desde que declarada aberta a audiência, antes mesmo de oferecida defesa.
- (C) cada uma das partes não poderá indicar mais de 3 (três) testemunhas, salvo quando se tratar de inquérito para apuração de falta grave, caso em que este número poderá ser elevado para 6 (seis).
- (D) a reclamação trabalhista poderá ser escrita ou verbal, enquanto que o inquérito para apuração de falta grave somente poderá ser iniciado por meio escrito.
- (E) Em rito sumaríssimo, cada parte poderá indicar até 2 (duas) testemunhas.

24. No que se refere às nulidades no processo do trabalho, assinale a opção correta de acordo com a CLT.

- (A) Tratando-se de nulidade fundada em incompetência de foro, serão considerados nulos os atos ordinatórios.
- (B) O juiz ou tribunal que declarar a nulidade declarará os atos a que ela se estende.
- (C) A nulidade será pronunciada quando for possível suprir-se a falta ou repetir-se o ato.
- (D) Não haverá nulidade quando dos atos inquinados resultar manifesto prejuízo às partes litigantes.
- (E) Nenhuma das anteriores.

25. Em relação ao ônus da prova da jornada extraordinária, no caso de empregador com mais de 10 empregados, o entendimento jurisprudencial predominante, inclusive sumulado pelo TST (Súmula 338), é no sentido de que o ônus da prova será

- (A) sempre do empregado, se negado o fato pelo empregador, já que se trata de fato constitutivo do seu direito, a teor dos arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC.
- (B) do empregador, se negar o fato, já que possui o ônus de juntar aos autos os controles de frequência do empregado, sob pena de presunção relativa de veracidade da jornada alegada na inicial.
- (C) do empregador, se negar o fato, já que possui o ônus de juntar aos autos os controles de frequência do empregado, sob pena de presunção absoluta de veracidade da jornada alegada na inicial.

(D) sempre do empregado, ainda que o empregador não junte aos autos os controles de frequência, já que possui melhores condições de demonstrar a veracidade da jornada por ele praticada, a qual poderá ser dar inclusive por prova testemunhal.
 (E) Nenhuma das anteriores.

26. Quanto à execução no processo do trabalho, assinale a alternativa INCORRETA:

(A) 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, publicado no jornal oficial ou, na falta deste, afixado na sede da Junta ou Juízo, durante 5 (cinco) dias.

(B) Considera-se inexigível o título judicial fundado em lei ou ato normativo declarados inconstitucionais pelo Supremo Tribunal Federal ou em aplicação ou interpretação tidas por incompatíveis com a Constituição Federal.

(C) Aos trâmites e incidentes do processo da execução são aplicáveis, naquilo em que não contravierem ao presente Título, os preceitos que regem o processo comum.

(D) Não havendo licitante na arrematação, e não requerendo o exequente a adjudicação dos bens penhorados, poderão os mesmos ser vendidos por leiloeiro nomeado pelo Juiz ou Presidente.

(E) Nenhuma das anteriores.

27. Considere as assertivas abaixo sobre o Procedimento Sumaríssimo.

I. Os dissídios individuais cujo valor não exceda a vinte vezes o salário mínimo vigente na data do ajuizamento da reclamação ficam submetidos ao procedimento sumaríssimo.

II. Estão excluídas do procedimento sumaríssimo as demandas em que é parte a Administração Pública direta, autárquica e fundacional.

III. As partes e advogados comunicarão ao juízo as mudanças de endereço ocorridas no curso do processo, reputando-se eficazes as intimações enviadas ao local anteriormente indicado, na ausência de comunicação.

IV. Todas as provas somente serão produzidas na audiência de instrução e julgamento.

De acordo com a CLT, é correto o que se afirma APENAS em

- (A) II e III.
- (B) I, II e III.
- (C) I, III e IV.
- (D) II, III e IV.
- (E) I e IV.

28. Uma empresa sediada em São Paulo contrata um engenheiro no Rio de Janeiro, onde mantém um escritório, para trabalhar em Manaus. Havendo rescisão e pretendendo o empregado ajuizar reclamação trabalhista, o foro competente para o ajuizamento da ação será o de

- (A) São Paulo ou Rio de Janeiro.
- (B) São Paulo ou Manaus.
- (C) São Paulo ou Brasília.
- (D) Manaus ou Brasília.
- (E) Rio de Janeiro ou Manaus.

29. A conciliação deve ser tentada, sob pena de nulidade do feito,

- (A) apenas antes do oferecimento da defesa pelo réu.
- (B) somente após o oferecimento da defesa pelo réu.
- (C) depois do julgamento do feito.
- (D) antes do oferecimento da defesa pelo réu e antes do julgamento do feito.
- (E) após o oferecimento da defesa pelo réu e após o julgamento do feito.

30. No Dissídio Coletivo, o não comparecimento das partes à audiência de conciliação tem como consequência

- (A) arquivamento, se estiver ausente o Suscitante, e revelia, se estiver ausente o Suscitado.
- (B) extinção do processo sem julgamento do mérito, evidenciado o desinteresse das partes.
- (C) aplicação de multa à parte ausente e proibição de novo ajuizamento no prazo de 6 meses.
- (D) o julgamento do processo, depois de realizadas as diligências que o Juiz instrutor considerar necessárias e ouvido o Ministério Público do Trabalho.
- (E) conversão do julgamento em diligência, remetendo-se os autos ao Ministério do Trabalho para que seja renovada a tentativa de formalização de Acordo ou Convenção.