

RESOLUÇÃO DE EXERCÍCIOS - UNIJUR

Luiz Emílio P. Garcia

Advogado. Mestre em Direito. Professor Universitário e de Cursos Preparatórios para as Carreiras Públicas.

Tema: Contrato Individual de Trabalho.

1 - (AJURI - 2018 - Desenvolve - RR - Advogado) O Contrato de Trabalho, quanto às suas características, é:

- A) pessoal, comutativo, oneroso, bilateral.
- B) aleatório, continuado, pessoal, oneroso.
- C) comutativo, oneroso, unilateral, continuado.
- D) bilateral, de adesão, gratuito, subordinativo.
- E) de adesão, subordinativo, impessoal, gratuito.

2 - (UPENET/IAUPE - 2018 - Governo do Estado de Pernambuco - PE) De acordo com a Consolidação pós-reforma trabalhista, sobre o contrato intermitente, assinale a alternativa CORRETA.

- A) Deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.
- B) O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, dois dias corridos de antecedência.
- C) A recusa da oferta descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.
- D) Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de dez dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.
- E) O período de inatividade será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

3 - (IBADE - 2020 - Câmara de São Felipe D'Oeste - RO - Advogado) Mévio foi contratado, em 12/03/2018, em uma empresa responsável por aluguel de barcos, sendo funcionário responsável pela elaboração dos contratos e, por esse motivo, não necessitava comparecer diariamente à empresa. Mesmo assim, comparecia à empresa toda quinta feira para verificar se havia alguma documentação pendente de alguma locação, além de observar a existência de reclamação de algum cliente, com uma possível insatisfação do produto.

Dessa forma, seu trabalho era efetuado na sua residência com todo seu equipamento de trabalho fornecido pelo empregador, que sempre se atentava em verificar a necessidade de manutenção e, caso necessário, troca de equipamento, a fim de Mévio poder cumprir seu trabalho da melhor forma possível. No seu contrato de trabalho é possível observar expressamente o tipo de trabalho remoto à distância e as atividades desempenhadas. Se passando um ano trabalhando desse modo, o empregador entendeu que Mévio seria mais útil trabalhando nas dependências da empresa. Essa decisão foi previamente comunicada a Mévio, por meio de termo aditivo ao contrato de trabalho assinado por ele, com 45 dias de antecedência. Em momento posterior, ao ser dispensado, Mévio procurou você como advogado(a), questionando a possibilidade de possível ação trabalhista mediante toda essa situação. Sobre a hipótese de ajuizamento, ou não, da referida ação, a alternativa correta é:

- A) tratando-se de teletrabalho, o comparecimento na empresa deverá ser pago como hora extraordinária ao funcionário.
- B) não se tratando da modalidade de teletrabalho, deverá ser requerida a desconsideração do trabalho em domicílio, já que havia comparecimento semanal nas dependências do empregador.
- C) deverá ser requerido que os valores correspondentes aos equipamentos usados para o trabalho em domicílio sejam considerados salário-utilidade.
- D) em vista da modalidade de teletrabalho, a narrativa não demonstra qualquer irregularidade a ser requerida em eventual demanda trabalhista.
- E) o teletrabalho não tem amparo em nosso ordenamento jurídico.

4 - (FCC - 2018 - PGE-TO - Procurador do Estado) Conforme regras previstas na Consolidação das Leis do Trabalho sobre o contrato individual de trabalho,

- A) no tempo de serviço do empregado, quando readmitido, serão computados os períodos, ainda que não contínuos, em que tiver trabalhado anteriormente na empresa, mesmo que houver sido despedido por falta grave ou aposentado espontaneamente.
- B) para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 meses no mesmo tipo de atividade.
- C) o contrato de trabalho intermitente poderá ser celebrado verbalmente, sem a necessidade de ser registrado na CTPS, quando for previsto em acordo ou convenção coletiva de trabalho.
- D) os contratos por prazo determinado terão prazo mínimo de 30 dias e máximo de um ano, exceto o contrato de trabalho intermitente, cujo prazo máximo será de 3 anos.
- E) o contrato de experiência não poderá exceder de 120 dias, permitidos duas prorrogações durante esse período.

5 - (MPT - 2020 - MPT - Procurador do Trabalho) Assinale a alternativa CORRETA:

- A) O requisito da subordinação, apesar de critério objetivo, retrata conceito estático, fixado ao tempo da Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, razão pela qual o Direito do Trabalho tem dificuldades para caracterizar a relação de emprego quanto às novas formas de trabalho trazidas pelo avanço tecnológico.
- B) O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado pela forma escrita ou verbal e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior

ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

- C) O Supremo Tribunal Federal, ao decidir sobre a terceirização, na ADPF nº 324, explicitou que não se configura relação de emprego entre a empresa tomadora de serviço e o trabalhador terceirizado, em nenhuma hipótese, tanto na atividade-meio, quanto na atividade-fim.
- D) Mesmo antes das alterações promovidas na Lei nº 6.019/74, era possível a contratação de trabalhador temporário para trabalhar na atividade-fim da empresa interposta ou tomadora de serviços temporários.

6 - (DIRECTA - 2019 - Câmara de Cosmópolis - SP - Procurador Legislativo) Sobre suspensão e interrupção do contrato de trabalho, é correto afirmar:

- A) Ao empregado afastado do emprego, não serão asseguradas, por ocasião de sua volta, as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa.
- B) O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica.
- C) O afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar, ou de outro encargo público, constituirá motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.
- D) Para que o empregado tenha direito a voltar a exercer o cargo do qual se afastou em virtude de exigências do serviço militar ou de encargo público, é dispensável que notifique o empregador dessa intenção.
- E) A suspensão do empregado por mais de 60 dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho.

7 - (CESPE/CEBRASPE - 2018 - PGE-PE - Procurador do Estado) Acerca dos grupos econômicos e da sucessão de empregadores, julgue os itens a seguir, considerando a reforma trabalhista de 2017.

I Uma vez caracterizada a sucessão trabalhista, apenas a empresa sucessora responderá pelos débitos de natureza trabalhista, podendo-se acionar a empresa sucedida somente se comprovada fraude na operação societária que transferiu as atividades e os contratos de trabalho.

II Para a justiça do trabalho, a mera identidade de sócios é suficiente para configurar a existência de um grupo econômico.

III Configurado o grupo econômico, as empresas responderão subsidiariamente pelas obrigações decorrentes das relações de emprego.

Assinale a opção correta.

- A) Apenas o item I está certo.
- B) Apenas o item III está certo.
- C) Apenas os itens I e II estão certos.
- D) Apenas os itens II e III estão certos.
- E) Todos os itens estão certos.

8 - (FCC - 2018 - TRT - 15ª Região (SP) - Analista Judiciário - Área Judiciária - Oficial de Justiça Avaliador Federal) **Gerson foi contratado em 19/02/2018 pela empresa Oba Oba Festas e Eventos Ltda., na modalidade de trabalho intermitente. Por se tratar de forma nova de contratação, Gerson tem dúvidas em relação às consequências caso recuse a oferta de trabalho pelo empregador. Considerando o que prevê a Lei nº 13.467/2017, a**

- A) recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.
- B) possibilidade de recusa da oferta demonstra inexistir subordinação em tal modalidade de contrato, razão pela qual Gerson não é considerado empregado, mas sim mero trabalhador intermitente.
- C) recusa da oferta de trabalho não é permitida pelo legislador, restando descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso isso ocorra.
- D) recusa da oferta representa modalidade de justa causa específica para o contrato de trabalho intermitente.
- E) recusa da oferta de trabalho deve ser motivada por Gerson, pois o empregador, ao celebrar o contrato de trabalho intermitente, conta com o trabalho do empregado sempre que precisar, somente sendo possível, portanto, a recusa nas hipóteses expressamente autorizadas por lei.

9 - (VUNESP - 2020 - Prefeitura de São Roque - SP - Advogado) **Determinada empresa, objetivando suprir a necessidade transitória de mão de obra motivada pelo acidente de trabalho de uma de suas empregadas, poderá adotar a seguinte providência:**

- A) contratação de outro empregado por prazo determinado, desde que também seja do sexo feminino.
- B) contratação de trabalhador avulso, por meio de empresa prestadora de serviços, considerando que referida possibilidade está amplamente positivada.
- C) contratação de trabalhador temporário, por meio de empresa de trabalho temporário, por tempo nunca superior a 180 (cento e oitenta) dias, prorrogáveis por 90 (noventa) dias quando comprovada a manutenção das condições que a ensejaram.
- D) contratação de trabalhador temporário, por meio de empresa de trabalho temporário, por tempo nunca superior a 3 (três) meses, prorrogáveis por igual período.
- E) contratação de aprendiz, que já esteja no final do curso, mediante contrato de experiência.

10 - (FAFIPA - 2019 - Prefeitura de Foz do Iguaçu - PR - Procurador do Município Júnior) **No tocante à rescisão do contrato de trabalho por justa causa, assinale a alternativa INCORRETA:**

- A) A justa causa que dê ensejo à dispensa do empregado deve ser prevista expressamente em lei.
- B) A negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador é hipótese de autorizadora de dispensa por justa causa, somente se for prejudicial ao serviço.
- C) A embriaguez habitual ou em serviço é hipótese que autoriza a dispensa por justa causa, salvo os casos em que o empregado apresenta alcoolismo patológico,

devidamente reconhecido como doença de acordo com a Organização Mundial da Saúde.

- D) A condenação criminal do empregado, transitada em julgado, é hipótese de dispensa por justa causa, desde que não tenha havido suspensão da execução da pena. Acaso haja prisão preventiva ou temporária, o contrato de trabalho será suspenso.
- E) A desídia, para configuração de hipóteses de justa causa, pressupõe a reiteração de condutas, admitindo exceção em caso de ato único grave.
