

TST – PROVA ANALISTA JUDICIÁRIO – ÁREA JUDICIÁRIA
COMENTÁRIOS DA PROVA – QUESTÕES DE DIREITO DO TRABALHO

51. Sobre a legislação que regula o trabalho doméstico:

(A) poderão ser descontadas do salário do empregado as despesas com moradia quando essa se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes.

(B) é lícita a contratação por prazo determinado de empregado para substituir temporariamente outro com contrato interrompido ou suspenso, não podendo ser firmado por prazo superior a 1 ano.

(C) o acompanhamento do empregador em viagem pelo seu empregado deve ser previamente pactuado por escrito entre eles, sendo que a remuneração do salário-hora em viagem será de, no mínimo, 50% do salário-hora normal.

(D) o período de férias poderá, desde que haja acordo escrito entre empregado e empregador, ser fracionado em até 2 períodos, sendo 1 deles de, no mínimo, 14 dias corridos.

(E) é facultado ao empregador efetuar descontos no salário do empregado, mediante acordo escrito entre as partes, para a inclusão do empregado em planos de previdência privada, não podendo a dedução ultrapassar 30% do salário.

GABARITO: A

Comentários:

A) Correta;

Previsão expressa do artigo 18, §2º, da LC n. 150/2015:

Art. 18. É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, bem como por despesas com transporte, hospedagem e alimentação em caso de acompanhamento em viagem.
§ 2º Poderão ser descontadas as despesas com moradia de que trata o caput deste artigo quando essa se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes.

B) Incorreta;

Conforme previsão do artigo 4º, inciso II, parágrafo único, da LC n. 150/2015, o limite máximo para o contrato por prazo determinado para substituição temporária de empregado com contrato suspenso ou interrompido será de 2 anos.

Art. 4º É facultada a contratação, por prazo determinado, do empregado doméstico:

II - para atender necessidades familiares de natureza transitória e para substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido ou suspenso.

Parágrafo único. No caso do inciso II deste artigo, a duração do contrato de trabalho é limitada ao término do evento que motivou a contratação, obedecido o limite máximo de 2 (dois) anos.

C) Incorreta;

Conforme previsão do artigo 11, §2º, da LC n. 150/2015, a remuneração do salário-hora em viagem será de, no mínimo, 25% do salário-hora normal.

Art. 11. Em relação ao empregado responsável por acompanhar o empregador prestando serviços em viagem, serão consideradas apenas as horas efetivamente trabalhadas no período, podendo ser compensadas as horas extraordinárias em outro dia, observado o art. 2o.

§ 2o A remuneração-hora do serviço em viagem será, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) superior ao valor do salário-hora normal.

D) Incorreta;

Conforme previsão do artigo 17, §2º, da LC n. 150/2015, o período de férias poderá ser fracionado a critério do empregador.

Art. 17

§ 2º O período de férias poderá, a critério do empregador, ser fracionado em até 2 (dois) períodos, sendo 1 (um) deles de, no mínimo, 14 (quatorze) dias corridos.

E) Incorreta;

Conforme previsão do artigo 18, §1º, da LC n. 150/2015, a dedução referente a plano de previdência privada não pode ultrapassar 20% do salário.

Art. 18.

§ 1º É facultado ao empregador efetuar descontos no salário do empregado em caso de adiantamento salarial e, mediante acordo escrito entre as partes, para a inclusão do empregado em planos de assistência médico-hospitalar e odontológica, de seguro e de previdência privada, não podendo a dedução ultrapassar 20% (vinte por cento) do salário.

52. A respeito da terceirização de serviços, conforme legislação vigente:

(A) é lícita a celebração de contrato geral de prestação de serviços entre a tomadora e a empresa prestadora de serviços, **não** sendo exigido que no termo esteja determinada expressa e especificamente os serviços a serem desempenhados.

(B) não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços e a empresa contratante, desde que os serviços contratados sejam ligados **à atividade-meio** da contratante.

(C) o capital social da empresa prestadora de serviços constitui requisito para o seu regular funcionamento, não bastando somente que a mesma esteja devidamente inscrita no CNPJ e registrada na Junta Comercial.

(D) empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos, **não** sendo permitida a subcontratação para empresas diversas.

(E) a contratante **deverá** estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

GABARITO: C

Comentários:

A) Incorreta;

O inciso II do artigo 5º- B da Lei n. 6.019/74 dispõe que deverá conter expressamente no contrato de prestação de serviços a especificação do serviço prestado.

Art. 5º-B. O contrato de prestação de serviços conterá:

I - qualificação das partes;

II - especificação do serviço a ser prestado;

III - prazo para realização do serviço, quando for o caso;

IV -

valor.

B) Incorreta;

Conforme previsão do artigo 4º-A, §2º, da Lei n. 6,019/74, não restará configurado o vínculo empregatício independente do ramo da atividade.

Art. 4º-A

§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante.

C) Correta;

Conforme previsão do artigo 4º B, inciso II, da Lei n. 6,019/74, o capital social é requisito para o funcionamento da empresa prestadora de serviços.

Art. 4º-B. São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:

III - capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros.

D) Incorreta;

Conforme previsão do artigo 4º-A, §1º, da Lei n. 6,019/74, é possível a subcontratação.

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.

E) Incorreta;

Previsão do artigo 5º-A, §4º, da Lei n. 6,019/74:

Art. 5º-A.

§ 4º A **contratante poderá** estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

53. A respeito do teletrabalho previsto na Lei no 13.467 de 2017, considere:

- I. Entende-se teletrabalho a prestação de serviços **exclusivamente** fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.
- II. Por determinação do empregador, poderá haver o retorno do empregado em regime de teletrabalho para a modalidade presencial, respeitado o período de transição de, no mínimo, 15 dias, constando de aditivo contratual.
- III. A alteração contratual atinente à mudança do regime presencial para o de teletrabalho só pode ser efetivada se houver acordo mútuo entre empregado e empregador, devendo ser formalizada mediante aditivo contratual.
- IV. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento descaracteriza o regime de teletrabalho.
- V. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, não sendo exigida a especificação das atividades que serão realizadas pelo empregado.
- Está correto o que consta APENAS em
- (A) I e IV.
(B) II, III e IV.
(C) I, II e V.
(D) III, IV e V.
(E) II e III.

GABARITO: E

Comentários:

- I) Incorreto;
O artigo 75-B da CLT afirma que considera-se teletrabalho a prestação de serviços **preponderantemente** fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.
- II) Correto;
Artigo 75-C, §2º, da CLT:

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.
- III) Correto;
Artigo 75-C, §1º, da CLT:

§ § 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.
- IV) Incorreto;
Artigo 75-B, parágrafo único, da CLT:

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

V) Incorreto;

Artigo 75-C da CLT:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

54. Com relação à remuneração do empregado, considerando a legislação trabalhista em vigor, analise:

I. Compreendem-se, na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber, **desde pagas espontaneamente pelo cliente.**

II. Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens **que não excedam 50%** do salário, e abonos pagos pelo empregador.

III. Cessada pela empresa a cobrança da gorjeta, desde que cobrada por mais de doze meses, essa se incorporará ao salário do empregado, tendo como base a média dos últimos doze meses, salvo o estabelecido em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

IV. Constitui obrigação do empregador anotar em CTPS e nos contracheques dos empregados o percentual recebido a título de gorjetas, tanto as espontâneas, como aquelas cobradas pela empresa como serviço ou adicional.

V. **Constitui** salário do empregado o custeio pelo empregador de educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático.

Está correto o que consta APENAS em

(A) III e V.

(B) II, IV e V.

(C) I, II e V.

(D) III e IV.

(E) I, III e IV.

GABARITO: D

Comentários:

II) Incorreto;

Art. 457, § 3º, da CLT: Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados.

III) Incorreto;

Artigo 457, §2º, da CLT:

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao Contrato de Trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

IV) Correto;

Artigo 547, §9º, da CLT:

§ 9º Cessada pela empresa a cobrança da gorjeta de que trata o § 3º deste artigo, desde que cobrada por mais de doze meses, essa se incorporará ao salário do empregado, tendo como base a média dos últimos doze meses, salvo o estabelecido em convenção ou acordo coletivo de trabalho. Incorreto;

V) Incorreto;

Artigo 458, §2º, inciso II, da CLT:

§ 2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

II – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;

55. Com relação aos institutos da estabilidade e garantias provisórias de emprego, e considerando a legislação vigente e a jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho,

(A) a falta de comunicação da entidade sindical ao empregador acerca do registro de candidatura de empregado e, eventualmente, a sua posse, se eleito, **sempre será** causa que inviabiliza a estabilidade provisória.

(B) cessa a estabilidade provisória do **Presidente** da CIPA com a extinção do estabelecimento da empresa, sendo que nessa hipótese não se considera arbitrária a sua despedida pelo empregador.

(C) a estabilidade do empregado eleito dirigente sindical compreende o período desde o registro da candidatura, até 1 ano após o término do mandato, **desde que tenha sido eleito membro titular**.

(D) o registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado, **não** afasta o direito à estabilidade, posto que o mesmo integra o contrato de trabalho para todos os efeitos.

(E) para as empresas com mais de 60 empregados, gozarão de garantia de emprego, empregados eleitos representantes de comissão incumbidas de acompanhar e fiscalizar a regular cobrança e distribuição de gorjetas, vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos.

GABARITO: E

Comentários:

A) Incorreta;

Súmula nº 369 do TST

DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA

I - É assegurada a estabilidade provisória ao empregado dirigente sindical, ainda que a comunicação do registro da candidatura ou da eleição e da posse seja realizada fora do prazo previsto no art. 543, § 5º, da CLT, desde que a ciência ao empregador, por qualquer meio, ocorra na vigência do contrato de trabalho.

B) Incorreta;

O Presidente da CIPA será representante do empregador e, por não ser eleito, não possui estabilidade - NR-05 item 5.8 e 5.11 c/c art. 164, §5º, CLT;

C) Incorreta;

A estabilidade também se estende ao suplente – Súmula 339 do TST:

Súmula nº 339 do TST

CIPA. **SUPLENTE**. GARANTIA DE EMPREGO. CF/1988 I - O suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10, II, "a", do ADCT a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988.

II - A estabilidade provisória do cipeiro não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA, que somente tem razão de ser quando em atividade a empresa. Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período estável.

D) Incorreta;

Súmula 369, V, do TST:

Súmula nº 369 do TST

DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA

V - 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, visto que inaplicável a regra do § 3º do art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho.

E) Correta:

Artigo 457, §10º, da CLT:

§ 10. Para empresas com mais de sessenta empregados, será constituída comissão de empregados, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta de que trata o § 3o deste artigo, cujos representantes serão eleitos em assembleia geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral e gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos, e, para as demais empresas, será constituída comissão intersindical para o referido fim.

56. Considere as situações abaixo descritas.

I. Sócrates é comissário de bordo de empresa aérea Céu de Brigadeiro S/A e permanece dentro da aeronave nos períodos de abastecimento.

II. Mercúrio é motorista da empresa Astro Rei Ltda. e realiza entregas utilizando habitualmente carro. Esporadicamente, na ausência do carro, realiza as entregas de motocicleta.

III. Netuno é vigilante bancário, trabalhando em escala 12 x 36, portando arma de fogo.

IV. Zeus é empregado da empresa Atenas Geradora de Energia Elétrica S/A, trabalhando na função de eletricitário, adentrando em área considerada de risco uma vez ao dia, lá permanecendo por cinco minutos.

Levando em consideração a legislação trabalhista em vigor e a jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho,

(A) nenhum dos empregados faz jus ao adicional de periculosidade, considerando que, em todas as situações, está ausente o requisito essencial da habitualidade de exposição ao risco.

(B) apenas Netuno e Zeus devem receber adicional de periculosidade, ambos de forma integral.

(C) apenas Sócrates não é credor de adicional de periculosidade, sendo que Mercúrio, Netuno e Zeus devem recebê-lo de forma proporcional ao tempo de exposição.

(D) todos fazem jus ao adicional de periculosidade, sendo o pagamento proporcional ao tempo de exposição ao risco apenas para Zeus.

(E) apenas Mercúrio não faz jus ao adicional de periculosidade e os demais devem recebê-lo de forma proporcional ao tempo de exposição.

GABARITO: B

Comentários:

Apenas Netuno e Zeus fazem jus ao adicional de periculosidade, uma vez que:

- Nos termos da Súmula 477 do TST, Sócrates não fará jus ao Adicional de periculosidade:

Súmula nº 447 do TST – Os tripulantes e demais empregados em serviços auxiliares de transporte aéreo que, no momento do abastecimento da aeronave, permanecem a bordo não têm direito ao adicional de periculosidade a que aludem o art. 193 da CLT e o Anexo 2, item 1, “c”, da NR 16 do MTE.

- Mercúrio não fará jus ao adicional, uma vez que utiliza a motocicleta apenas de forma esporádica.

- Netuno fará jus ao adicional de periculosidade nos termos do inciso II do Art. 193 da CLT:

São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

II – roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.

- Zeus fará jus ao adicional nos termos da Súmula 361 do TST:

Súmula nº 361 do TST – O trabalho exercido em condições perigosas, embora de forma intermitente, dá direito ao empregado a receber o adicional de periculosidade de forma integral, porque a Lei nº 7.369, de 20.09.1985, não estabeleceu nenhuma proporcionalidade em relação ao seu pagamento.

57. Vênus é empregada da empresa Raio de Luar Indústria e Comércio de Embalagens Ltda. que fornece condução para os 30 empregados irem e voltarem da fábrica, descontando do salário dos empregados a quantia de R\$ 20,00 mensais, para custos operacionais. A rede de transporte público regular é insuficiente para atender à localidade onde está situada a empresa.

Considerando a Lei no 13.467 de 2017, Vênus

(A) faz jus às horas in itinere nos percursos de ida e volta, na medida em que a insuficiência de transporte público regula equipara-se, para os efeitos pretendidos pela legislação, à ausência de transporte público regular, ensejando a pertinência do direito em questão.

(B) faz jus às horas in itinere nos percursos de ida e volta, na medida em que o fornecimento de transporte pela empregadora é sempre causa ensejadora do direito em questão, ainda que haja cobrança parcial por parte do empregador.

(C) não faz jus às horas in itinere nos percursos de ida e volta, na medida que, no percurso de ida e volta, não se considera à disposição do empregador, ainda que este forneça a condução.

(D) não faz jus às horas in itinere nos percursos de ida e volta, na medida em que há desconto por parte do empregador da quantia de R\$ 20,00 mensais, o que indica não ser o fornecimento gratuito, que é requisito essencial para a hipótese.

(E) faz jus às horas in itinere nos percursos de ida e volta, na medida em que a insuficiência de transporte público regular equipara-se, para os efeitos pretendidos pela legislação, ao local de difícil acesso, ensejando a pertinência do direito em questão.

GABARITO: C

Art. 58, §2º, da CLT:

2º – O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

58. A respeito da interrupção e suspensão do contrato de trabalho,

(A) nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior, não poderá o empregado deixar de comparecer na empresa.

(B) é causa de suspensão do contrato de trabalho o afastamento do empregado para cumprimento das exigências do serviço militar sendo que, implementada a baixa do respectivo encargo, o empregado deverá reassumir imediatamente o seu emprego, sob pena de se caracterizar abandono.

(C) o empregado tem direito de faltar, sem prejuízo do salário, por até dois dias consecutivos em virtude de falecimento de primo de primeiro grau, desde que referido parente residisse com o mesmo, independente de ciência do empregador desta condição.

(D) considera-se justificada a ausência do empregado por 1 dia por ano para acompanhar filho de até 6 anos em consulta médica e de até dois dias para acompanhar cônjuge ou companheira gestante em exames e consultas médicas.

(E) na suspensão do contrato de trabalho para participação do empregado em curso de qualificação profissional oferecido pelo empregador, poderá este conceder ao trabalhador ajuda de custo mensal sem prejuízo da suspensão contratual, desde que inferior a 50% do salário.

Gabarito: D

A) Errada. Art. 473, VII, CLT;

B) Errada. Art. 473, VI, CLT;

- C) Errada. Art. 473, I, CLT;
- D) Correta. Art. 473, X e XI, CLT;
- E) Errada. Art. 476-A, §3, CLT.



Fernanda Rocha

Mestranda em Direito das Relações Sociais do trabalho pelo Centro Universitário UDF. Pós-graduada em Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho, Direito Civil e Direito Processual Civil, Pós-Graduanda em Direito Previdenciário. Advogada. Professora.