



## SIMULADO DE A a Z PARA A PROVA DA OAB

### DIREITO DO TRABALHO

#### 1. MARQUE VERDADEIRO (V) OU FALSO (F) NAS ASSERTIVAS ABAIXO.

- a) São princípios que derivam do princípio protetivo: Princípio da norma mais favorável; Princípio da condição mais benéfica; Princípio do in dubio pro misero. **(VERDADEIRO)**
- b) De acordo com o princípio da inalterabilidade contratual lesiva são requisitos para alteração contratual: o consentimento do empregador e a ausência de prejuízo para o empregado. **(FALSO)**

**ATENÇÃO!** Os requisitos são: consentimento MÚTUO (empregado + empregador) e a ausência de prejuízo para o empregado. Art. 468 da CLT. Vejamos: Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

- c) A reversão do trabalhador de um cargo de confiança para o cargo efetivo é lícita. É permitido ao empregador suprimir a gratificação de função porventura paga, independentemente de quanto tempo ela tiver sido paga ao obreiro. **(VERDADEIRO)**

**ATENÇÃO!** Súmula 372, I do TST em vias de cancelamento ou alteração em razão da nova redação dos §1º e 2º do art. 468 da CLT.

§ 1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança. [\[Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017\]](#)

§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da

gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função. [\[Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\]](#)

- d) São requisitos da relação de emprego: Pessoalidade; Subordinação jurídica; Não eventualidade; Onerosidade e Exclusividade. **(FALSO)**

**ATENÇÃO!** O requisito de EXCLUSIVIDADE não é elemento configurador da relação de emprego. O trabalho para mais de um tomador, por si só, NÃO descaracteriza o vínculo empregatício.

- e) O RURAL que foi dispensado sem justa causa e que tem o aviso prévio trabalhado tem garantido o direito de escolher entre a redução de 02 horas diárias da jornada de trabalho ou o não trabalho por 07 dias consecutivos. **(FALSO)**

**ATENÇÃO!** O rural tem lei específica (Lei 5.889/73), não se aplicando os preceitos da norma celetista. No caso do aviso prévio do rural, a redução será de 01 dia por semana – art. 15 da Lei do Rural. Vejamos: Art. 15. Durante o prazo do aviso prévio, se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, o empregado rural terá direito a um dia por semana, sem prejuízo do salário integral, para procurar outro trabalho.

- f) O horário noturno do URBANO é de 22:00 às 05:00, com adicional de 20% e hora ficta de 52' 30". **(VERDADEIRO)** – Art. 73 da CLT.

- g) O horário noturno do RURAL da pecuária é de 20:00 às 05:00, com adicional de 25% e hora ficta de 52'30". **(FALSO)**

**ATENÇÃO!** O horário noturno dos rurais vai das 20:00 às 04:00 na PECUÁRIA e das 21:00 às 05:00 na LAVOURA. O adicional noturno dos rurais é de 25%, mas não há redução da hora noturna do rural por expressa ausência de previsão legal. A hora noturna do rural é computada como de 60 minutos.

Art. 7º, Lei do Rural - Para os efeitos desta Lei, considera-se trabalho noturno o executado entre as vinte e uma horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte, na lavoura, e entre as vinte horas de um dia e as quatro horas do dia seguinte, na atividade pecuária.



Parágrafo único. Todo trabalho noturno será acrescido de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a remuneração normal.

- h) Não há redução da hora ficta noturna para os rurais. **(VERDADEIRO)**
- i) A indenização substitutiva das domésticas é paga de forma mensal no percentual de 3,2%. **(VERDADEIRO)**

**ATENÇÃO!** A conhecida multa de 40% do FGTS é paga de forma diferenciada para as domésticas. Isto porque o art. 22 da LC 150/2015 prevê que o pagamento da indenização substitutiva será realizado de forma antecipada e mensal no percentual de 3,2%. Vejamos o teor do artigo:

Art. 22. O empregador doméstico depositará a importância de 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento) sobre a remuneração devida, no mês anterior, a cada empregado, destinada ao pagamento da indenização compensatória da perda do emprego, sem justa causa ou por culpa do empregador, não se aplicando ao empregado doméstico o disposto nos [§§ 1º a 3º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990](#).

§ 1º Nas hipóteses de dispensa por justa causa ou a pedido, de término do contrato de trabalho por prazo determinado, de aposentadoria e de falecimento do empregado doméstico, os valores previstos no caput serão movimentados pelo empregador.

§ 2º Na hipótese de culpa recíproca, metade dos valores previstos no caput será movimentada pelo empregado, enquanto a outra metade será movimentada pelo empregador.

§ 3º Os valores previstos no caput serão depositados na conta vinculada do empregado, em variação distinta daquela em que se encontrarem os valores oriundos dos depósitos de que trata o inciso IV do art. 34 desta Lei, e somente poderão ser movimentados por ocasião da rescisão contratual.

§ 4º À importância monetária de que trata o caput, aplicam-se as disposições da [Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990](#), e da [Lei nº 8.844, de 20 de janeiro de 1994](#), inclusive quanto a sujeição passiva e equiparações,



prazo de recolhimento, administração, fiscalização, lançamento, consulta, cobrança, garantias, processo administrativo de determinação e exigência de créditos tributários federais.

- j) A hora para as domésticas acompanhantes de viagem possui adicional de 25%. **(VERDADEIRO)** Art. 11, §2º, LC 150/2015.
- k) Menor de 21 anos não pode trabalhar como doméstico. **(FALSO)**

**ATENÇÃO!** Menor de 18 anos **NÃO** pode trabalhar como doméstico. Art. 1º, parágrafo único da LC 150/2015.

- l) A duração máxima do contrato de trabalho temporário é de 90 dias. **(FALSO)**

**ATENÇÃO!** O prazo de vigência do contrato de trabalho temporário, COM RELAÇÃO AO MESMO EMPREGADOR, é de **180 dias**. A lei 6.019/74 com as alterações promovidas pela Lei 13.429/2019 passou a autorizar a prorrogação deste contrato por até 90 dias, nos termos do art. 10, §1º e 2º. Vejamos:

Art. 10. Qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário.

§ 1º O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, consecutivos ou não.

§ 2º O contrato poderá ser prorrogado por até noventa dias, consecutivos ou não, além do prazo estabelecido no § 1º deste artigo, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram.

- m) A jornada máxima do estágio é de 06 horas diárias e 30 horas semanais para os alunos que estiverem cursando a educação especial e nos anos finais do ensino fundamental. **(FALSO)**. Nos estágios **OBRIGATÓRIOS** a bolsa-estágio e o auxílio transporte não são obrigatórios. **(VERDADEIRO)**



**ATENÇÃO!** A jornada dos estagiários está prevista no artigo 10 da Lei 11.788/2008 e é de:

04 horas diárias e 20 horas semanais – estudantes da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental;

06 horas diárias e 30 horas semanais – educação superior, ensino profissional médio e ensino médio;

Até 40 horas semanais – Cursos que alternam aulas teóricas e práticas.

- n) Não é necessário observar a idade limite (24 anos) para os aprendizes portadores de deficiência. **VERDADEIRO** – Art. 428, §3º da CLT. O FGTS do aprendiz é de 8%. **FALSO**.

**ATENÇÃO!** O FGTS do aprendiz tem alíquota reduzida para 2% - Art. 15, §7º da Lei 8.036/90 (Lei do FGTS).

- o) A mera identidade de sócios é suficiente para caracterizar a formação do grupo econômico. **FALSO**

**ATENÇÃO!** O art. 2º, §3º da CLT, incluído pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) afirma que a mera identidade de sócios não é apta, por si só, a caracterizar o grupo econômico. Vejamos:

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

- p) O tempo despendido pelo trabalhador desde 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. **VERDADEIRO** – Art. 58, §2º da CLT – Artigo que culminou com a extinção das horas in itinere.



**ATENÇÃO!** A Súmula 90 do TST que trata das horas de trajeto ainda NÃO foi cancelada expressamente, mas foi cancelada tacitamente diante da nova redação do §2º do art. 58 da CLT dada pela Reforma Trabalhista.

- q) O trabalho em regime de tempo parcial tem duração máxima de 25 horas semanais, não sendo admitido o cumprimento de horas extras. **(FALSO)**

**ATENÇÃO!** Este era o entendimento anterior à Reforma Trabalhista. A atual redação do art. 58-A da CLT que trata do regime em tempo parcial aduz que a jornada máxima para este regime de trabalho é de 30 horas SEM cumprimento de labor extraordinário OU de até 26 horas COM a possibilidade de cumprimento de até 06 horas extras. Vejamos:

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

- r) Não é necessária autorização prévia das autoridades competentes para prorrogação de jornada em atividades insalubres quando o regime for o de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso (12x36). **(VERDADEIRO)** – Art. 60, parágrafo único da CLT:

Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "[Da Segurança e da Medicina do Trabalho](#)", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

**Parágrafo único. Excetua-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)**

- s) No regime de teletrabalho, 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. **(FALSO)**.

**ATENÇÃO!** O mero comparecimento NÃO desnatura o regime de teletrabalho, nos termos do parágrafo único do art. 75-B da CLT. Vejamos:

Art. 75-B. 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. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) [\(Vigência\)](#)

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. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) [\(Vigência\)](#)

- t) As férias para os trabalhadores regidos pela CLT poderão ser fracionadas em até 03 períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 05 dias corridos, cada um. **(VERDADEIRO)** – Art. 134, §1º da CLT. Aos menores de 18 anos e maiores de 50 anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez. **(FALSO)**. É permitido o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado. **(FALSO)**.

**ATENÇÃO!** O art. 134, §2º da CLT que tinha a previsão de vedação do fracionamento de férias para menor de 18 e maior de 50 anos de idade foi REVOGADO pela Reforma Trabalhista.

E mais, atualmente, é VEDADO o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de DSR, nos termos do §3º do art. 134 da CLT.

- u) Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, independentemente



do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeroviários, regidos por legislação própria. **[FALSO]**. O empregador convocará o trabalhador em contrato intermitente com, pelo menos, 02 dias corridos de antecedência. **[FALSO]**. Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de 01 dia corrido para responder o chamado. **[FALSO]**. A recusa da oferta descaracteriza a subordinação para fins de contrato de trabalho intermitente **[FALSO]**.

**ATENÇÃO!** O trabalho intermitente é uma das grandes novidades da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017). Está regulamentado no artigo 443, §3º, 452-A e seguintes da CLT, de **leitura obrigatória antes da prova**.

O erro da primeira assertiva está no termo “AEROVIÁRIO”, já que a exceção exposta na norma é para os AERONAUTAS e não para os aeroviários.

O erro da segunda assertiva é que o prazo é de 03 dias corridos.

O erro da terceira assertiva é que o prazo é de 01 dia ÚTIL.

O erro da última assertiva é que a recusa NÃO descaracteriza a subordinação.

- v) No caso de sucessão de empresas, a empresa sucedida responderá subsidiariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência. **[FALSO]**.

**ATENÇÃO!** Nos casos de fraude na sucessão a responsabilidade é SOLIDÁRIA e não subsidiária – Art. 448-A, parágrafo único da CLT.

Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

Art. 448-A. Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor.

[\[Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\]](#)

Parágrafo único. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência.

[\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

- w) Consideram-se gorjetas as liberalidades concedidas pelo empregador na forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades. **[FALSO]**.

**ATENÇÃO!** Este é o conceito de PRÊMIOS e não de gorjetas. Art. 457, §4º da CLT.

- x) Para fins de equiparação salarial, trabalho de igual valor é aquele que é feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a 04 anos e a diferença de tempo na função não seja superior a 02 anos **[VERDADEIRO]**. Art. 461, §1º da CLT.

**ATENÇÃO!** O prazo de 04 anos de tempo de serviço é uma NOVIDADE trazida pela reforma trabalhista.

- y) Não há necessidade de autorização sindical para efetivação de dispensas imotivadas **[VERDADEIRO]**. Art. 477-A da CLT.

**ATENÇÃO!** Novidade para as dispensas coletivas, já que de acordo com a jurisprudência do TST até então vigente se fazia necessária a negociação coletiva prévia, o que caiu com a Reforma Trabalhista.

Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

- z) Ocorrendo o distrato o empregado poderá movimentar até 60% dos depósitos do FGTS de sua conta vinculada. **[FALSO]**. O distrato não autoriza o empregado a receber o seguro-desemprego **[VERDADEIRO]** – Art. 484-A, §2º da CLT.



**ATENÇÃO!** Ocorrendo o distrato o empregado poderá movimentar até 80% dos depósitos do FGTS – Art. 484-A, §1º da CLT.

**FIM!**  
**BOA PROVA!**