

Prova TRF-SP e MS 2016 Comentada

Oi amigos (as),

Seguem abaixo as provas aplicadas em **abril de 2016** para o concurso do TRF-3, cargo de Analista Judiciário – Área Administrativa. Utilizamos as questões do tipo de gabarito 2.

Ao final colocamos a **lista das questões comentadas**, para quem quiser praticar sem olhar as respostas.

1. Questões Comentadas

Analista Judiciário – Área Administrativa (AJAA)

88. Josefa foi contratada pela empresa Mundo Global S/A para laborar de segunda a sexta-feira, das 08h00 às 14h15, com 15 minutos de intervalo para refeição e descanso. Habitualmente, a pedido da empresa, Josefa estendia sua jornada de trabalho até às 14h30, sendo mantidas as demais disposições contratuais.

Tendo em vista o cenário acima apresentado e de acordo com o entendimento sumulado pelo TST, no que tange a horas extras, Josefa

(A) terá direito ao pagamento dos 15 minutos extras trabalhados e mais 01h00 extra relativa ao intervalo não gozado corretamente, por dia efetivamente trabalhado, sem qualquer adicional legal ou convencional ou reflexo.

(B) não terá direito ao pagamento de horas extras, uma vez que a jornada realizada não ultrapassa o limite legal de oito horas diárias.

(C) terá direito apenas ao pagamento dos 15 minutos extras trabalhados, acrescidos do adicional legal ou convencional, além dos reflexos legais nas demais verbas contratuais.

(D) terá direito ao pagamento dos 15 minutos extras trabalhados e mais 45 minutos extras relativos ao intervalo intrajornada não gozado corretamente, acrescidos do adicional legal ou convencional e reflexos nas demais verbas contratuais.

(E) terá direito ao pagamento dos 15 minutos extras trabalhados e mais 01h00 extra relativa ao intervalo não gozado corretamente, acrescidos do adicional legal ou convencional e reflexos nas demais verbas contratuais.

Gabarito (E), com fundamento no item IV da SUM-437:

SUM-437 INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT.

(..)

IV – Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o

empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º, da CLT.

Notem, portanto, que a jornada efetiva da empregada é de 6:15. Portanto, como ela está sendo remunerada apenas por 6 horas e a ela era devido o intervalo de, no mínimo, 1 hora, a empresa deve a ela os 15 minutos extras e mais 1:00 relativa ao intervalo não gozado da maneira devida.

89. Joana, brasileira, casada, nascida em 01/03/1959, foi contratada pela empresa Mix Eventos Ltda., em 10/10/2010, na função de Auxiliar Administrativo.

Em julho de 2012, a empresa concedeu 30 dias de férias a Joana, relativas ao período aquisitivo de 2010/2011. As férias + 1/3 foram pagas de forma simples, no dia seguinte em que Joana retornou do gozo das férias.

Em 2013, a empresa concedeu férias de 20 dias a Joana, em julho, e mais 10 dias de férias em setembro, relativas ao período aquisitivo de 2011/2012, efetuando o pagamento das férias + 1/3 de forma simples, dois dias antes do início do gozo de cada período.

Por fim, em 2014, a empresa concedeu férias a Joana no período 15/09/2014 a 15/10/2014, relativas ao período aquisitivo de 2012/2013. As férias + 1/3 foram pagas de forma simples, dois dias antes do início do gozo.

Em dezembro de 2014, Joana foi dispensada sem justa causa, sendo quitadas as férias vencidas + 1/3, relativas ao período aquisitivo de 2013/2014; as férias proporcionais + 1/3; além das demais verbas rescisórias devidas.

Considerando a situação fática acima descrita:

(A) as férias dos anos de 2012, 2013 e 2014 não foram concedidas de forma regular.

(B) as férias dos anos de 2012, 2013 e 2014 foram corretamente observadas pela empresa, eis que concedidas dentro dos períodos concessivos e pagas em época própria.

(C) existe irregularidade apenas em relação às férias concedidas em julho de 2012, eis que foram quitadas fora do prazo legal, sendo devido o pagamento em dobro da remuneração total das férias, incluindo o terço constitucional.

(D) há irregularidade apenas em relação às férias concedidas em 2014, pois o período concessivo não foi observado, sendo devido o pagamento em dobro da remuneração total das férias, incluindo o terço constitucional.

(E) apenas as férias do ano de 2013 estão corretas, eis que concedidas dentro do período concessivo, fracionadas de forma correta e pagas dentro do prazo legal.

Gabarito (A)

Compilamos as informações do enunciado na tabela abaixo:

Período aquisitivo	Período concessivo		Concessão efetiva	Remuneração de férias
2010/2011	10/10/2011	09/10/2012	julho de 2012	Paga com atraso (após ter retornado de férias)
2011/2012	10/10/2012	09/10/2013	julho e setembro de 2013	Paga 2 dias antes do início do gozo
2012/2013	10/10/2013	09/10/2014	15/9 a 15/10/2014	Paga 2 dias antes do início do gozo das férias
2013/2014	10/10/2014	interrompido em dez/2014	-	quitadas na rescisão

Nota-se o seguinte:

I) as férias do período aquisitivo 2010/2011 foram pagas com atraso. Nesse caso, elas deveriam ter sido pagas em dobro. Portanto, em relação a este período aquisitivo, é devida uma remuneração de férias (com o terço constitucional).

II) em relação às férias relativas ao período aquisitivo 2011/2012, apesar de as férias terem sido usufruídas dentro do período concessivo e pagas dentro do prazo legal, nota-se que Josefa já possuía mais de 50 anos naquela data. Dessa sorte, não poderia ter ocorrido o fracionamento por força do art. 134, § 2º, da CLT.

III) parte das férias do período aquisitivo 2012/2013 foram usufruídas fora do período concessivo (ou seja, o período de férias de 10 a 15/10/2014). Nesse caso, nos termos da SUM-81 do TST¹, estes dias gozados após o fim do período concessivo deverão ser pagos novamente.

Assim, houve irregularidades em todos os períodos aquisitivos.

90. Rosa Maria trabalhou como Gerente de Produtos na empresa Limpe Bem Ltda., que aluga equipamentos de limpeza residencial e industrial. A empregada trabalhou para a referida empresa de 01 de agosto de 2012 até 10 de novembro de 2015, quando foi dispensada sem justa causa, com a concessão de aviso prévio indenizado.

Uma semana após a comunicação da dispensa, Rosa Maria voltou à empresa para devolver dois equipamentos de limpeza que havia levado para sua residência, indevidamente e sem o conhecimento da empresa, com o objetivo de limpar um cômodo de sua casa.

Diante da situação fática apresentada e de acordo com o entendimento sumulado pelo TST, Rosa Maria

¹ SUM-81 FÉRIAS

Os dias de férias gozados após o período legal de concessão deverão ser remunerados em dobro.

(A) poderá sofrer a aplicação de uma penalidade como a advertência ou suspensão, mas não poderá ter sua dispensa imotivada convertida em dispensa por justa causa.

(B) poderá ter sua dispensa imotivada convertida em dispensa por justa causa, perdendo o direito ao restante do respectivo período de aviso prévio.

(C) poderá ter sua dispensa imotivada convertida em dispensa por justa causa, mas terá direito de receber todos os valores relativos à rescisão sem justa causa, com a compensação da quantia referente ao aluguel do equipamento utilizado indevidamente.

(D) perderá o período restante do aviso prévio, mas terá direito a receber os valores relativos às férias vencidas e proporcionais acrescidas de 1/3 constitucional, décimo terceiro salário e saque do FGTS.

(E) não poderá ter sua dispensa imotivada convertida em dispensa por justa causa, porque o ato faltoso foi cometido antes da concessão do aviso prévio, não sendo mais possível alterar o motivo determinante da ruptura do contrato de trabalho.

Gabarito (B)

Como o empregador teve ciência da conduta faltosa da empregada apenas durante o aviso prévio, sua dispensa imotivada poderá ser convertida em demissão por justa causa, nos termos da SUM-73 do TST:

SUM-73 DESPEDIDA. JUSTA CAUSA

A ocorrência de justa causa, salvo a de abandono de emprego, no decurso do prazo do aviso prévio dado pelo empregador, retira do empregado qualquer direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória.

Nesse caso, ele deixará de ter direito ao restante do aviso prévio indenizado.

91. Maria Lopes, gerente administrativa de uma grande multinacional, recebe por mera liberalidade e a título gratuito, desde o início do contrato de trabalho, de forma integral, o ressarcimento de todas as despesas relativas ao aparelho celular utilizado em serviço e para ligações particulares. Recebe ainda, da mesma forma, o reembolso do combustível gasto durante o mês. A empregada trabalha internamente e não necessita do veículo para o desenvolvimento de suas atividades. O pagamento dessas verbas é realizado mediante depósito bancário em sua conta corrente e não é lançado nos recibos de pagamento. Diante dos fatos,

(A) os valores reembolsados relativos à utilização do aparelho celular e combustível não têm natureza salarial se não excederem 50% do salário percebido pela empregada.

(B) os valores reembolsados relativos à utilização do aparelho celular e combustível têm natureza salarial e deveriam ser lançados nos recibos de pagamento.

(C) os valores reembolsados relativos à utilização do aparelho celular não têm natureza salarial, mas os valores pagos a título de combustível têm natureza salarial.

(D) os valores reembolsados relativos ao combustível não têm natureza salarial porque apesar de a empregada trabalhar internamente, o veículo é utilizado para o trajeto de sua residência até a empresa.

(E) o reembolso dos valores relativos à utilização do aparelho celular e combustível não precisa ser lançado nos recibos de pagamento porque tais valores não têm natureza salarial.

Gabarito (C)

Pelo enunciado, percebemos que o ressarcimento pelo uso do aparelho celular está parcialmente ligado às atividades da empregada. Dessa forma, fazendo uma analogia ao item I da SUM-367, considera-se que, mesmo que utilizado parcialmente para fins particulares, o telefone seria uma utilidade sem natureza salarial.

O ressarcimento de combustível, por sua vez, não está ligado às atividades, ou seja, não é indispensável à realização do trabalho. Assim sendo, também é utilidade que possui natureza salarial.

92. Judith Cristina, assistente administrativo na empresa Sem Rumo Representação Comercial, foi dispensada sem justa causa em 14/10/2015, sendo quitadas todas as verbas rescisórias inerentes ao contrato de trabalho.

No dia 30/10/2015, após um mal estar, Judith Cristina passou por uma consulta médica quando, então, foi constatado que estava grávida, com 6 semanas de gestação. Após seis meses do nascimento da criança, Judith Cristina procurou a empresa Sem Rumo Representação Comercial e informou que, no momento da rescisão do contrato de trabalho, estava grávida. Diante dos fatos e de acordo com o entendimento sumulado pelo TST, Judith Cristina

(A) não tem direito à reintegração e aos salários, em razão do término da garantia de emprego.

(B) deve ser reintegrada, com o pagamento dos salários e demais verbas relativas ao período posterior à reintegração.

(C) deve ser reintegrada, com pagamento de todos os salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

(D) tem direito apenas aos salários e demais verbas correspondentes ao período de estabilidade, tendo em vista o término do período relativo à garantia de emprego.

(E) não tem direito aos salários e demais verbas correspondentes ao período de estabilidade, uma vez que não comunicou a empresa antes do nascimento da criança.

Gabarito (D)

Primeiramente, observa-se que, quando confirmada a gravidez, a empregada encontrava-se em aviso prévio (pelo menos 30 dias). Dessa forma, a empregada faz jus à estabilidade provisória.

Nos termos do item II da SUM-244, a empregada não teria direito à reintegração, visto que o período de estabilidade (5 meses após o parto) já se passou. Nesse caso, ela faz jus aos salários correspondentes a tal período:

SUM-244 GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA

(..)

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

93. João Fita é Operador de Máquina na Gráfica Imprima Bem Ltda. Desde a sua contratação, João Fita opera a máquina CPTD4 que, em funcionamento, emite ruídos acima dos limites de tolerância fixados pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social e recebe adicional compatível com o grau de insalubridade apurado.

Após a modernização do pátio gráfico, João Fita passou a operar a máquina CPTD5, que não emite qualquer tipo de ruído.

Em virtude disso, a Gráfica Imprima Bem Ltda. parou de pagar o adicional de insalubridade.

Diante dos fatos, a atitude da empresa

(A) não está correta, pois como se trata de alteração do contrato de trabalho, o consentimento João Fita é obrigatório e só terá validade se a condição for mais benéfica ao empregado.

(B) está correta, eis que, eliminados os riscos à saúde de João Fita, cessará a obrigação do pagamento do adicional de insalubridade.

(C) não está correta, pois a Constituição Federal garante a irredutibilidade salarial.

(D) está correta, porém João Fita terá direito à indenização correspondente a um mês do adicional de insalubridade suprimido por ano de trabalho nestas condições.

(E) não está correta, pois o adicional de insalubridade integrou o contrato de trabalho de João Fita, não podendo ser suprimido.

Gabarito (B)

Como salário-condição, o adicional insalubridade só será pago enquanto perdurar a exposição do empregado ao risco:

CLT, art. 194 - O direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade **cessará com a eliminação do risco** à sua saúde ou integridade física, nos termos desta Seção e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho.

94. Maria Dolores, analista de sistemas da empresa Digital S/A, ficou afastada de suas atividades durante quatro períodos: 14 dias, em razão de um pequeno acidente doméstico; 03 dias, em virtude de casamento; 10 dias, em razão de uma cirurgia de retirada de varizes e 03 dias, em razão de suspensão disciplinar.

Analisando-se a situação acima, o contrato de trabalho de Maria Dolores, durante os afastamentos esteve, respectivamente,

- (A) interrompido, interrompido, interrompido e suspenso.
- (B) suspenso, suspenso, interrompido e interrompido.
- (C) interrompido, interrompido, suspenso e suspenso.
- (D) suspenso, interrompido, interrompido e interrompido.
- (E) interrompido, suspenso, suspenso e interrompido.

Gabarito (A)

Prazo	Motivo	Enquadramento	Fundamento
14 dias	em razão de um pequeno acidente doméstico	Interrupção	Lei 8.213/91, art. 60 (<i>dentro dos primeiros 15 dias</i>)
03 dias	em virtude de casamento	Interrupção	CLT, art. 473, II
10 dias	em razão de uma cirurgia de retirada de varizes	Interrupção	Lei 8.213/91, art. 60 (<i>dentro dos primeiros 15 dias</i>)
03 dias	em razão de suspensão disciplinar	Suspensão	CLT, art. 474 (primeira parte)

95. Adonis trabalha como soldado da Polícia Militar, em escala 12x36, das 6h00 às 18h00. Em todas as suas folgas, prestava serviços de forma pessoal e subordinada para uma empresa de segurança, fazendo a escolta de caminhões de carga, mediante o pagamento de salário

mensal, sem registro em sua CTPS. Após dois anos de trabalho para a empresa de segurança, Adonis foi dispensado sem o recebimento das verbas rescisórias. Por esta razão, pleiteou o reconhecimento do vínculo empregatício e o pagamento das verbas salariais e rescisórias devidas durante a prestação de serviços. Segundo o entendimento sumulado pelo TST, o reconhecimento do vínculo empregatício entre o policial militar e a empresa de segurança

- (A) é devido, pois a prestação de serviços foi pessoal, habitual, subordinada e onerosa, porém, é vedada a aplicação de qualquer tipo de penalidade disciplinar pela corporação ao policial militar, bem como o registro em sua CTPS.

(B) não é devido, porque o policial militar está proibido de trabalhar para empresas privadas, em suas horas vagas.

(C) não é devido, porque o policial militar trabalhava apenas em dias alternados, não havendo habitualidade.

(D) não é devido, pois Adonis, por ser policial militar, não estava sujeito às ordens da empresa de segurança, nem poderia ser punido com advertência ou suspensão.

(E) é devido, tendo em vista que preenchidas as características da relação de emprego, independentemente do eventual cabimento de penalidade disciplinar prevista no Estatuto do Policial Militar.

(E), com fundamento na SUM-386 do TST:

SUM-386 POLICIAL MILITAR. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM EMPRESA PRIVADA

Preenchidos os requisitos do art. 3º da CLT, é legítimo o reconhecimento de relação de emprego entre policial militar e empresa privada, independentemente do eventual cabimento de penalidade disciplinar prevista no Estatuto do Policial Militar.

2. Lista das questões comentadas

Analista Judiciário – Área Administrativa (AJAA)

88. Josefa foi contratada pela empresa Mundo Global S/A para laborar de segunda a sexta-feira, das 08h00 às 14h15, com 15 minutos de intervalo para refeição e descanso. Habitualmente, a pedido da empresa, Josefa estendia sua jornada de trabalho até às 14h30, sendo mantidas as demais disposições contratuais.

Tendo em vista o cenário acima apresentado e de acordo com o entendimento sumulado pelo TST, no que tange a horas extras,

Josefa

(A) terá direito ao pagamento dos 15 minutos extras trabalhados e mais 01h00 extra relativa ao intervalo não gozado corretamente, por dia efetivamente trabalhado, sem qualquer adicional legal ou convencional ou reflexo.

(B) não terá direito ao pagamento de horas extras, uma vez que a jornada realizada não ultrapassa o limite legal de oito horas diárias.

(C) terá direito apenas ao pagamento dos 15 minutos extras trabalhados, acrescidos do adicional legal ou convencional, além dos reflexos legais nas demais verbas contratuais.

(D) terá direito ao pagamento dos 15 minutos extras trabalhados e mais 45 minutos extras relativos ao intervalo intrajornada não gozado corretamente, acrescidos do adicional legal ou convencional e reflexos nas demais verbas contratuais.

(E) terá direito ao pagamento dos 15 minutos extras trabalhados e mais 01h00 extra relativa ao intervalo não gozado corretamente, acrescidos do adicional legal ou convencional e reflexos nas demais verbas contratuais.

89. Joana, brasileira, casada, nascida em 01/03/1959, foi contratada pela empresa Mix Eventos Ltda., em 10/10/2010, na função de Auxiliar Administrativo.

Em julho de 2012, a empresa concedeu 30 dias de férias a Joana, relativas ao período aquisitivo de 2010/2011. As férias + 1/3 foram pagas de forma simples, no dia seguinte em que Joana retornou do gozo das férias.

Em 2013, a empresa concedeu férias de 20 dias a Joana, em julho, e mais 10 dias de férias em setembro, relativas ao período aquisitivo de 2011/2012, efetuando o pagamento das férias + 1/3 de forma simples, dois dias antes do início do gozo de cada período.

Por fim, em 2014, a empresa concedeu férias a Joana no período 15/09/2014 a 15/10/2014, relativas ao período aquisitivo de 2012/2013. As férias + 1/3 foram pagas de forma simples, dois dias antes do início do gozo.

Em dezembro de 2014, Joana foi dispensada sem justa causa, sendo quitadas as férias vencidas + 1/3, relativas ao período aquisitivo de 2013/2014; as férias proporcionais + 1/3; além das demais verbas rescisórias devidas.

Considerando a situação fática acima descrita:

(A) as férias dos anos de 2012, 2013 e 2014 não foram concedidas de forma regular.

(B) as férias dos anos de 2012, 2013 e 2014 foram corretamente observadas pela empresa, eis que concedidas dentro dos períodos concessivos e pagas em época própria.

(C) existe irregularidade apenas em relação às férias concedidas em julho de 2012, eis que foram quitadas fora do prazo legal, sendo devido o pagamento em dobro da remuneração total das férias, incluindo o terço constitucional.

(D) há irregularidade apenas em relação às férias concedidas em 2014, pois o período concessivo não foi observado, sendo devido o pagamento em dobro da remuneração total das férias, incluindo o terço constitucional.

(E) apenas as férias do ano de 2013 estão corretas, eis que concedidas dentro do período concessivo, fracionadas de forma correta e pagas dentro do prazo legal.

90. Rosa Maria trabalhou como Gerente de Produtos na empresa Limpe Bem Ltda., que aluga equipamentos de limpeza residencial e industrial. A empregada trabalhou para a referida empresa de 01 de agosto de 2012 até 10 de novembro de 2015, quando foi dispensada sem justa causa, com a concessão de aviso prévio indenizado.

Uma semana após a comunicação da dispensa, Rosa Maria voltou à empresa para devolver dois equipamentos de limpeza que havia levado para sua residência, indevidamente e sem o conhecimento da empresa, com o objetivo de limpar um cômodo de sua casa.

Diante da situação fática apresentada e de acordo com o entendimento sumulado pelo TST, Rosa Maria

(A) poderá sofrer a aplicação de uma penalidade como a advertência ou suspensão, mas não poderá ter sua dispensa imotivada convertida em dispensa por justa causa.

(B) poderá ter sua dispensa imotivada convertida em dispensa por justa causa, perdendo o direito ao restante do respectivo período de aviso prévio.

(C) poderá ter sua dispensa imotivada convertida em dispensa por justa causa, mas terá direito de receber todos os valores relativos à rescisão sem justa causa, com a compensação da quantia referente ao aluguel do equipamento utilizado indevidamente.

(D) perderá o período restante do aviso prévio, mas terá direito a receber os valores relativos às férias vencidas e proporcionais acrescidas de 1/3 constitucional, décimo terceiro salário e saque do FGTS.

(E) não poderá ter sua dispensa imotivada convertida em dispensa por justa causa, porque o ato faltoso foi cometido antes da concessão do aviso prévio, não sendo mais possível alterar o motivo determinante da ruptura do contrato de trabalho.

91. Maria Lopes, gerente administrativa de uma grande multinacional, recebe por mera liberalidade e a título gratuito, desde o início do contrato de trabalho, de forma integral, o ressarcimento de todas as despesas relativas ao aparelho celular utilizado em serviço e para ligações particulares. Recebe ainda, da mesma forma, o reembolso do combustível gasto durante o mês. A empregada trabalha

internamente e não necessita do veículo para o desenvolvimento de suas atividades. O pagamento dessas verbas é realizado mediante depósito bancário em sua conta corrente e não é lançado nos recibos de pagamento. Diante dos fatos, (A) os valores reembolsados relativos à utilização do aparelho celular e combustível não têm natureza salarial se não excederem 50% do salário percebido pela empregada.

(B) os valores reembolsados relativos à utilização do aparelho celular e combustível têm natureza salarial e deveriam ser lançados nos recibos de pagamento.

(C) os valores reembolsados relativos à utilização do aparelho celular não têm natureza salarial, mas os valores pagos a título de combustível têm natureza salarial.

(D) os valores reembolsados relativos ao combustível não têm natureza salarial porque apesar de a empregada trabalhar internamente, o veículo é utilizado para o trajeto de sua residência até a empresa.

(E) o reembolso dos valores relativos à utilização do aparelho celular e combustível não precisa ser lançado nos recibos de pagamento porque tais valores não têm natureza salarial.

92. Judith Cristina, assistente administrativo na empresa Sem Rumo Representação Comercial, foi dispensada sem justa causa em 14/10/2015, sendo quitadas todas as verbas rescisórias inerentes ao contrato de trabalho.

No dia 30/10/2015, após um mal estar, Judith Cristina passou por uma consulta médica quando, então, foi constatado que estava grávida, com 6 semanas de gestação. Após seis meses do nascimento da criança, Judith Cristina procurou a empresa Sem Rumo Representação Comercial e informou que, no momento da rescisão do contrato de

trabalho, estava grávida. Diante dos fatos e de acordo com o entendimento sumulado pelo TST, Judith Cristina

(A) não tem direito à reintegração e aos salários, em razão do término da garantia de emprego.

(B) deve ser reintegrada, com o pagamento dos salários e demais verbas relativas ao período posterior à reintegração.

(C) deve ser reintegrada, com pagamento de todos os salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

(D) tem direito apenas aos salários e demais verbas correspondentes ao período de estabilidade, tendo em vista o término do período relativo à garantia de emprego.

(E) não tem direito aos salários e demais verbas correspondentes ao período de estabilidade, uma vez que não comunicou a empresa antes do nascimento da criança.

93. João Fita é Operador de Máquina na Gráfica Imprima Bem Ltda. Desde a sua contratação, João Fita opera a máquina CPTD4 que, em funcionamento, emite ruídos acima dos limites de tolerância fixados pelo Ministério do Trabalho e

Previdência Social e recebe adicional compatível com o grau de insalubridade apurado.

Após a modernização do pátio gráfico, João Fita passou a operar a máquina CPTD5, que não emite qualquer tipo de ruído.

Em virtude disso, a Gráfica Imprima Bem Ltda. parou de pagar o adicional de insalubridade.

Diante dos fatos, a atitude da empresa

(A) não está correta, pois como se trata de alteração do contrato de trabalho, o consentimento João Fita é obrigatório e só terá validade se a condição for mais benéfica ao empregado.

(B) está correta, eis que, eliminados os riscos à saúde de João Fita, cessará a obrigação do pagamento do adicional de insalubridade.

(C) não está correta, pois a Constituição Federal garante a irredutibilidade salarial.

(D) está correta, porém João Fita terá direito à indenização correspondente a um mês do adicional de insalubridade suprimido por ano de trabalho nestas condições.

(E) não está correta, pois o adicional de insalubridade integrou o contrato de trabalho de João Fita, não podendo ser suprimido.

94. Maria Dolores, analista de sistemas da empresa Digital S/A, ficou afastada de suas atividades durante quatro períodos: 14 dias, em razão de um pequeno acidente doméstico; 03 dias, em virtude de casamento; 10 dias, em razão de uma cirurgia de retirada de varizes e 03 dias, em razão de suspensão disciplinar.

Analisando-se a situação acima, o contrato de trabalho de Maria Dolores, durante os afastamentos esteve, respectivamente,

(A) interrompido, interrompido, interrompido e suspenso.

(B) suspenso, suspenso, interrompido e interrompido.

(C) interrompido, interrompido, suspenso e suspenso.

(D) suspenso, interrompido, interrompido e interrompido.

(E) interrompido, suspenso, suspenso e interrompido.

95. Adonis trabalha como soldado da Polícia Militar, em escala 12x36, das 6h00 às 18h00. Em todas as suas folgas, prestava serviços de forma pessoal e subordinada para uma empresa de segurança, fazendo a escolta de caminhões de carga, mediante o pagamento de salário

mensal, sem registro em sua CTPS. Após dois anos de trabalho para a empresa de segurança, Adonis foi dispensado sem o recebimento das verbas rescisórias. Por esta razão, pleiteou o reconhecimento do vínculo empregatício e o pagamento das verbas salariais e rescisórias devidas durante a prestação de serviços. Segundo o entendimento sumulado pelo TST, o reconhecimento do vínculo empregatício entre o policial militar e a empresa de segurança

(A) é devido, pois a prestação de serviços foi pessoal, habitual, subordinada e onerosa, porém, é vedada a aplicação de qualquer tipo de penalidade disciplinar pela corporação ao policial militar, bem como o registro em sua CTPS.

(B) não é devido, porque o policial militar está proibido de trabalhar para empresas privadas, em suas horas vagas.

(C) não é devido, porque o policial militar trabalhava apenas em dias alternados, não havendo habitualidade.

(D) não é devido, pois Adonis, por ser policial militar, não estava sujeito às ordens da empresa de segurança, nem poderia ser punido com advertência ou suspensão.

(E) é devido, tendo em vista que preenchidas as características da relação de emprego, independentemente do eventual cabimento de penalidade disciplinar prevista no Estatuto do Policial Militar.

3. Gabaritos



88.	E
89.	A
90.	B
91.	C
92.	D
93.	B
94.	A
95.	E