

Aula 00

*SEE-PE (Analista de Gestão Educacional
- Direito) Direito do Trabalho*

Autor:
Antonio Daud

04 de Novembro de 2022

Índice

1) Conceito, características, divisão, natureza, funções e autonomia do Direito do Trabalho_	3
2) Questões Comentadas - Noções Introdutórias - Cebraspe	7
3) Lista de Questões - Noções Introdutórias - Cebraspe	20



CONCEITO, CARACTERÍSTICAS, DIVISÃO, NATUREZA, FUNÇÕES E AUTONOMIA DO DIREITO DO TRABALHO

Inicialmente veremos o tópico “Conceito, características, divisão, natureza, funções e autonomia do Direito do Trabalho”, em que abordaremos os fundamentos do Direito do Trabalho, sua formação histórica, as tendências atuais, incluindo flexibilização e desregulamentação, e ainda o valor do trabalho e a dignidade nas relações de trabalho.

Conceito, características, divisão, natureza, funções e autonomia do Direito do Trabalho

INCIDÊNCIA EM PROVA: BAIXÍSSIMA

Ao longo do nosso curso, você perceberá que o Direito do Trabalho tem uma forte característica: proteger o trabalhador.

E é daí que extraímos o fundamento deste ramo do Direito: ao pressupor que o **trabalhador é hipossuficiente**, ante a desigualdade existente entre o detentor do capital (empregador) e o detentor da força de trabalho (empregado), conclui-se que o empregado não poderia negociar livremente sua força de trabalho.

É como dizia o francês Abade Lacordaire: “entre o patrão e o operário, é a liberdade que oprime e a lei que liberta”.

Tomando emprestadas as palavras de Ricardo Resende¹, pode-se conceituar **Direito do Trabalho** como sendo o ramo da ciência jurídica que estuda as **relações jurídicas entre os trabalhadores e os tomadores de seus serviços**, em especial as relações entre empregados e empregadores.

Atualmente, não mais restam dúvidas acerca da autonomia do Direito do trabalho, na medida em que este constitui um **ramo autônomo** da ciência jurídica.

De forma geral, o Direito material do Trabalho é subdividido em:

- a) Direito **Coletivo** do Trabalho, que trata das relações de determinado grupo, classe ou categoria, em geral reunidos em um sindicato;
- b) Direito **Individual** do Trabalho, que trata das relações entre empregado e empregador.

¹ RESENDE, Ricardo. Direito do Trabalho Esquematizado. 7 ed. Método, 2012, p. 1.



Em relação à natureza do Direito do Trabalho, a despeito da infundável discussão a respeito de ser parte do Direito Público ou do Direito Privado, a doutrina² tem entendido que a substância central do Direito do Trabalho (relação de emprego), levaria à conclusão de que o Direito do Trabalho tem **natureza de Direito Privado**, haja vista que a relação se daria entre particulares. Além disso, mesmo que o Estado esteja em um dos polos desta relação, trata-se de uma relação de direito privado.

Entre suas principais funções, estaria a de impedir a exploração do trabalho humano como fonte de riqueza dos detentores do capital, de modo que, originalmente, teria sido concebido como verdadeiro instrumento de **proteção do polo mais fraco da relação de trabalho** (trabalhador).

Nesse sentido, lembramos que o **desenvolvimento do Direito do Trabalho** se deu a partir do século XIX, ensejado pela primeira Revolução Industrial, **a partir dos movimentos dos operários** que buscavam melhoria das condições de trabalho, em especial a limitação da jornada.

Em decorrência da pressão desse movimento operário, iniciou-se uma intervenção do Estado no sentido de regulamentar alguns desses direitos, o que teria coincidido com o reconhecimento dos direitos fundamentais de segunda dimensão (direitos sociais) e com o Estado de Bem-Estar Social.

Atualmente, entende-se que a proteção do trabalhador relaciona-se ao princípio da dignidade humana, de sede constitucional.

A seguir, uma questão a respeito destes primeiros assuntos:

FCC/Juiz do Trabalho – 1º Concurso Nacional – 2017 (adaptada)

O Direito do Trabalho deve ser considerado produto cultural do século XIX e das transformações e condições sociais, econômicas e políticas que colocam a relação de trabalho subordinada como núcleo do processo produtivo característico daquela sociedade e que tornaram possível o aparecimento deste ramo novo da ciência jurídica, com características próprias e autonomia doutrinária.

Gabarito (correta).

Avançando, salienta-se que a CF, apesar de ter reforçado a proteção e garantido direitos mínimos ao trabalhador, autorizou a **flexibilização** dos **direitos** trabalhistas que sejam **de indisponibilidade relativa**, como sendo aqueles de caráter privado, não previstos em lei ou na própria CF como tal (por exemplo, direitos estipulados em acordo ou convenção coletiva de trabalho ou no regulamento da empresa).

² DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 66-67.



Por outro lado, **proíbe-se a flexibilização dos direitos de indisponibilidade absoluta**, pois estariam ligados ao princípio da dignidade humana.

Além disso, entende-se incompatível com o Direito do Trabalho a **desregulamentação** das relações trabalhistas. Notem que a desregulamentação (diferentemente da “flexibilização”) pressupõe a **ausência de intervenção estatal**, de modo que as partes poderiam estipular livremente os contratos de trabalho. Tal situação não é admitida no âmbito do Direito do Trabalho.

Portanto, distinguindo flexibilização e desregulamentação, podemos dizer que, na **flexibilização**, o Estado mantém sua intervenção nas relações de trabalho. O que acontece quando se autorizam regras menos rígidas, mas mantém-se o chamado “mínimo existencial”.

Já quando se fala em **desregulamentação**, observa-se um fenômeno mais radical, em que o Estado deixa de intervir nas relações de trabalho, deixando que as partes negociem livremente.

Em termos de características do Direito do Trabalho, a doutrina³ aponta:

- a) a tendência (...) à **ampliação crescente**;
- b) o fato de ser um direito (...) de **reivindicação de classe**;
- c) de **cunho intervencionista**;
- d) o caráter cosmopolita, isto é, influenciado pelas normas internacionais;
- e) o fato de os seus institutos jurídicos mais típicos serem de ordem coletiva ou socializante;
- f) o fato de ser um direito em transição.

Evolução histórica do Direito do Trabalho

O desenvolvimento do Direito do Trabalho se deu a partir do século XIX, em decorrência dos movimentos operários surgidos a partir da revolução industrial, os quais buscavam a limitação da jornada de trabalho e melhoria das condições de trabalho, de modo geral.

³ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Ltr, 2005. p. 87.



Tal movimento ganhou forças com o reconhecimento dos direitos fundamentais de segunda dimensão, já no início do século XX, abrindo caminhos para a regulamentação de normas trabalhistas.

No Brasil, vale destacar a promulgação da Constituição Federal de 1988, que garantiu direitos fundamentais ao trabalhador, assegurando-lhe⁴ o “mínimo existencial”, a partir do princípio da dignidade da pessoa humana.

⁴ RESENDE, Ricardo. Direito do Trabalho Esquematizado. 7 ed. Método, 2012, p. 2-3



QUESTÕES COMENTADAS



Jornada de trabalho normal

1. CEBRASPE/EBSERH – Advogado – 2018

O tempo despendido para troca de roupa ou uniforme nas dependências da empresa será considerado como hora de trabalho, ainda que não exista a obrigatoriedade de realizá-la na empresa.

Comentários:

Como não há obrigatoriedade de a troca de roupa ou uniforme ser realizada dentro da empresa, tal período de tempo **não** é considerado tempo à disposição do empregador, nos termos da alteração promovida pela reforma trabalhista:

CLT, art. 4º, § 2º Por **não se considerar tempo à disposição do empregador**, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação [variações no registro de até 5 minutos e 10 minutos diários], quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras: (..)

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

Gabarito (E)

2. FCC/TST – Analista Judiciário–Área Judiciária - 2017

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 o fornecimento de transporte pela empregadora é sempre causa ensejadora do direito em questão, ainda que haja cobrança parcial por parte do empregador.



(B) 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.

(C) 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.

(D) 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.

(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, à ausência de transporte público regular, ensejando a pertinência do direito em questão.

Comentários:

O gabarito é a **letra (B)**, segundo a redação atualizada da CLT, art. 58, § 2º.

CLT, art. 58, § 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.

Gabarito (B)

3. FCC/Juiz do Trabalho – 1º Concurso Nacional – 2017 (adaptada)

A respeito das formas de invalidade do contrato de emprego, considerando a doutrina e a jurisprudência prevalentes, julgue o item abaixo:

() a contratação do serviço suplementar do trabalhador bancário, seja na admissão ou no curso do contrato, não é considerada nula, logo, não gera efeito pecuniário em razão do princípio da livre autonomia da vontade contratual que determina que as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas.

Comentários:

Pelo contrário. A jurisprudência consigna do TST é pela impossibilidade de **pré-contratação** de horas extraordinárias, conforme se depreende da jurisprudência do TST:

SUM-199 BANCÁRIO. PRÉ-CONTRATAÇÃO DE HORAS EXTRAS

I - A contratação do serviço suplementar, quando da admissão do trabalhador bancário, é **nula**. Os valores assim ajustados apenas remuneram a jornada normal, sendo devidas as horas extras com o adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento), as quais não configuram pré-contratação, se pactuadas após a admissão do bancário.



Gabarito (E)

4. CEBRASPE /PGM-Fortaleza – Procurador – 2017

Conforme o entendimento do TST, como o empregador não está obrigado por lei a remunerar o trabalho extraordinário prestado por seus gerentes que exerçam cargos de gestão, o empregado não tem direito ao repouso semanal remunerado.

Comentários:

Como comentamos, o RSR é devido aos empregados já que fora previsto em outra lei, não na CLT. Além disso, a questão buscou exigir conhecimento da jurisprudência não consolidada do TST, está citada no Informativo TST nº 149 (TST-E-RR-3453300-61.2008.5.09.0013, SBDI-I, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, 17.11.2016):

Cargo de confiança. Art. 62, II, da CLT. Repouso semanal remunerado e feriados. Não concessão. Pagamento em dobro. Incidência da Súmula nº 146 do TST.

O empregado exercente de cargo de gestão, inserido no art. 62, II, da CLT, **tem** direito ao gozo do repouso semanal e à folga referente aos feriados com a remuneração correspondente. Assim, caso não usufrua esse direito ou não tenha a oportunidade de compensar a folga na semana seguinte, o empregador deve pagar, em dobro, a remuneração dos dias laborados, nos termos da Súmula nº 146 do TST. O objetivo do art. 62, II, da CLT é excluir a obrigação de o empregador remunerar, como extraordinário, o trabalho prestado pelos ocupantes de cargo de confiança, mas isso não retira do empregado o direito constitucionalmente assegurado ao repouso semanal remunerado, previsto no art. 7º, XV, da CF.

Gabarito (E)

5. FCC/TRT1 - Juiz do Trabalho – 2016 (adaptada)

Em relação à duração do trabalho, de acordo com a CLT e o entendimento sumulado pelo TST, julgue:
() O regime de sobreaviso é aplicado exclusivamente aos empregados de ferrovias e do setor elétrico.

Comentários:

Item incorreto, já que houve extensão do sobreaviso a outras categorias por meio de leis, construção doutrinária e jurisprudência do TST.

Gabarito (E)

6. FCC/TRT1 - Juiz do Trabalho – 2016 (adaptada)

Em relação à duração do trabalho, de acordo com a CLT e o entendimento sumulado pelo TST, julgue:



() Encontra-se em regime de prontidão o trabalhador que, por determinação do empregador, aguarda em casa o chamado para o serviço.

Comentários:

Na prontidão, o empregado aguarda na própria empresa a possibilidade de ser chamado (CLT, art. 244, § 3º).

Gabarito (E)

7. FCC/TRT1 - Juiz do Trabalho – 2016 (adaptada)

Em relação à duração do trabalho, de acordo com a CLT e o entendimento sumulado pelo TST, julgue:

() Para a validade do sistema de compensação de horas conhecido como banco de horas, é necessária a concordância de todos os trabalhadores que dele vão participar ou, então, a existência de norma coletiva.

Comentários:

Para o banco de horas anual, exige-se norma coletiva e, para o semestral, exige-se, ao menos, acordo individual por escrito. Assim, não há que se falar em concordância de todos os trabalhadores de que dele vão participar.

Gabarito (E)

8. FCC/TRT1 - Juiz do Trabalho – 2016 (adaptada)

Em relação à duração do trabalho, de acordo com a CLT e o entendimento sumulado pelo TST, julgue:

() As horas de sobreaviso e/ou as de prontidão não podem ser compensadas por meio do sistema de banco de horas.

Comentários:

Item incorreto, já que não há proibição legal nesse sentido.

Gabarito (E)

9. FUNDATEC/PGM-POA – Procurador – 2016 (adaptada)

Analise as assertivas abaixo sobre a jornada de trabalho:

() A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada, sendo inválido, ademais, acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma da CLT.

Comentários:



Gabarito (E), após a reforma trabalhista. A prestação de horas extras habituais **não** mais descaracteriza os acordos de compensação de jornada:

CLT, art. 59-B, parágrafo único. A prestação de horas extras habituais **não** descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

Gabarito (E)

10. FUNDATEC/PGM-POA – Procurador – 2016 (adaptada)

Analise as assertivas abaixo sobre a jornada de trabalho:

() É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada, porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública, infenso à negociação coletiva.

Comentários:

Após a reforma trabalhista, a CLT passou a permitir a **redução** do intervalo intrajornada para jornadas superiores a 06 horas mediante negociação coletiva. É a prevalência do “negociado sobre o legislado”. Tal redução, que somente pode se dar por meio de **negociação coletiva**, fica limitada ao mínimo de **30 minutos** de intervalo:

CLT, art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho **têm prevalência** sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

(..)

III – **intervalo intrajornada**, respeitado o limite **mínimo de trinta minutos** para jornadas superiores a seis horas;

Por outro lado, não há previsão, nem mesmo após a reforma trabalhista, quanto à **supressão** do intervalo mediante ACT/CCT, o que torna incorreta a proposição.

Gabarito (E)

11. FCC/TRT11 – Oficial de Justiça Avaliador – 2017 (adaptada)

Ricardo é empregado da empresa Z exercendo as funções de jardineiro. Assim, quando termina a sua jornada de trabalho, se dirige ao vestiário para trocar o uniforme, sendo que, após a troca ele registra a sua saída no cartão de ponto. Neste caso, considerando que a troca de uniforme dentro da empresa não é obrigatória, de acordo com a redação atualizada da CLT

(A) dez minutos, observado o limite máximo de vinte minutos diários, incluindo o tempo para troca de uniforme.

(B) o tempo gasto na troca de uniforme não é computado como jornada, ainda que ultrapassados dez minutos diários.



(C) dez minutos, observado o limite máximo de vinte minutos diários, excluindo o tempo para troca de uniforme.

(D) três minutos, observado o limite máximo de seis minutos diários, excluindo o tempo para troca de uniforme.

Comentários:

Gabarito (B), de acordo com a novo §2º do art. 4º da CLT:

CLT, art. 4º, § 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação [variações no registro de até 5 minutos e 10 minutos diários], quando o empregado, por escolha própria, **buscar proteção pessoal**, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou **permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares**, entre outras:

(..)

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

Gabarito (B)

12. FCC/TRT11 – Oficial de Justiça Avaliador – 2017

Maciel é empregado da empresa X Ltda e exerce seu labor no horário noturno. Todavia, todas as sextas-feiras e aos sábados Maciel estendeu seu labor até as 07:00 horas. Neste caso, de acordo com o entendimento Sumulado do TST,

(A) não é devido o adicional noturno quanto às horas prorrogadas, uma vez que já efetuadas no horário diurno, ou seja, após 6h.

(B) não é devido o adicional noturno quanto às horas prorrogadas, uma vez que já efetuadas no horário diurno, ou seja, após 5h.

(C) é devido o adicional noturno quanto às horas prorrogadas, sendo que este adicional integrará o salário de Maciel para todos os efeitos legais.

(D) é devido o adicional noturno apenas quanto a primeira hora prorrogada, sendo que este adicional integrará o salário de Maciel para os efeitos legais, exceto férias.

(E) é devido o adicional noturno quanto às horas prorrogadas, sendo que este adicional integrará o salário de Maciel para os efeitos legais, exceto férias e décimo terceiro salário.

Comentários:

O gabarito é a **letra (C)**, de acordo com o art. 73, § 5º, da CLT e com a SUM-60 do TST:



SUM-60 ADICIONAL NOTURNO. INTEGRAÇÃO NO SALÁRIO E PRORROGAÇÃO EM HORÁRIO DIURNO

I - O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos.

II - Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas. Exegese do art. 73, § 5º, da CLT.

Gabarito (C)

13. FCC/TRT3 – Analista Judiciário – Avaliador Federal – 2015 (adaptada)

Em relação à limitação da jornada de trabalho,

(A) serão computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

(B) o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho.

(C) em face do princípio da igualdade, não há distinção entre os funcionários que exercem função operacional e os funcionários que exercem função de gestão (chefes de departamento ou filial), no que se refere ao direito ao recebimento de horas extraordinárias.

(D) a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas horas diárias, desde que haja previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Comentários:

A **alternativa A** está **incorreta** porque, como não é possível que todos registrem simultaneamente o ponto (e a maioria chega à empresa no mesmo horário), e considerando a prática jurisprudencial, foi inserida na CLT regra que permite desconsiderar pequenas variações no ponto do empregado, qual seja:

CLT, art. 58, § 1º **Não** serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto **não excedentes de cinco minutos**, observado o limite **máximo de dez minutos diários**.

Portanto, as variações dentro deste limite **não** são consideradas jornada extraordinária, ao contrário do que diz a questão. Ressalto, por outro lado, que tais variações deixam de ser computadas caso o empregado permaneça no local de trabalho para realização de atividades particulares ou para se abrigar, por exemplo.

Por sua vez, a **alternativa B**, correta, pois está de acordo com a nova redação do art. 58, §2º, que exclui a hora *in itinere* do cômputo da jornada de trabalho:

CLT, art. 58, § 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.

A **alternativa C** está **incorreta** porque os funcionários que exercem função de gestão (chefes de departamento ou filial) não têm direito ao recebimento de horas extras, caso não seja exercido controle sobre eles:

CLT, art. 62 - **Não** são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo [Da Duração do Trabalho]:

(..)

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial¹.

Por fim, a **alternativa D** está **incorreta** porque omitiu a possibilidade de ajuste de horas extras mediante acordo entre empregado e empregador:

CLT, art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por **acordo individual**, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Gabarito (B)

14. FCC/TRT4 – Analista Judiciário – Avaliador Federal – 2015 (adaptada)

Dentre as normas gerais de tutela do trabalho encontramos na Consolidação das Leis do Trabalho regras que disciplinam a duração de trabalho, os períodos de descanso e intervalos e o trabalho noturno.

Sobre esse tema:

(A) serão descontadas e computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

(B) o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, não será computado na jornada de trabalho, mesmo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

(C) entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de oito horas consecutivas para descanso do trabalhador.

(D) em qualquer trabalho contínuo que não exceder de 6 (seis) horas diárias, mas ultrapassar quatro horas diárias, será obrigatório um intervalo de trinta minutos.

¹ Além do encargo de gestão a CLT também exige a percepção de gratificação de função não inferior a 40%, como estudado anteriormente.



(E) considera-se noturno, para o trabalhador urbano, o trabalho executado entre as vinte e uma horas de um dia e às seis horas do dia seguinte.

Comentários:

A **letra A**, incorreta, conforme art. 58, §1º, da CLT:

CLT, art. 58, § 1º **Não** serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto **não excedentes de cinco minutos**, observado o limite **máximo de dez minutos diários**.

A **letra B**, correta, pois está de acordo com a nova redação do art. 58, §2º, que exclui a hora *in itinere* do cômputo da jornada de trabalho:

CLT, art. 58, § 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.

A **letra C** está incorreta, pois o intervalo interjornadas é de 11 horas.

A **letra D** está errada, pois, nessa hipótese, o intervalo obrigatório é de 15 minutos:

Jornada	Intervalo intrajornada
Igual ou inferior a 04 horas	Não há obrigatoriedade de concessão de intervalo intrajornada
<u>Maior que 04 horas e igual ou inferior a 06 horas</u>	<u>Intervalo de 15 minutos</u>
Superior a 06 horas	Intervalo de 1 a 2 horas

Por fim, a **letra E** peca ao citar os limites do horário noturno para o trabalhador urbano, já que este é, na verdade, das 22 hs às 05 hs do dia seguinte.

Gabarito (B)

Jornadas especiais de trabalho

15. Daud/2017

Acerca do trabalho intermitente, julgue:

() O período de inatividade também será considerado tempo à disposição do empregador, por força do princípio da continuidade da relação de emprego.

Comentários:



O período de inatividade não é computado como jornada de trabalho (ou seja, não é tempo à disposição do empregador):

CLT, art. 452-A, § 5º O período de inatividade **não** será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

Gabarito (E)

16. FCC/TRT-PE – Analista – Área Administrativa – 2018 (adaptada)

O trabalho em regime de tempo parcial é considerado aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares.

Comentários:

O **item** está correto, ante a regulamentação do trabalho a tempo parcial pós-reforma trabalhista:

CLT, 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.

Gabarito (C)

17. MPT – 19º Concurso para Procurador do Trabalho – 2015 (adaptada)

Por acordo individual de trabalho, o empregador poderá instituir a jornada de 8 (oito) horas diárias para os turnos ininterruptos de revezamento.

Comentários:

Nos termos do disposto no art. 7º, XIV, da CF, a ampliação da jornada em TIR deve se dar mediante negociação coletiva.

Gabarito (E)

18. CEBRASPE /PGE-PI – Procurador – 2014 (adaptada)

É inválida a jornada de doze horas trabalhadas por trinta e seis horas de descanso, ainda que ajustada em convenção coletiva de trabalho.

Comentários:

Vejam o que diz o seguinte dispositivo celetista a respeito:



CLT, art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante **acordo individual escrito**, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de **doze horas** seguidas por **trinta e seis horas** ininterruptas de descanso, observados **ou indenizados** os intervalos para repouso e alimentação.

Gabarito (E)

19. MPT – 14º Concurso para Procurador do Trabalho - 2008

Complete com a opção CORRETA. Poderá a duração normal do trabalho do jornalista ser elevada a _____ horas, mediante acordo escrito, em que se estipule aumento de ordenado, correspondente ao excesso de tempo de trabalho, em que se fixe um intervalo destinado a repouso ou a refeição.

- () a) 7 horas
- () b) 8 horas;
- () c) 10 horas;
- () d) 12 horas;
- () e) não respondida.

Comentários:

Gabarito (A), conforme definido no artigo 304 da CLT:

CLT, art. 303 - A duração normal do trabalho dos empregados compreendidos nesta Seção não deverá exceder de 5 (cinco) horas, tanto de dia como à noite.

CLT, art. 304 - Poderá a duração normal do trabalho ser elevada a 7 (sete) horas, mediante acordo escrito, em que se estipule aumento de ordenado, correspondente ao excesso do tempo de trabalho, em que se fixe um intervalo destinado a repouso ou a refeição.

Gabarito (A)

20. FCC/TRT9 – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2015 (adaptada)

Considerando que Carlito foi contratado como técnico em energia de potência pela empresa Raio de Luz Eletricidade Industrial Ltda., inicialmente para cumprimento de uma jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais, e teve sua jornada validamente alterada para 25 horas na semana, ele

- (A) poderá prestar no máximo 5 horas extras por semana, em razão do regime de contratação a tempo parcial.
- (B) deverá manifestar perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva, sua opção para adoção do regime de tempo parcial.



Comentários:

A **letra A** está incorreta. De acordo com a nova regra, como Carlito labora até 26 horas semanais, ele poderia prestar até 06 horas extras por semana:

CLT, 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.

A **letra (B)**, correta, conforme CLT, art. 58-A, § 2º:

CLT, art. 58-A, § 2º Para os atuais empregados [isto é, aqueles em regime integral], a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante **opção manifestada perante a empresa**, na **forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva**.

Gabarito (B)

21. FCC/TRT23 – Analista Judiciário – Área Execução de Mandados - 2011

Os digitadores

(A) equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 10 minutos a cada 90 minutos de trabalho consecutivo.

(B) não se equiparam aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), tratando-se de categorias distintas com direitos distintos, não havendo qualquer analogia relacionada aos períodos de descanso.

(C) equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 5 minutos a cada 90 minutos de trabalho consecutivo.

(D) equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 15 minutos a cada 120 minutos de trabalho consecutivo.

(E) equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 15 minutos a cada 90 minutos de trabalho consecutivo.

Comentários:

O gabarito é a **letra (A)**, conforme Súmula 346 do TST:

SUM-346 DIGITADOR. INTERVALOS INTRAJORNADA. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 72 DA CLT



Os digitadores, por aplicação analógica do art. 72 da CLT, equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 10 (dez) minutos a cada 90 (noventa) de trabalho consecutivo.

A atividade de digitação não existia à época da elaboração da CLT, pois não havia a utilização generalizada de computadores. Como esta atividade possui efeitos semelhantes às outras funções citadas na lei (problemas nos tendões em face da repetitividade da tarefa) a Súmula consolida a aplicação analógica do intervalo de 10 minutos a cada 90 minutos de trabalho.

Gabarito (A)



LISTA DE QUESTÕES

Jornada de trabalho normal

1. CEBRASPE/EBSERH – Advogado – 2018

O tempo despendido para troca de roupa ou uniforme nas dependências da empresa será considerado como hora de trabalho, ainda que não exista a obrigatoriedade de realizá-la na empresa.

2. FCC/TST – Analista Judiciário–Área Judiciária - 2017

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 o fornecimento de transporte pela empregadora é sempre causa ensejadora do direito em questão, ainda que haja cobrança parcial por parte do empregador.

(B) 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.

(C) 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.

(D) 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.

(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, à ausência de transporte público regular, ensejando a pertinência do direito em questão.

3. FCC/Juiz do Trabalho – 1º Concurso Nacional – 2017 (adaptada)

A respeito das formas de invalidade do contrato de emprego, considerando a doutrina e a jurisprudência prevalentes, julgue o item abaixo:

() a contratação do serviço suplementar do trabalhador bancário, seja na admissão ou no curso do contrato, não é considerada nula, logo, não gera efeito pecuniário em razão do princípio da livre autonomia da vontade contratual que determina que as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas.

4. CEBRASPE /PGM-Fortaleza – Procurador – 2017

Conforme o entendimento do TST, como o empregador não está obrigado por lei a remunerar o trabalho extraordinário prestado por seus gerentes que exerçam cargos de gestão, o empregado não tem direito ao repouso semanal remunerado.

5. FCC/TRT1 - Juiz do Trabalho – 2016 (adaptada)

Em relação à duração do trabalho, de acordo com a CLT e o entendimento sumulado pelo TST, julgue:



() O regime de sobreaviso é aplicado exclusivamente aos empregados de ferrovias e do setor elétrico.

6. FCC/TRT1 - Juiz do Trabalho – 2016 (adaptada)

Em relação à duração do trabalho, de acordo com a CLT e o entendimento sumulado pelo TST, julgue:

() Encontra-se em regime de prontidão o trabalhador que, por determinação do empregador, aguarda em casa o chamado para o serviço.

7. FCC/TRT1 - Juiz do Trabalho – 2016 (adaptada)

Em relação à duração do trabalho, de acordo com a CLT e o entendimento sumulado pelo TST, julgue:

() Para a validade do sistema de compensação de horas conhecido como banco de horas, é necessária a concordância de todos os trabalhadores que dele vão participar ou, então, a existência de norma coletiva.

8. FCC/TRT1 - Juiz do Trabalho – 2016 (adaptada)

Em relação à duração do trabalho, de acordo com a CLT e o entendimento sumulado pelo TST, julgue:

() As horas de sobreaviso e/ou as de prontidão não podem ser compensadas por meio do sistema de banco de horas.

9. FUNDATEC/PGM-POA – Procurador – 2016 (adaptada)

Analise as assertivas abaixo sobre a jornada de trabalho:

() A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada, sendo inválido, ademais, acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma da CLT.

10. FUNDATEC/PGM-POA – Procurador – 2016 (adaptada)

Analise as assertivas abaixo sobre a jornada de trabalho:

() É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada, porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública, infenso à negociação coletiva.

11. FCC/TRT11 – Oficial de Justiça Avaliador – 2017 (adaptada)

Ricardo é empregado da empresa Z exercendo as funções de jardineiro. Assim, quando termina a sua jornada de trabalho, se dirige ao vestiário para trocar o uniforme, sendo que, após a troca ele registra a sua saída no cartão de ponto. Neste caso, considerando que a troca de uniforme dentro da empresa não é obrigatória, de acordo com a redação atualizada da CLT

(A) dez minutos, observado o limite máximo de vinte minutos diários, incluindo o tempo para troca de uniforme.

(B) o tempo gasto na troca de uniforme não é computado como jornada, ainda que ultrapassados dez minutos diários.

(C) dez minutos, observado o limite máximo de vinte minutos diários, excluindo o tempo para troca de uniforme.

(D) três minutos, observado o limite máximo de seis minutos diários, excluindo o tempo para troca de uniforme.

12. FCC/TRT11 – Oficial de Justiça Avaliador – 2017



Maciel é empregado da empresa X Ltda e exerce seu labor no horário noturno. Todavia, todas as sextas-feiras e aos sábados Maciel estendeu seu labor até as 07:00 horas. Neste caso, de acordo com o entendimento Sumulado do TST,

- (A) não é devido o adicional noturno quanto às horas prorrogadas, uma vez que já efetuadas no horário diurno, ou seja, após 6h.
- (B) não é devido o adicional noturno quanto às horas prorrogadas, uma vez que já efetuadas no horário diurno, ou seja, após 5h.
- (C) é devido o adicional noturno quanto às horas prorrogadas, sendo que este adicional integrará o salário de Maciel para todos os efeitos legais.
- (D) é devido o adicional noturno apenas quanto a primeira hora prorrogada, sendo que este adicional integrará o salário de Maciel para os efeitos legais, exceto férias.
- (E) é devido o adicional noturno quanto às horas prorrogadas, sendo que este adicional integrará o salário de Maciel para os efeitos legais, exceto férias e décimo terceiro salário.

13. FCC/TRT3 – Analista Judiciário – Avaliador Federal – 2015 (adaptada)

Em relação à limitação da jornada de trabalho,

- (A) serão computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.
- (B) o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho.
- (C) em face do princípio da igualdade, não há distinção entre os funcionários que exercem função operacional e os funcionários que exercem função de gestão (chefes de departamento ou filial), no que se refere ao direito ao recebimento de horas extraordinárias.
- (D) a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas horas diárias, desde que haja previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

14. FCC/TRT4 – Analista Judiciário – Avaliador Federal – 2015 (adaptada)

Dentre as normas gerais de tutela do trabalho encontramos na Consolidação das Leis do Trabalho regras que disciplinam a duração de trabalho, os períodos de descanso e intervalos e o trabalho noturno.

Sobre esse tema:

- (A) serão descontadas e computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.
- (B) o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, não será computado na jornada de trabalho, mesmo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.
- (C) entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de oito horas consecutivas para descanso do trabalhador.
- (D) em qualquer trabalho contínuo que não exceder de 6 (seis) horas diárias, mas ultrapassar quatro horas diárias, será obrigatório um intervalo de trinta minutos.



(E) considera-se noturno, para o trabalhador urbano, o trabalho executado entre as vinte e uma horas de um dia e às seis horas do dia seguinte.

Jornadas especiais de trabalho

15. Daud/2017

Acerca do trabalho intermitente, julgue:

() O período de inatividade também será considerado tempo à disposição do empregador, por força do princípio da continuidade da relação de emprego.

16. FCC/TRT-PE – Analista – Área Administrativa – 2018 (adaptada)

O trabalho em regime de tempo parcial é considerado aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares.

17. MPT – 19º Concurso para Procurador do Trabalho – 2015 (adaptada)

Por acordo individual de trabalho, o empregador poderá instituir a jornada de 8 (oito) horas diárias para os turnos ininterruptos de revezamento.

18. CEBRASPE /PGE-PI – Procurador – 2014 (adaptada)

É inválida a jornada de doze horas trabalhadas por trinta e seis horas de descanso, ainda que ajustada em convenção coletiva de trabalho.

19. MPT – 14º Concurso para Procurador do Trabalho - 2008

Complete com a opção CORRETA. Poderá a duração normal do trabalho do jornalista ser elevada a _____ horas, mediante acordo escrito, em que se estipule aumento de ordenado, correspondente ao excesso de tempo de trabalho, em que se fixe um intervalo destinado a repouso ou a refeição.

() a) 7 horas

() b) 8 horas;

() c) 10 horas;

() d) 12 horas;

() e) não respondida.

20. FCC/TRT9 – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2015 (adaptada)

Considerando que Carlito foi contratado como técnico em energia de potência pela empresa Raio de Luz Eletricidade Industrial Ltda., inicialmente para cumprimento de uma jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais, e teve sua jornada validamente alterada para 25 horas na semana, ele

(A) poderá prestar no máximo 5 horas extras por semana, em razão do regime de contratação a tempo parcial.

(B) deverá manifestar perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva, sua opção para adoção do regime de tempo parcial.

21. FCC/TRT23 – Analista Judiciário – Área Execução de Mandados - 2011



Os digitadores

(A) equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 10 minutos a cada 90 minutos de trabalho consecutivo.

(B) não se equiparam aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), tratando-se de categorias distintas com direitos distintos, não havendo qualquer analogia relacionada aos períodos de descanso.

(C) equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 5 minutos a cada 90 minutos de trabalho consecutivo.

(D) equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 15 minutos a cada 120 minutos de trabalho consecutivo.

(E) equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 15 minutos a cada 90 minutos de trabalho consecutivo.



GABARITO



GABARITO

- 1. E
- 2. B
- 3. E
- 4. E
- 5. E
- 6. E
- 7. E
- 8. E

- 9. E
- 10. E
- 11. B
- 12. C
- 13. B
- 14. B
- 15. E
- 16. E

- 17. C
- 18. E
- 19. E
- 20. A
- 21. B
- 22. A



ESSA LEI TODO MUNDO CONHECE: PIRATARIA É CRIME.

Mas é sempre bom revisar o porquê e como você pode ser prejudicado com essa prática.



1 Professor investe seu tempo para elaborar os cursos e o site os coloca à venda.



2 Pirata divulga ilicitamente (grupos de rateio), utilizando-se do anonimato, nomes falsos ou laranjas (geralmente o pirata se anuncia como formador de "grupos solidários" de rateio que não visam lucro).



3 Pirata cria alunos fake praticando falsidade ideológica, comprando cursos do site em nome de pessoas aleatórias (usando nome, CPF, endereço e telefone de terceiros sem autorização).



4 Pirata compra, muitas vezes, clonando cartões de crédito (por vezes o sistema anti-fraude não consegue identificar o golpe a tempo).



5 Pirata fere os Termos de Uso, adultera as aulas e retira a identificação dos arquivos PDF (justamente porque a atividade é ilegal e ele não quer que seus fakes sejam identificados).



6 Pirata revende as aulas protegidas por direitos autorais, praticando concorrência desleal e em flagrante desrespeito à Lei de Direitos Autorais (Lei 9.610/98).



7 Concurseiro(a) desinformado participa de rateio, achando que nada disso está acontecendo e esperando se tornar servidor público para exigir o cumprimento das leis.



8 O professor que elaborou o curso não ganha nada, o site não recebe nada, e a pessoa que praticou todos os ilícitos anteriores (pirata) fica com o lucro.



Deixando de lado esse mar de sujeira, aproveitamos para agradecer a todos que adquirem os cursos honestamente e permitem que o site continue existindo.