**QUESTÕES OBJETIVAS**

**Pergunta 01:**

**A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi criada em 1º de maio de 1943. Ela unificou toda a legislação trabalhista existente até aquela época. A CLT tinha como objetivo principal:**

**x Regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho**

**Tratar apenas das relações individuais do trabalho**

**Disciplinar somente as relações coletivas do trabalho**

**Permitir aos trabalhadores o direito a greve**

**Instituir o salário mínimo nacional**

**Pergunta 02:**

**A reforma trabalhista de novembro de 2017 criou um contrato de trabalho na qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses. Qual seria esse trabalho?**

**X Intermitente**

**Temporário**

**Teletrabalho**

**Parcial**

**Produtivo**

**Pergunta 03:**

**Hipótese de suspensão do contrato de trabalho:**

**falecimento de cônjuge, por até dois dias consecutivos.**

**X prisão provisória do empregado.**

**doação voluntária de sangue, por um dia a cada doze meses de trabalho**

**alistamento eleitoral, por até dois dias, na forma da lei.**

**comparecimento em juízo, pelo tempo necessário.**

**Pergunta 04:**

**Determinado empregado, admitido, em dezembro de 2017, para o exercício da função de engenheiro químico, com o salário de R$ 14.000,00 mensais, pactuou com seu empregador o banco de horas anual, a redução do intervalo para 30 minutos e o enquadramento do grau de insalubridade. Considerando a situação proposta e a legislação trabalhista atual, é possível afirmar que a pactuação é**

**nula apenas em relação ao banco de horas anual, que depende de negociação coletiva.**

**nula em relação ao banco de horas anual e o enquadramento do grau de insalubridade, que dependem de negociação coletiva.**

**nula apenas em relação ao enquadramento do grau de insalubridade, pois se trata de questão afeta a normas de ordem pública.**

**X válida, pois a situação relatada não depende de negociação coletiva.**

**válida apenas se houver convenção ou acordo coletivo de trabalho disciplinando a possibilidade mencionada.**

**Pergunta 05:**

**Considere as seguintes hipóteses:**

**I. Camila, irmã de Vânia, faleceu hoje em razão de complicações decorrentes de uma cirurgia estética. II. Fernanda se casou hoje às 19:00 horas. A cerimônia está marcada na casa da família na cidade de Itapetininga. III. Norberto pretende se alistar eleitor, nos termos da legislação pertinente. IV. Sônia está grávida. Gilberto, seu marido, pretende acompanhar suas consultas médicas para possibilitar um contato próximo com seu filho.**

**Nesses casos, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, Vânia, Fernanda, Norberto e Gilberto poderão deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, respectivamente, por até**

**três dias consecutivos, três dias consecutivos, dois dias consecutivos ou não, cinco dias.**

**dois dias consecutivos, dois dias consecutivos, três dias consecutivos ou não, dois dias.**

**dois dias consecutivos, três dias consecutivos, três dias consecutivos, três dias.**

**três dias consecutivos, dois dias consecutivos, três dias consecutivos, três dias.**

**X dois dias consecutivos, três dias consecutivos, dois dias consecutivos ou não, dois dias.**

**Pergunta 06:**

**Identifique a alternativa correta:**

**Estagiário é o indivíduo que o prestador não está subordinado a qualquer norma do contratante do serviço, técnica ou disciplinar.**

**Autônomo é quem comprovadamente frequenta curso de educação superior, de ensino médio, de educação profissional de nível médio, ou escolas de educação especial.**

**X Trabalhado temporário é uma forma de flexibilização na contratação (atende à necessidade transitória de serviços) cujo contrato possui prazo determinado (não se tratando de terceirização).**

**Trabalhador temporário é o trabalhador que presta serviço sem vínculo de emprego com o tomador de serviço, sob intermediação do sindicato da categoria (estivadores e capatazes nos portos).**

**Trabalhador avulso é o empregado de um prestador de serviços, mas subordinado funcionalmente ao tomador de serviços, ao qual o primeiro presta serviços.**

**Pergunta 07:**

**Levando-se em conta o artigo 66 da CLT que trata do intervalo interjornadas, caso um empregado encerra suas atividades profissionais às 22h horas de um dia, ele não poderá retornar ao serviço senão depois de cumpridas as horas de intervalo interjornadas, ou seja, ele deverá comparecer ao trabalho:**

**após as 10:00 h horas da manhã do dia seguinte.**

**X após as 9:00 h horas da manhã do dia seguinte.**

**após as 8:00 h horas da manhã do dia seguinte.**

**após as 11:00 h horas da manhã do dia seguinte.**

**deverá comparecer no horário normal de trabalho na manhã do dia seguinte.**

**Pergunta 08:**

**Uma empresa do setor comercial durante uma fiscalização foi multada, com base no art. 459 da CLT, por não cumprir o prazo legal para pagamento de seus empregados. Em razão disso, a empresa deverá adequar a sua rotina de administração de pessoal à legislação trabalhista, que estabelece o prazo para o pagamento de salários mensais até:**

**primeiro dia de cada mês.**

**último dia do mês corrente.**

**terceiro dia útil do mês corrente.**

**X quinto dia útil do mês seguinte ao da referência.**

**primeiro dia útil do mês subsequente ao mês trabalhado.**

**Pergunta 09:**

**No que se refere à relação de emprego não é correto afirmar:**

**Empregador é quem assume os riscos da atividade econômica**

**Empregador é quem admite, assalaria e dirige a prestação de serviços**

**Empregado é quem exerce atividade sob dependência econômica**

**X Empregado é quem exerce atividade de maneira eventual**

**Empregado é quem exerce atividade de maneira não eventual**

**Pergunta 10:**

**O pagamento de pessoal é regulamentado pela CLT e por outros acordos. Em relação ao prazo do pagamento, excetuando-se outro prazo mais favorável, negociado em acordo, convenção ou dissídio coletivo, a lei determina que o salário deverá estar à disposição do trabalhador até o.**

**15º dia útil do mês subsequente ao vencido.**

**10º dia útil do mês subsequente ao vencido.**

**X 5º dia útil do mês subsequente ao vencido.**

**2º dia útil do mês subsequente ao vencido.**

**1º dia útil do mês subsequente ao vencido.**

**Pergunta 11:**

**O descanso semanal remunerado é um direito dos empregados, que advém de Lei Federal 605/49. O artigo 67 da CLT assegura aos trabalhadores um descanso semanal remunerado de duração de 24 horas. Quando deve ocorrer esse DSR:**

**Sempre aos domingos.**

**X Preferencialmente no domingo**

**Preferencialmente no sábado ou domingo.**

**Sábado e domingo.**

**Preferencialmente Em qualquer dia da semana, sem preferência em qualquer dos dias.**

**Pergunta 12:**

**Paulo foi contratado como empregado da empresa Fábrica de Festa & Fantasia para exercer as funções de ajudante geral, recebendo um salário mínimo mensal. Após um ano de trabalho, Paulo foi chamado pelo gerente que o informou que, em razão das dificuldades econômicas da empresa, seu salário seria reduzido para meio salário mínimo mensal. A atitude da empresa.**

**X Não está correta, pois o salário é irredutível, salvo previsão em convenção ou acordo coletivo.**

**Não está correta, pois o salário é impenhorável, salvo previsão em convenção ou acordo coletivo.**

**Não está correta, pois a redução de salário depende de lei.**

**Está correta, pois a redução de salário é permitida, se comprovado que o empregador está em situação econômica difícil.**

**Está correta, pois a redução de salário é permitida após o empregado completar um ano de serviço.**

**Pergunta 13:**

**Podemos afirmar que o tempo correspondente considerado para o Descanso Semanal Remunerado é de:**

**72 horas consecutivas, incluindo o domingo**

**X 24 horas consecutivas**

**12 horas consecutivas**

**36 horas consecutivas**

**11 horas consecutivas entre o intervalo das jornadas de trabalho**

**Pergunta 14:**

**De acordo com o conteúdo estudado marque a alternativa correta.**

**O departamento pessoal , basicamente é dividido em 03 setores: Admissão, treinamento e Desligamento.**

**O departamento pessoal , basicamente é dividido em 04 setores: Recrutamento, Admissão, Compensação e Desligamento.**

**X O departamento pessoal , basicamente é dividido em três setores: Admissão, Compensação e Desligamento.**

**O departamento RH, basicamente é dividido em três setores: Admissão, Compensação e Desligamento.**

**O departamento de RH, basicamente é dividido em 02 setores: Admissão, Compensação**

**Pergunta 15:**

**Nas alternativas abaixo, qual é incorreta em relação às anotações que são feitas na Carteira de Trabalho e Previdência Social?**

**Na data-base;**

**A qualquer tempo, por solicitação do trabalhador;**

**X Para registro do motivo de demissão por justa causa;**

**No caso de rescisão contratual;**

**Necessidade de comprovação perante a Previdência Social.**

**Pergunta 16:**

**O afastamento previdenciário, por motivo de acidente do trabalho é**

**Suspensão do contrato de trabalho por motivo ilícito atribuível ao empregado.**

**Suspensão do contrato de trabalho por motivo ilícito atribuível ao empregador.**

**X Suspensão do contrato de trabalho por motivo estranho à vontade do empregado.**

**Suspensão do contrato de trabalho por motivo lícito atribuível ao empregado.**

**Suspensão do contrato de trabalho por motivo lícito atribuível ao empregador.**

**Pergunta 17:**

**A Livraria Cultura está iniciando a confecção de um manual de normas e procedimentos interno. Para tanto, ela deseja informar aos seus colaboradores os motivos previstos em Lei para faltas justificadas e injustificadas. Identifique abaixo qual alternativa correta dos motivos pelos quais a empresa ABC poderá concretizar uma situação de Interrupção de Contrato de Trabalho?**

**Afastamento por doença superior a 15 dias, Férias e Licença Paternidade;**

**Afastamento por doença superior a 15 dias, Faltas abonadas e Serviço Militar;**

**X Afastamento por doença até 15 dias, Férias e Licença Paternidade;**

**Afastamento por doença até 15 dias Licença Maternidade e Greve Abusiva;**

**Afastamento por doença até 15 dias, Faltas Injustificadas e Greve Abusiva.**

**Pergunta 18:**

**O Sr. João Pedro, trabalha de segunda a sexta feira das 08 horas às 12 horas 00 e das 13 horas às 17 horas, porém em razão de serviços extraordinários seu horário de trabalho na segunda feira prorrogou-se até as 23 horas. A fim de que sejam respeitados os períodos mínimos de intervalo entre o término de uma jornada e o início de outra, o Sr. João Pedro poderá iniciar uma nova jornada de trabalho na terça feira a partir de que horário? Assinale a alternativa correta:**

**De qualquer horário, pois a empresa irá pagar as horas extras**

**Das 05 horas e 01 minuto**

**Das 09 horas e 01 minuto**

**X Das 10 horas e 01 minuto**

**Das 11 horas e 01 minuto**

**Pergunta 19:**

**(VUNESP/2010) A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não deve exceder:**

**40 horas semanais, conforme previsto na Constituição Federal.**

**X 8 horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.**

**14 horas diárias, sendo que duas dessas horas comporão o banco de horas.**

**12 horas diárias.**

**10 horas diárias.**

**Pergunta 20:**

**Assinale a alternativa que mostra corretamente o conceito de Departamento Pessoal.**

**X O Departamento de Pessoal é a seção que procede a gestão da movimentação de pessoal entre empregador e empregado.**

**O Departamento de Pessoal é a seção que procede a gestão das contratações e demissões em uma empresa.**

**O Departamento de Pessoal é a seção que procede a gestão dos adicionais e descontos na folha de pagamento dos funcionários de uma empresa.**

**O Departamento de Pessoal é a seção que procede a gestão dos aspectos relacionados a pessoas de uma empresa.**

**O Departamento de Pessoal é a seção que procede a gestão da comunicação entre empregador e empregado em uma empresa.**

**Pergunta 21:**

**Para que ocorra a relação de emprego, é preciso a ocorrência simultânea das seguintes condições:**

**Impessoalidade, qualificação, habitualidade, trabalho e salário.**

**Impessoalidade, liderança, trabalho, salário e habitualidade.**

**X Pessoalidade, habitualidade, subordinação, trabalho e salário.**

**Pessoalidade, eventualidade, subordinação, salário e trabalho.**

**Pessoalidade, eventualidade, qualificação, trabalho e salário**

**Pergunta 22:**

**Sabe-se que existem inúmeras categorias profissionais no Brasil que são amparadas pela legislação trabalhista, no entanto, de maneira abrangente, pode-se afirmar que a partir de 05/10/1988, com a promulgação da nova Constituição Federal, a jornada de trabalho semanal passou a ser de:**

**X 44 horas semanais;**

**48 horas semanais;**

**46 horas semanais;**

**50 horas semanais;**

**42 horas semanais.**

**Pergunta 23:**

**São arquivados nos prontuários individuais dos funcionários os seguintes documentos em seu nome, EXCETO:**

**xerox do CPF e da carteira de identidade**

**xerox da certidão de nascimento e casamento**

**X documento de inscrição no PIS.**

**cartões de pontos e recibos de pagamento**

**ficha de entrega dos EPI (Equipamentos de proteção individual).**

**Pergunta 24:**

**No que se refere à rotina de admissão não é correto afirmar:**

**É necessário que exista um contrato de trabalho**

**É necessário que se faça a indicação de dependentes para efeito de imposto de renda e salário família**

**Existe a obrigatoriedade de registro na carteira de trabalho**

**X O registro na carteira de trabalho pode ser feito a qualquer tempo**

**É necessário fazer o registro do funcionário na ficha de registro, livro de registro ou no sistema eletrônico.**

**Pergunta 25:**

**Em relação ao contrato de trabalho por prazo determinado, é correto se afirmar que ele:**

**Pode ser prorrogado por duas vezes, não pode ter duração superior a dois anos e, caso o trabalhador seja despedido sem justa causa, antes do término do contrato, o empregador deverá pagar uma indenização no valor da metade dos salários devidos até o fim do contrato.**

**X Só pode ser prorrogado uma única vez, não pode ter duração superior a dois anos e, caso o trabalhador seja despedido sem justa causa, antes do término do contrato, o empregador deverá pagar uma indenização no valor da metade dos salários devidos até o fim do contrato.**

**Só pode ser prorrogado uma única vez, não pode ter duração superior a um ano e, caso o trabalhador seja despedido sem justa causa, antes do término do contrato, o empregador deverá pagar uma indenização no valor da metade dos salários devidos até o fim do contrato.**

**Só pode ser prorrogado uma única vez, não pode ter duração superior a dois anos e, caso o trabalhador seja despedido sem justa causa, antes do término do contrato, o empregador não fica obrigado a pagar nenhum tipo de indenização ao trabalhador.**

**Só pode ser prorrogado uma única vez, não pode ter duração superior a três anos e, caso o trabalhador seja despedido sem justa causa, antes do término do contrato, o empregador não fica obrigado a pagar nenhum tipo de indenização ao trabalhador.**

**QUESTÕES DISCURSIVAS**

**Pergunta 01: As normas sobre duração do trabalho têm por finalidade estabelecer limite temporal ao trabalho executado pelo empregado em favor do empregador, visando a proteção da saúde e da integridade física do trabalhador. Aponte a seguir quais são os grupos nos quais estão divididas as normas sobre duração do trabalho.**

**Gabarito: Normas sobre jornada de trabalho; e normas sobre períodos de repouso.**

**Pergunta 02: Uma Relação de Trabalho só existe se ocorrência simultânea de condições básicas como a habitualidade, subordinação, trabalho e salário, e para isso foi criada a CLT com a intenção de proteger o emprego (art. 2.o e 3.o). Quem são os elementos dessa relação e qual é o papel de cada um?**

**Gabarito: Oe elementos são empregado e empregador. O Empregador, segundo o art. 2º da CLT, assume os riscos da atividade econômica, admite, assalaria, e dirige a prestação de serviços. O Empregado, art. 3º da CLT, é a pessoa física que presta serviço ao empregador de maneira não-eventual, sob dependência e mediante salário.**

**Pergunta 03: Estabeleça a diferença entre suspensão e interrupção do contrato de trabalho. Fundamente sua resposta com um exemplo para cada caso:**

**Gabarito: A suspensão ocorre quando as duas obrigações fundamentais se tornam reciprocamente inexigíveis (salários e prestação dos serviços). Já no caso da interrupção o trabalhador não trabalha, mas conserva, todavia, o direito ao recebimento de salários integrais do respectivo período. Como exemplo de suspensão temos a suspensão disciplinar e como exemplo de interrupção temos as férias.**

**Pergunta 04: Maria foi contratada através de um contrato de experiência por um prazo de 30 dias. Transcorrido os primeiros trinta dias, o contrato foi prorrogado por mais 30 dias. Ao findar o prazo, o empregador a chamou e disse que antes do contrato se tornar com prazo indeterminado, ele iria fazer a última prorrogação de mais 30 dias, para totalizar os 90 dias permitidos por lei. O empregador agiu correto perante a Legislação Trabalhista?**

**Gabarito: Não, pois no contrato de experiência é possível apenas uma prorrogação por igual período.**

**Pergunta 05: O que ocorre nos contratos que tenham termo estipulado (prazo determinado) caso o empregador, sem justa causa, despedir o empregado antes do término do prazo contratado?**

**Gabarito: O empregador será obrigado a pagar ao empregado, a título de indenização, a metade da remuneração a que este empregado teria direito até o final do contrato.**

**Pergunta 06: Sabemos que na relação trabalhista existem dois atores principais, sem os quais não seria estabelecido nenhum tipo de relacionamento. Esses atores são o empregador e o empregado. A CLT determina que empregador é a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço, e que equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. Disciplina ainda que empregado é toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Completa ainda que não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. Para regular essa relação de trabalho existe o Contrato Individual de Trabalho. Quais os tipos de contratos de trabalho existentes? Faça a diferença entre eles.**

**Gabarito: Contrato de Trabalho pro prazo determinado (contrato de no máximo 24 meses, que no ato da sua assinatura, já tem o período final estabelecido, ou seja, já tem data inicial e final fixada) e Contrato de trabalho por prazo indeterminado (só tem data inicial estabelecida).**

**Pergunta 07: Diferentemente do adicional de insalubridade, que afeta a saúde do trabalhador, o adicional de periculosidade, tem o objetivo de "compensar" o empregado que desenvolve sua atividade em risco eminente de sua vida. Informe os percentuais que são utilizados no pagamento dos adicionais de insalubridade e periculosidade.**

**Gabarito: Insalubridade 10%, 20% e 40%. Periculosidade 30%.**

**Pergunta 08: Considerando uma jornada mensal de 220 horas, calcule a hora normal de um trabalhador que tem um salário mensal de R$ 3.500,00 e tem direito ao adicional de periculosidade:**

**Gabarito: (3500 x 1,3)/220 = R$ 20,68**

**Pergunta 09: Qual o valor da hora normal trabalhada, considerando-se um salário de R$ 1.760,00 em um regime normal de 220 horas mensais?**

**Gabarito: R$ 8,00 POR HORA**

**Pergunta 10: Considerando um salário fixo de R$ 1.500,00 por mês (30 dias), identifique o valor de 22 dias desse salário.**

**Gabarito: R$ 1.100,00**

**Pergunta 11: Um trabalhador admitido com salário de R$ 1.184,52 irá trabalhar 42 horas por semana com um total de 210 horas mensais. Qual será o valor do salário por dia e o valor do salário por hora desse trabalhador?**

**Gabarito: Dividir R$ 1.184,52 por 30 e encontrar o valor do salário por dia: R$ 39,48. Dividir R$ 1.184,52 por 210 e encontrar o valor do salário hora: R$ 5,64.**

**Pergunta 12: Um funcionário recebe salário de R$ 1.600,00 e exerce uma função na qual recebe Adicional de Insalubridade Máxima. Qual o valor desse adicional?**

**Gabarito: R$ 724,00 x 40% = R$ 289,60 O valor do adicional de insalubridade é de R$ 289,60.**

**Pergunta 13: Claudio atua em atividade periculosa e recebe um salário de R$ 4.500,00 mensais. Qual o valor do adicional de periculosidade que Claudio deve receber?**

**Gabarito: Claudio deve receber a titulo de adicional de priculosidade o valor de R$ 1.350,00**

**Pergunta 14: Qual o conceito de SALÁRIO FAMÍLIA?**

**Gabarito: Salário-família é um benefício previdenciário pago ao trabalhador que se enquadre dentro das faixas de remuneração vigentes na época, na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados de qualquer condição até a idade de quatorze anos ou inválido de qualquer idade.**

**Pergunta 15: Considerando um salário fixo de R$ 6.890,00 por mês, identifique o valor de 18 dias desse salário?**

**Gabarito: O aluno deverá em sua resposta informar R$ 4.134,00**

**Pergunta 16: Considerando um salário fixo de R$ 1.500,00 por mês, calcule o valor de 23 dias desse salário?**

**Gabarito: O aluno deverá encontrar R$ 1.150,00**

**Pergunta 17: Considerando um salário fixo de R$ 4.500,00 por mês, identifique o valor de 17 dias desse salário?**

**Gabarito: Aluno em sua resposta deverá indicar R$ 2.550,00**

**Pergunta 18: Considere que determinada empresa contratou um funcionário para trabalhar como Supervisor e que o salário fixo mensal contratado foi de R$ 3.200,00. Neste mês o funcionário trabalhou 12 dias. Qual será o valor de sua remuneração?**

**Gabarito: Solução: R$ 3.200,00 / 30 dias do mês = R$ 106,66 (dia de trabalho) X 12 (dias trabalhados) = R$ 1.279,92, Será o valor da remuneração do funcionário, considerando 12 dias trabalhados.**

**Pergunta 19: Considerando um salário fixo de R$ 5.550,00 por mês, identifique o valor de 14 dias desse salário?**

**Gabarito: O aluno deverá encontrar em sua resposta R$ 2.590,00**

**Pergunta 20: Defina Salário família e quais as obrigações que o trabalhador tem que se atentar para ter direito a receber esse benefício.**

**Gabarito: Trata-se de uma ajuda financeira que deve ser paga a todo trabalhador que tenha filhos menores de 14 anos ou filhos inválidos. Trata-se de uma cota por filho. Esse valor é estipulado pela Previdência Social e é um percentual sobre o salário mínimo vigente. Tem direito a essa ajuda financeira os trabalhadores cujo salário não atinja o limite estipulado. O empregado deve apresentar, anualmente, ao Departamento de Pessoal a Carteira de Vacinação e Comprovante de Escolaridade da criança.**