



## DIREITO DO TRABALHO

### QUESTÕES

Na prova de 1ª Fase da OAB, assuntos que mais caem em **DIREITO DO TRABALHO**

**São:**

CONTRATO DE TRABALHO;  
TERCEIRIZAÇÃO;  
ALTERAÇÃO CONTRATUAL;  
REMUNERAÇÃO E SALÁRIO;  
JORNADA DE TRABALHO.

**Abaixo, 10 questões comentadas sobre esses assuntos:**

**01.** Peçanha, policial militar, ingressou com uma reclamação trabalhista em face do Consultório Odontológico “Sorriso Lindo”. Na inicial, relatou que, entre 2019 e 2021, havia prestado serviços de segurança para a clínica e era responsável por acompanhar a abertura (por volta das 9h) e o fechamento (por volta das 18h) do consultório. Ele pretendia a anotação do contrato na carteira de trabalho e o pagamento de todas as parcelas decorrentes. Em sua defesa, a clínica disse que ficava numa sobreloja e que, por volta de 2019, passou a sofrer diversos assaltos e ameaças por telefone. Na mesma época, o policial se ofereceu espontaneamente para dar segurança em troca de pagamentos mensais. Desde então, não ocorreram mais assaltos. De acordo com o que estabelece a Consolidação das Leis do Trabalho, bem como a jurisprudência vigente, e, considerando, tão somente, as informações oferecidas pelo enunciado,

A) preenchidos os requisitos necessários, 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.

B) somente poderá ser reconhecido o vínculo trabalhista entre o policial e a clínica caso tenha sido dada permissão da prestação de serviços pela Polícia Militar do Estado ao qual o trabalhador está subordinado.

C) tendo em vista que a prestação de serviços se deu em concomitância com o exercício de função pública, o policial militar deverá optar, havendo compatibilidade de horário, por uma das atividades e, ainda, pela remuneração que lhe parecer mais conveniente.

D) por ser o militar em questão servidor público, qualquer reconhecimento de vínculo trabalhista

demanda, necessariamente, a aprovação em concurso público.

**02.** Marivaldo celebrou contrato de experiência com a empresa Aroma Bom Indústria e Comércio de Essências Ltda., com duração de 30 dias, para exercício das funções de auxiliar de estoque. Ao término do prazo fixado, o contrato de experiência foi prorrogado por mais 30 dias. Ao final desse segundo período, novamente o contrato foi prorrogado por mais 60 dias. As prorrogações realizadas são, nos termos da legislação consolidada e jurisprudência sumulada do TST,

A) inválidas, porque o contrato de experiência não admite prorrogação.

B) inválidas, porque a prorrogação do contrato de experiência somente pode se dar por períodos iguais ao inicial.

C) inválidas, porque o contrato de experiência somente pode ser prorrogado uma única vez e desde que respeitado o limite máximo de 90 dias.

D) válidas, porque o contrato de experiência somente não pode ser prorrogado para empregados que exercem cargo de confiança.

**03.** O fenômeno da terceirização possui argumentos favoráveis e contrários. Os favoráveis são: a modernização da administração empresarial com a redução de custos, aumento da produtividade com a criação de novos métodos de gerenciamento da atividade produtiva. Os contrários são: a redução dos direitos globais dos trabalhadores, tais como a promoção, salários, fixação na empresa e vantagens decorrentes de convenções e acordos coletivos. *(Pessoa, JORGE NETO; Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Q. Direito do Trabalho, 9ª edição. Grupo GEN, 10/2018.)* Sobre o tema, assinale a afirmativa correta

A) Em caso de reconhecimento de fraude na terceirização, a empresa tomadora responde subsidiariamente pelos débitos trabalhistas, independentemente de ter sido previamente inserida na relação jurídica processual.

B) É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

C) Para constatação de fraude na terceirização deve-se verificar se há caracterização da relação de emprego, em especial, a subordinação, mesmo que sejam observados os parâmetros formais fixados pela legislação vigente.



D) A legislação que regula a terceirização traz expressamente a igualdade de condições aos empregados das empresas prestadoras de serviço, devendo ser garantido o mesmo salário dos empregados vinculados à empresa tomadora que exercerem função similar.

**04.** Apolinário foi contratado, no dia 20 de nov. de 2017, pela empresa Terceirize Aqui Ltda. para exercer a função de operador de telemarketing. Essa empresa fornece os serviços de seus trabalhadores para outras empresas, como Telefonía Ltda. e Ligações Ilimitadas Ltda., as quais têm como função basilar a venda de planos de telefonia e atendimento às reclamações de serviços já prestados. Há cinco meses, a empresa Terceirize Aqui Ltda. realizou contrato com a empresa Telefonía Ltda., terceirizando os serviços de Apolinário na função de operador de telemarketing. Com base na Lei nº 13.429/2017, que dispõe, dentre outras peculiaridades, sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros, e na Lei nº 13.467/2017, que alterou a Consolidação das Leis Trabalhistas, assinale a alternativa correta sobre a temática da terceirização.

A) Caso Apolinário seja dispensado sem justa causa e não receba as verbas rescisórias devidas pela empresa Terceirize Aqui Ltda., ele terá direito de pleitear as referidas verbas junto à empresa Telefonía Ltda., pois Apolinário encontra-se laborando efetivamente nesta última, o que a torna solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, tendo respaldo na Lei que trata da organização da seguridade social no que se refere ao recolhimento das contribuições previdenciárias.

B) Na posição das empresas contratantes Telefonía Ltda. e Ligações Ilimitadas Ltda., também poderiam estar pessoas físicas celebrando contratos com a empresa Terceirize Aqui Ltda.

C) A empresa Telefonía Ltda. irá remunerar e dirigir o trabalho de Apolinário enquanto este estiver prestando serviços no local.

D) Apolinário não poderia ser direcionado como empregado terceirizado para as empresas Telefonía Ltda. e Ligações Ilimitadas Ltda., pois as atividades exigidas por essas empresas do prestador de serviço é atividade principal, e a terceirização é permitida exceto para a realização da atividade principal da empresa.

**05.** Depois de três anos de serviço prestado a empresa Produções Gama S/A, o empregado Ulysses passou a exercer função de confiança em razão de licença-maternidade da empregada Afrodite. Seis meses após,

Afrodite voltou ao trabalho e Ulysses foi revertido ao cargo efetivo anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança. Tal situação:

A) Não será considerada alteração unilateral, portanto é lícita.

B) Implicará pagamento suplementar, nunca inferior a 25 % (vinte e cinco por cento) do salário do empregado Ulysses.

C) Só será regular se houver anuência do empregado Ulysses.

D) Apenas será possível se não resultar em prejuízo ao empregado Ulysses.

**06.** Poliana está prestando serviços em teletrabalho para o Banco Mediterrâneo. O seu empregador pretende fazer a reversão do trabalho da empregada para a modalidade presencial. Para que a mesma se efetive, conforme prevê a Consolidação das Leis do Trabalho,

A) deve haver a concordância da empregada, além de ser respeitado o prazo mínimo de transição de 10 dias.

B) é necessária a observância do prazo mínimo de transição de 15 dias, podendo ser realizada por ato unilateral do empregador.

C) é imprescindível a concordância da trabalhadora, além de ser respeitado o prazo mínimo de transição de 15 dias.

D) é necessária a observância do prazo mínimo de transição de 10 dias, podendo ser realizada por ato unilateral do empregador.

**07.** Gilberto trabalha como garçom no restaurante “C”, possuindo contrato de trabalho por prazo indeterminado celebrado há mais de cinco anos. Além do salário mensal, Gilberto recebe gorjetas pagas diretamente por sua empregadora. Porém, ontem Gilberto recebeu aviso prévio de que seu contrato de trabalho iria ser rescindido sem justa causa, sendo que o aviso prévio seria indenizado. Neste caso, tais gorjetas

A) não integrarão o aviso prévio indenizado, independentemente de serem habituais ou não.

B) integrarão sempre o aviso prévio indenizado.

C) integrarão o aviso prévio indenizado somente se forem recebidas com habitualidade por período superior a 12 meses.

D) não integrarão o aviso prévio indenizado somente se não forem habituais.



**08.** José é funcionário do Bar e Petiscaria Hora Feliz Ltda. na função de garçom, com registro em CTPS. Recebe o salário previsto em convenção coletiva da categoria. Além disso, recebe gorjetas pagas espontaneamente pelos clientes. O estabelecimento ainda cobra dos clientes taxa de serviço, à razão de 10% dos itens consumidos, cujo valor é destinado à distribuição aos empregados. A empresa fornece, também, uniforme a todos os empregados, a ser utilizado no local de trabalho para a prestação do serviço. Diante do exposto, no que se refere à remuneração do empregado, é correto afirmar que

- A) tanto a importância dada pelos clientes espontaneamente a José quanto o valor cobrado pela empregadora a título de taxa de serviço são considerados gorjeta.
- B) o uniforme fornecido pela empresa a José integra sua remuneração.
- C) as gorjetas recebidas por José dos clientes não integram sua remuneração.
- D) somente é considerada gorjeta a importância dada pelos clientes espontaneamente a José.

**09.** Você advoga para uma rede de farmácias e recebeu uma petição inicial de reclamação trabalhista para elaborar defesa acerca de pedido de tempo despendido com troca de uniforme.

No caso, alega o autor que levava cerca de 20 minutos para vestir o uniforme, composto por calça social comum, camisa social simples e sapato comum, só podendo registrar o ponto já uniformizado. Afirma, ainda, que levava o uniforme diariamente para casa para higienizá-lo, podendo chegar às dependências do empregador já uniformizado.

Sobre a hipótese apresentada, observadas as normas da CLT, assinale a opção que você apresentaria em defesa de sua cliente.

- A) O tempo despendido para a troca de uniforme sempre será computado na duração do trabalho, pois o empregado já se encontra nas dependências do empregador. Já o tempo despendido na higienização não deve ser computado.
- B) Inexistindo obrigatoriedade de troca de uniforme nas dependências do empregador, o tempo despendido não é computado na jornada de trabalho. Tampouco deve ser computado o tempo de higienização.
- C) O tempo despendido na troca de uniforme, assim como o gasto na higienização do mesmo, são computados na jornada de trabalho, pois estão relacionados diretamente com a função desempenhada e a obrigatoriedade de trabalhar com o uniforme.

D) O tempo despendido na higienização do uniforme deverá ser computado na duração do trabalho, pois reduz o intervalo mínimo entre duas jornadas. Já a troca de uniforme comum não deve ser computado, porque não há obrigatoriedade de troca na empresa.

**10.** Rogéria trabalha como eletricista na companhia de energia elétrica da sua cidade, cumprindo jornada diária de 6 horas, de 2ª a 6ª feira, com intervalo de 1 hora para refeição. Em um sábado por mês, Rogéria precisa permanecer na sede da companhia por 12 horas para atender imediatamente a eventuais emergências (queda de energia, estouro de transformador ou outras urgências). Para isso, a empresa mantém um local reservado com cama, armário e espaço de lazer, até porque não se sabe se haverá, de fato, algum chamado. De acordo com a CLT, assinale a opção que indica a denominação desse período no qual Rogéria permanecerá na empresa aguardando eventual convocação para o trabalho e como esse tempo será remunerado.

- A) Sobreaviso; será pago na razão de 1/3 do salário normal.
- B) Prontidão; será pago na razão de 2/3 do salário-hora normal.
- C) Hora extra; será pago com adicional de 50%.
- D) Etapa; será pago com adicional de 100%.

## GABARITO COMENTADO

### 01. Comentário:

**Súmula 386 (TST) 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.

O artigo 3º da CLT traz os pressupostos da relação de emprego: Pessoa física; pessoalidade; não eventualidade; onerosidade e subordinação.

**Letra- A**

### 02. Comentário:

**Art. 445 -** O contrato de trabalho por prazo determinado **NÃO PODERÁ** ser estipulado por mais de **2 (dois) anos**, observada a regra do **Art. 451. Parágrafo único.** O contrato de experiência **NÃO PODERÁ** exceder de **90 (noventa) dias**.

**Art. 451 -** O contrato de trabalho por prazo determinado que, **tácita ou expressamente**, for prorrogado mais de



uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.

**Súmula nº 188, TST** - O contrato de experiência pode ser prorrogado, respeitado o limite máximo de 90 dias.

**Letra-C**

### 03. **Comentário:**

O STF, no julgamento conjunto da ADPF nº 324 e do RE nº 958.252/MG, com repercussão geral (tema 725), em sessão plenária do dia 30.8.2018, fixou tese "é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante".

**Letra-B**

### 04. **Comentário:**

Art. 5º-A, CLT- Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.

A **Lei nº 13.429/2017** permite expressamente que **pessoas físicas ou jurídicas** sejam **tomadoras de serviços terceirizados**, desde que observadas as condições legais.

**Art. 4º-A, caput, da Lei nº 6.019/1974** (com redação dada pela Lei 13.429/2017):

"São partes na relação de trabalho temporário a empresa de trabalho temporário, o trabalhador temporário e a empresa tomadora de serviços ou cliente, **pessoa física ou jurídica.**"

**Letra-B**

### 05. **Comentário:**

Segundo o parágrafo único do art. 468 da CLT a destituição de cargo de confiança com a reversão ao cargo efetivo anteriormente ocupado **NÃO** constitui alteração contratual lesiva.

Art. 468, parágrafo único da CLT - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício da função de confiança.

**Letra-A**

### 06. **Comentário:**

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho.

§ 1 Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

**§ 2 Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.**

**Letra-B**

### 07. **Comentário:**

**Art. 457, §1º da CLT (Lei nº 13.419/2017):**

"Integram a remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, as gorjetas que receber." E ainda:

**§ 9º** – As gorjetas não constituem receita própria dos empregadores, destinando-se aos trabalhadores e serão incorporadas à remuneração do empregado, para todos os efeitos legais [...]"

**Letra-B**

### 08. **Comentário:**

**Art. 457, §3º da CLT (Lei nº 13.419/2017 – Lei das Gorjetas)**

"§ 3º Considera-se **gorjeta** não apenas a importância **spontaneamente** dada pelo cliente ao empregado, como também o valor **cobrado pela empresa**, como serviço ou adicional, e **destinado à distribuição** aos empregados.

**Letra-A**

### 09. **Comentário:**

Na presente questão, visualizamos o tema de Jornada de Trabalho envolvendo o Tempo Necessário para a Troca de Uniforme.

Segundo o artigo 4º, § 2º inciso VIII da CLT: "Art. 4º Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

§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 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."

Desta forma, uma vez que o período utilizado para trocar o uniforme ou higienizá-lo não é considerado tempo à disposição do empregador, não poderá ter



caracterizado o período extraordinário o que exceder a jornada normal.

## Letra-B

### 10. Comentário:

Art. 244, §2º da CLT – Considera-se de prontidão o empregado que, permanecendo nas dependências da empresa, aguarda a qualquer momento a chamada para o serviço, executando ou não tarefas secundárias.

**A prontidão caracteriza-se por:** Permanência nas dependências da empresa;

Aguardar possível convocação imediata;

**Remuneração:** CLT estabelece que o tempo de prontidão deve ser remunerado com 2/3 do salário-hora normal.

## Letra-B

