

CADERNO DE PROVA E GABARITO PRELIMINAR

1 C 2 A 3 D 4 C 5 C
6 B 7 B 8 C 9 C 10 C
11 D 12 A 13 B 14 C 15 B
16 C 17 C 18 B 19 C 20 A

QUESTÕES

1. Mariana, empregada da empresa "SOLUÇÕES LTDA.", gozou de suas férias de 30 dias a partir de 01/07/2024. No entanto, a empresa realizou o pagamento da remuneração das férias, acrescida do terço constitucional, somente em 10/07/2024, quando Mariana já estava no décimo dia de seu descanso. Considerando a situação hipotética e o entendimento consolidado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), é **CORRETO** afirmar:

A) O pagamento fora do prazo legal acarreta a nulidade das férias, devendo a empresa conceder um novo período de descanso a Mariana e pagar novamente a remuneração correspondente.

B) A empresa deverá pagar a Mariana o dobro da remuneração das férias, incluindo o terço constitucional, como penalidade pelo descumprimento do prazo estabelecido na CLT.

C) O atraso no pagamento das férias constitui apenas uma infração administrativa, sujeitando a empresa à aplicação de multa pelo órgão de fiscalização do trabalho, não gerando, por si só, o direito ao pagamento em dobro para a empregada.

D) Mariana terá direito a receber uma indenização por danos morais, uma vez que o atraso no pagamento frustrou o pleno gozo de suas férias, mas a remuneração não será paga em dobro.

2. João, membro eleito da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) na empresa "Metalúrgica Atlas S.A.", No dia 15 de maio de 2024, durante o expediente, agrediu fisicamente seu superior hierárquico após uma discussão sobre metas de produção. Diante da gravidade do ato, a empresa decidiu suspendê-lo imediatamente e iniciar os procedimentos para sua dispensa. Considerando a situação hipotética marque a alternativa **CORRETA**:

A) A empresa pode efetuar a dispensa por justa causa diretamente, cabendo a ela o ônus de comprovar a falta grave em uma eventual reclamação trabalhista, sendo desnecessária a instauração de inquérito judicial.

B) A empresa deve, obrigatoriamente, ajuizar um Inquérito para Apuração de Falta Grave no prazo de 30 dias, pois a estabilidade do cipeiro exige esse procedimento para a validade da dispensa.

C) A dispensa é nula, pois a estabilidade do membro da CIPA é absoluta, protegendo-o contra qualquer tipo de demissão, inclusive por justa causa, durante o período de seu mandato.

D) A empresa deve apenas comunicar o sindicato da categoria sobre a falta grave, que então autorizará ou não a dispensa do empregado.

3. Ricardo é vendedor externo, contratado como "comissionista puro", sem parcela salarial fixa pela a empresa Três Marias LTDA. Em 15 de outubro de 2025, foi dispensado sem justa causa. Suas comissões mensais, apuradas de janeiro a setembro do mesmo ano, variaram significativamente. Considerando a situação e o entendimento consolidado do Tribunal Superior do Trabalho (TST), como deve ser calculada a projeção do 13º salário proporcional de Ricardo?

A) Pela média das comissões recebidas nos últimos 12 meses anteriores à dispensa.

B) Pela média aritmética simples das comissões recebidas no ano da dispensa (de janeiro a setembro), sendo este valor a base para o cálculo da proporcionalidade de 10/12.

C) Pelo valor da comissão do último mês trabalhado integralmente (setembro), projetado para o cálculo da proporcionalidade de 10/12.

D) Pela média das comissões recebidas no ano, acrescida da projeção do aviso prévio indenizado, que também integra a base de cálculo do 13º salário.

4. Amanda foi promovida a "Gerente de Relacionamento", no Banco Progresso, passando a receber uma gratificação de função de 40% sobre seu salário-base. Apesar do título e da gratificação, ela não possui poderes de mando e gestão, como admitir, punir ou demitir subordinados, e suas decisões dependem de validação de um Gerente Geral. Ela cumpre uma jornada regular de 10 horas diárias. Diante do exposto, assinale a alternativa correta sobre o direito de Amanda a horas extras.

A) Amanda não tem direito a horas extras, pois o recebimento da gratificação de 40% a enquadra automaticamente na exceção do Art. 62, II, da CLT.

B) Amanda tem direito a receber como extras apenas as horas que excederem a 10ª diária, pois o cargo de coordenação pressupõe uma jornada mais elástica.

C) Amanda tem direito a receber como extras as horas excedentes à 8ª diária, pois a mera nomenclatura do cargo e a gratificação de função, sem a presença de fidúcia especial com amplos poderes de gestão, não são suficientes para caracterizar o cargo de confiança.

D) Amanda tem direito apenas à devolução da gratificação de 40%, que será convertida no pagamento das horas extras correspondentes, não podendo cumular os dois valores.

5. Jonas trabalha na empresa ALIMENTO DO BEM LTDA, na linha de produção, e foi dispensado sem justa causa, encontrando-se em cumprimento de aviso prévio trabalhado. No 20º dia do aviso, ao retornar do intervalo, ele se recusou a realizar o processo de higienização e a utilizar os EPIs necessários. Mariana, supervisora do setor, orientou que ele não poderia entrar na área sem cumprir os procedimentos de segurança adequados. Ainda assim, Jonas, recusando-se a obedecer a uma ordem direta e lícita de sua superiora, e diante de toda a equipe, adentrou o setor e seguiu trabalhando normalmente, colocando em risco toda a produção. Qual a consequência jurídica deste ato?

A) O empregador deve ignorar o ato, pois o contrato já está em fase de extinção, e manter a dispensa sem justa causa.

B) O empregado perde o direito à remuneração dos dias restantes do aviso prévio, mas mantém o direito às demais verbas rescisórias da dispensa imotivada.

C) O empregado perde o direito ao restante do aviso prévio e às verbas indenizatórias que teria na dispensa imotivada (como a multa de 40% do FGTS), pois a dispensa se converte em justa causa, pelo ato de insubordinação.

D) O empregador deve aplicar uma suspensão pelo ato de insubordinação e, ao final do aviso, descontar os dias de suspensão do saldo de salário.

6. Virginia, foi contratada por uma construtora por meio de um contrato por obra certa, com previsão de término em 12 meses, para atuar em um empreendimento específico. No 10º mês de contrato, ela confirma sua gravidez. A empresa a notifica de que o contrato será extinto na data prevista, dois meses depois. Analisando a situação à luz da jurisprudência sumulada do TST, é correto afirmar que:

A) O contrato será extinto na data aprazada, pois a modalidade por obra certa prevalece sobre a estabilidade, tendo a empregada direito apenas a uma indenização de metade dos salários restantes.

B) A empregada tem direito à estabilidade provisória, sendo nula a dispensa ao final do prazo, devendo ser reintegrada ou, se inviável, indenizada pelo período correspondente.

C) O contrato é suspenso na data de seu término e a estabilidade só passa a vigorar se a empresa a recontratar após o parto.

D) A empregada não tem direito à estabilidade, pois a garantia de emprego da gestante não se aplica aos contratos por prazo determinado, incluindo o de obra certa.

7. A Tratoria Italia celebrou contrato de trabalho intermitente com José Felipe. Na sexta-feira, às 18h, a empresa o convocou por aplicativo de mensagem para trabalhar no domingo seguinte, das 11h às 16h. O garçom aceitou a convocação uma hora depois. No sábado, às 20h, a empresa cancelou o chamado sem justificativa. Diante dos fatos quais as consequências jurídicas dessa relação:

A) Nenhuma, pois a natureza do contrato intermitente permite o cancelamento a qualquer tempo antes do início do trabalho.

B) A empresa deverá pagar ao garçom uma indenização correspondente a 50% da remuneração que seria devida pelo período cancelado.

C) A empresa deverá pagar a remuneração integral do período, como se o garçom tivesse trabalhado, a título de penalidade.

D) O cancelamento é considerado uma quebra contratual que transforma o contrato intermitente em contrato por prazo indeterminado com jornada integral.

8. Mario é operador de caldeira e trabalha em jornada mista, iniciando seu turno às 20h00 e encerrando às 08h00 do dia

seguinte, com uma hora de intervalo. Sobre a incidência do adicional noturno, assinale a alternativa correta.

A) O adicional noturno de 20% incide apenas sobre as horas trabalhadas entre 22h00 e 05h00.

B) O adicional noturno de 25% incide sobre as horas trabalhadas das 22h00 às 08h00, mas a hora reduzida noturna (52min30s) só se aplica até as 05h00.

C) O adicional noturno de 20% e a hora reduzida noturna (52min30s) incidem sobre o período trabalhado das 22h00 até as 08h00.

D) O adicional noturno não é devido, pois a jornada se iniciou em horário diurno, descaracterizando o trabalho noturno.

9. Um laudo pericial constata que um eletricitista de manutenção industrial trabalha exposto, de forma habitual, a dois agentes distintos: ruído acima dos limites de tolerância (insalubridade em grau médio) e risco elétrico em sistema de alta tensão (periculosidade). Diante da legislação e da jurisprudência, qual direito assiste ao empregado?

A) Ele receberá ambos os adicionais (20% de insalubridade e 30% de periculosidade), pois os fatos geradores são distintos e autônomos.

B) Ele deverá, obrigatoriamente, receber o adicional de periculosidade (30%), por ser mais benéfico financeiramente.

C) Ele deverá optar pelo adicional que lhe for mais vantajoso, sendo vedada pela CLT a percepção cumulativa dos dois adicionais.

D) Ele receberá o adicional de insalubridade, pois este se relaciona à saúde, que é um direito fundamental prevalente sobre o risco de vida.

10. Um Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), que previa o pagamento de um bônus de produtividade mensal a todos os empregados, teve sua vigência expirada. Sem que um novo acordo fosse firmado, a empresa cessou o pagamento do referido bônus. Considerando a jurisprudência atual e vinculante do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre a matéria, assinale a alternativa correta.

A) As cláusulas do acordo continuam válidas até que um novo instrumento coletivo seja assinado, em razão do princípio da ultratividade (Súmula 277 do TST).

B) O bônus não poderia ser suprimido, pois se tornou um direito adquirido dos empregados, integrando seus contratos de trabalho de forma definitiva.

C) A empresa agiu corretamente, pois, com o fim da vigência do acordo, suas cláusulas perdem a validade e não se incorporam aos contratos de trabalho.

D) A supressão do bônus é válida apenas para os novos empregados admitidos após o fim da vigência do acordo, mas não para os antigos, que já tinham o direito.

11. Marcos trabalhou na empresa "LOGÍSTICA RÁPIDA LTDA." de 10 de janeiro de 2015 a 15 de março de 2023, data em que foi dispensado sem justa causa. Inconformado com o não pagamento de horas extras durante todo o pacto laboral,

ele ajuizou uma reclamação trabalhista em 10 de abril de 2024. Considerando as regras de prescrição aplicáveis, quais direitos Marcos poderá efetivamente pleitear na sua ação?

- A) Ele poderá pleitear as horas extras de todo o período trabalhado, desde 2015, pois a ação foi ajuizada dentro do prazo de dois anos após a dispensa.
- B) Ele perdeu o direito de ajuizar a ação, pois a prescrição bienal conta a partir do primeiro dia de trabalho.
- C) Ele poderá pleitear apenas as horas extras relativas aos últimos cinco anos contados da data de sua dispensa (a partir de 15/03/2018).
- D) Ele poderá pleitear as horas extras relativas aos últimos cinco anos contados da data do ajuizamento da ação (a partir de 10/04/2019).

12. Laura ajuizou uma reclamação trabalhista contra sua antiga empregadora. A empresa foi devidamente notificada para comparecer à audiência. Contudo, um dia antes da audiência e, portanto, antes da apresentação da contestação pela empresa, Laura decide que não quer mais prosseguir com o processo. Qual o procedimento correto para Laura formalizar sua intenção?

- A) Laura pode peticionar nos autos informando a desistência da ação, e o juiz a homologará de imediato, sem a necessidade de consentimento da empresa.
- B) Laura deve, obrigatoriamente, comparecer à audiência para informar sua desistência, que só será homologada com a concordância expressa do advogado da empresa.
- C) Ao desistir, Laura sofre a penalidade de preempção, ficando impedida de ajuizar nova ação contra a mesma empresa pelo prazo de 6 meses.
- D) A desistência só é possível após a apresentação da contestação, devendo Laura aguardar a defesa da empresa para então se manifestar.

13. Marcelo ajuíza uma reclamação trabalhista, mas não comparece à audiência inaugural, o que acarreta o arquivamento do processo. Inconformado, ele ajuíza uma segunda ação, com os mesmos pedidos e contra a mesma empresa. Novamente, ele falta à audiência inaugural, e o processo é arquivado pela segunda vez consecutiva. Qual a consequência jurídica para este reclamante?

- A) O juiz determinará o arquivamento e o condenará ao pagamento de custas processuais, mas ele poderá ajuizar a ação uma terceira vez.
- B) O reclamante sofrerá a pena de preempção, perdendo o direito de ajuizar nova reclamação trabalhista contra o mesmo reclamado pelo prazo de 6 meses.
- C) O reclamante perderá definitivamente o direito de ação sobre aqueles pedidos, não podendo mais ajuizar qualquer reclamação sobre o mesmo objeto.
- D) O juiz julgará o mérito da causa improcedente, pois a ausência reiterada demonstra a falta de interesse do autor.

14. José pretende ajuizar uma reclamação trabalhista contra Armando, uma pessoa física, pleiteando o pagamento de verbas rescisórias que totalizam um valor correspondente a 1,5 salário-mínimo na data do ajuizamento. Sobre o procedimento a ser adotado, assinale a alternativa correta.

- A) A ação deverá tramitar sob o rito sumaríssimo, pois o valor da causa é inferior a 40 salários mínimos.
- B) A ação deverá tramitar sob o rito ordinário, pois o rito sumário não é mais aplicado na Justiça do Trabalho.
- C) A ação deverá tramitar sob o rito sumário, sendo vedada a citação por edital e permitida a apreciação de ofício pelo juiz.
- D) A ação não pode tramitar sob o rito sumário, pois este procedimento não é admitido quando a parte contrária é a Administração Pública direta, autárquica e fundacional.

15. Em uma reclamação trabalhista que tramita sob o rito sumaríssimo, o juiz, na audiência una, ouve as partes e as duas testemunhas arroladas pelo reclamante. O advogado da reclamada, insatisfeito, requer ao juiz que seja ouvida uma terceira testemunha, essencial para provar sua tese. Qual deve ser a decisão do juiz?

- A) Deferir o pedido, pois o princípio da busca da verdade real permite a oitiva de quantas testemunhas forem necessárias.
- B) Indeferir o pedido, pois no rito sumaríssimo cada parte pode ouvir no máximo duas testemunhas.
- C) Adiar a audiência para ouvir a terceira testemunha em outra data, a fim de não prejudicar a defesa da empresa.
- D) Deferir o pedido, mas apenas se a testemunha estiver presente e portando documento de identificação

16. Uma reclamação trabalhista foi ajuizada com o valor da causa estipulado em R\$ 67.000,00, (sessenta e sete mil reais) pleiteando o reconhecimento de vínculo empregatício e o pagamento de diversas verbas. Assinale a alternativa que descreve corretamente uma característica do procedimento que esta ação seguirá.

- A) A ação seguirá o rito sumaríssimo, e a audiência será obrigatoriamente una.
- B) A ação seguirá o rito sumaríssimo, e o juiz não poderá conceder prazo para emenda da petição inicial caso ela apresente defeitos.
- C) A ação seguirá o rito ordinário, permitindo a cada parte a oitiva de três testemunhas
- D) A ação seguirá o rito ordinário, e o recurso cabível contra a sentença será o Recurso de Revista, julgado pelo TST.

17. A empresa "TRANSPORTADORA VELOZ S.A." foi condenada em primeira instância ao pagamento de R\$ 50.000,00 a um ex-empregado. Inconformada, a empresa decide interpor Recurso Ordinário contra a sentença. Para que o recurso seja conhecido pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT), quais pressupostos de admissibilidade específicos a empresa deve obrigatoriamente cumprir?

- A) Apresentar o recurso no prazo de 8 dias úteis e realizar o pagamento integral do valor da condenação.

B) Apresentar o recurso no prazo de 15 dias úteis e garantir o juízo por meio de fiança bancária.

C) Apresentar o recurso no prazo de 8 dias úteis e comprovar o recolhimento das custas processuais e do depósito recursal, este último até o limite do teto estabelecido pelo TST.

D) Apresentar o recurso no prazo de 8 dias úteis, sendo dispensada do pagamento de custas e depósito recursal por ser pessoa jurídica.

18. Após a publicação da sentença, o advogado do reclamante percebe que o juiz, apesar de ter reconhecido o direito a horas extras, deixou de se manifestar sobre o pedido de reflexos dessas horas em outras verbas, como 13º salário e férias, que constava expressamente na petição inicial. Qual o meio processual adequado para sanar essa falha na decisão?

A) Interpor Recurso Ordinário de imediato, apontando o erro de julgamento do juiz.

B) Opor Embargos de Declaração, no prazo de 5 dias, para sanar a omissão apontada.

C) Ajuizar uma nova ação, chamada de "ação de complemento de sentença", para que o juiz analise o pedido esquecido.

D) Opor Embargos de Declaração, no prazo de 8 dias, que terão o efeito de suspender o prazo para o Recurso Ordinário.

19. Na fase de execução de uma sentença trabalhista, a empresa "Construções S.A." foi condenada a pagar R\$ 100.000,00. Após a garantia do juízo, a empresa apresentou Embargos à Execução, alegando que o cálculo homologado pelo juiz continha um erro na apuração dos juros de mora, e que o valor correto da dívida seria de R\$ 85.000,00. O juiz julgou os embargos improcedentes, mantendo o cálculo original. A empresa decide recorrer desta decisão. Para que seu recurso seja admitido, qual requisito processual específico a empresa deve obrigatoriamente observar ao interpor o Agravo de Petição?

A) Realizar um novo depósito recursal no valor total da condenação (R\$ 100.000,00) para demonstrar sua boa-fé apresentando razões no prazo de 8 dias.

B) Apresentar o recurso no prazo de 8 dias úteis, que é o prazo padrão para recursos no Processo Civil, aplicado subsidiariamente.

C) Delimitar, de forma justificada, as matérias e os valores que são objeto de sua discordância, permitindo a execução imediata da parte incontroversa (R\$ 85.000,00), no prazo de 8 dias.

D) Provar que a decisão do juiz viola diretamente um dispositivo da Constituição Federal, pois na fase de execução não se discute mais a matéria de fato.

20. A Empresa XLO foi condenada a pagar horas extras. O Tribunal Regional do Trabalho (TRT) manteve a condenação, baseando sua decisão exclusivamente na análise dos depoimentos das testemunhas, que confirmaram o trabalho extraordinário. A empresa, inconformada com a forma como o TRT valorou a prova testemunhal, pretende recorrer ao Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Assinale a alternativa que descreve corretamente a viabilidade do Recurso de Revista neste caso:

A) O recurso não será conhecido, pois o TST não pode reexaminar fatos e provas, sendo a valoração de depoimentos uma questão puramente fática.

B) O recurso será conhecido, pois a empresa tem o direito de ter a prova reanalisada por uma instância superior, buscando uma decisão mais justa.

C) O recurso só será conhecido se a empresa comprovar que a decisão do TRT contraria diretamente um artigo da Constituição Estadual.

D) O recurso não será conhecido, pois o Recurso de Revista é cabível apenas contra decisões que julgam matéria de direito, o que não é o caso.