



Aula 00 (demonstrativa)

Contrato individual de trabalho

Recursos Humanos para Analista em Gestão
Previdenciária da SPPREV

Banca FCC

Prof. Danielle Silva

Sumário

APRESENTAÇÃO & CRONOGRAMA	3
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO.....	6
INTERRUPÇÃO E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....	22
HIPÓTESES DE INTERRUPÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....	23
HIPÓTESES DE SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	30
QUESTÕES DE PROVA COMENTADAS.....	39
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO	39
INTERRUPÇÃO E SUSPENSÃO.....	49
LISTA DE QUESTÕES.....	69
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO	69
INTERRUPÇÃO E SUSPENSÃO.....	75
GABARITO	86
ARTIGOS DA CLT REFERENTES À AULA.....	87
RESUMO DIRECIONADO	93

Apresentação & Cronograma

Olá, querido(a) aluno(a) do **Direção Concursos!** Tudo bem?

Seja muito bem-vindo(a) ao nosso curso de **Recursos Humanos** para o concurso de **Analista em Gestão Previdenciária** da **PGDF!**

Primeiramente, peço licença para me apresentar:

Sou a **Danielle Silva**, bacharel em Direito (Mackenzie/SP), pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho (USP) e em Administração de órgãos do Poder Judiciário e Ministério Público (FGF).

Atualmente, sou Analista do **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região** (SP) e atuo como Assistente de Juiz do Trabalho.

Minhas **aprovações** incluem: OAB em Direito do Trabalho, Escriturária do Banco do Brasil, Escrevente Judiciária do Tribunal de Justiça de SP, Oficial de Justiça do Tribunal de Justiça de SP (1º lugar), Técnica Judiciária do TRT 15ª Região e Analista Judiciária Área Administrativa do TRT 2ª Região (10º lugar).

Agora, vamos falar sobre o nosso curso para o concurso da **SPPREV!**



Em cada aula, teremos: videoaula + parte teórica em PDF + questões comentadas + lista de questões sem comentários + gabarito + artigos da **CLT** (Consolidação das Leis do Trabalho) referentes à aula + resumo. A última aula do curso será uma **Revisão**, em que você poderá revisar rapidamente os assuntos mais cobrados nas provas da Banca FCC.

A disciplina "Recursos Humanos", como consta no edital, abrange três matérias, que serão ministradas pelos seguintes professores:

- **Direito do Trabalho** → Danielle Silva (*eu!*)
- **Leis específicas** → Gustavo Fregapani
- **Gestão de Pessoas** → Camila Montenegro & Marco Ferrari



Não se assuste com o "tamanho" do **PDF!** Grande parte dele corresponde às **questões comentadas**. Você perceberá que com o estudo da **parte teórica**, que tem menos de **40 páginas**, você terá embasamento para responder às questões de concurso sobre o tema abordado.

Muitas vezes, durante a explicação, você notará que eu menciono a **Reforma Trabalhista**. O que é isso?

Veja um breve panorama:



Além disso, a Lei 13.874/2019, conhecida como “**Lei da Liberdade econômica**”, foi sancionada em **20/09/2019** e trouxe algumas alterações pontuais para a CLT. O nosso curso está **atualizado** de acordo com essas alterações e, quando nos depararmos com elas, vou sempre chamar sua atenção. A Reforma Trabalhista tem sido **MUITO** cobrada nas provas da **FCC**.

Este é o nosso **Cronograma**:

Aula	Data	Tema do edital
00	30/10/2019	Do contrato individual do trabalho (capítulo I – disposições gerais); Da suspensão e da interrupção.
01	05/11/2019	Da duração do trabalho (seção II – Jornada de Trabalho, seção III – Dos Períodos de descanso); Das Férias Anuais (seção I – do direito a férias e da duração, seção II – da concessão e da época das férias, seção IV- da remuneração e do abono das férias, seção V – dos efeitos da cessação do contrato de trabalho).
	10/11/2019	Teste de Direção
02	15/11/2019	Da duração, condições do trabalho e da discriminação contra a mulher; Da proteção à maternidade.
03	20/11/2019	Da rescisão; do aviso prévio.
	25/11/2019	Teste de Direção
04	25/11/2019	Revisão (apenas PDF)
05	26/11/2019	Lei Complementar 1.058/2008 e Decreto 58.079/2012 (Prof. Gustavo)

Perceba que o edital especificou os nomes dos capítulos e seções da CLT, ao invés de mencionar genericamente o assunto a ser cobrado. Isso é um indício de que será cobrada, sobretudo, a **literalidade** dos artigos da CLT. No material, você terá a explicação de todos os artigos que podem ser cobrados na sua prova. No decorrer da explicação, o teor dos artigos sempre estará destacado dentro de uma **caixinha marrom** e, ao final do PDF, você terá um compilado com **todos os artigos da aula**. Sugiro que você leia os artigos muitas vezes!

O que é o **Teste de Direção**? É um questionário com testes do tipo “verdadeiro ou falso” para você verificar o aprendizado e revisar a matéria a cada duas aulas. É uma ótima ferramenta de revisão e fixação! 😊

Nesta **aula demonstrativa**, que é também a **primeira aula** do nosso curso de **Recursos Humanos**, estudaremos os seguintes tópicos do edital da **SPPREV**, publicado em **25/10/2019**:

RECURSOS HUMANOS:

Lei Complementar 1058/2008 - Institui o Plano de Carreiras, de Empregos Públicos e Sistema Retribuítorio para os empregados da SÃO PAULO PREVIDÊNCIA - SPPREV, e dá providências correlatas (alterada pelas LC.1.317/2018, LC.1.229/2013, LC. 1.199/2013, LC. 1.162/2011, Lei 14.016/2010, LC. 1.079/2008). **Decreto 58.079/2012** -Institui a Avaliação de desempenho individual (ADI), no âmbito da São Paulo Previdência - SPPREV, aos empregados integrantes das carreiras abrangidas pela Lei Complementar n. 1.058/2008. **Decreto-Lei 5.452/1943** - Consolidação das Leis do Trabalho: Da duração do trabalho (seção II – Jornada de Trabalho, seção III – Dos Períodos de descanso); Das Férias Anuais (seção I – do direito a férias e da duração, seção II – da concessão e da época das férias, seção IV- da remuneração e do abono das férias, seção V – dos efeitos da cessação do contrato de trabalho); Da duração, condições do trabalho e da discriminação contra a mulher; Da proteção à maternidade; Do contrato individual do trabalho (capítulo I – disposições gerais); Da suspensão e da interrupção; Da rescisão; Do aviso prévio. Técnicas e métodos de trabalho em equipe com foco nas relações interpessoais. Gestão de Pessoas e Estratégias de Feedback. O Papel do Líder nas Organizações.

Quais são os aspectos mais importantes desta primeira aula para a prova? **1)** ler os artigos 442 a 456-A e 471 a 476-A da CLT; **2)** saber diferenciar suspensão e interrupção; **3)** memorizar os prazos das principais hipóteses de suspensão e interrupção, principalmente do artigo 473 da CLT (a tabelinha do resumo ajuda muito! Está nas páginas 93 a 95).

Estou muito animada para compartilhar com vocês este conteúdo, citando **exemplos** de situações reais, além das **dicas** e **macetes** que me ajudaram a alcançar as aprovações em concursos públicos.

Sempre que precisar, basta me contatar no **Fórum de Dúvidas**, ok?! Conte comigo sempre! 😊

Será ótimo caminhar junto com você na sua jornada rumo à **aprovação**! Bons estudos!

Um grande abraço,

Prof. Danielle Silva



@prof.daniellesilva

Contrato individual de trabalho

De modo geral, **contrato** é o **acordo** por meio do qual as partes pactuantes ajustam direitos e obrigações recíprocas. O **contrato individual de trabalho** refere-se a um ajuste em que as partes são o **empregado** e o **empregador**. O artigo 442 da CLT apresenta a seguinte definição:



Art. 442, CLT - **Contrato individual de trabalho** é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Parágrafo único - Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.

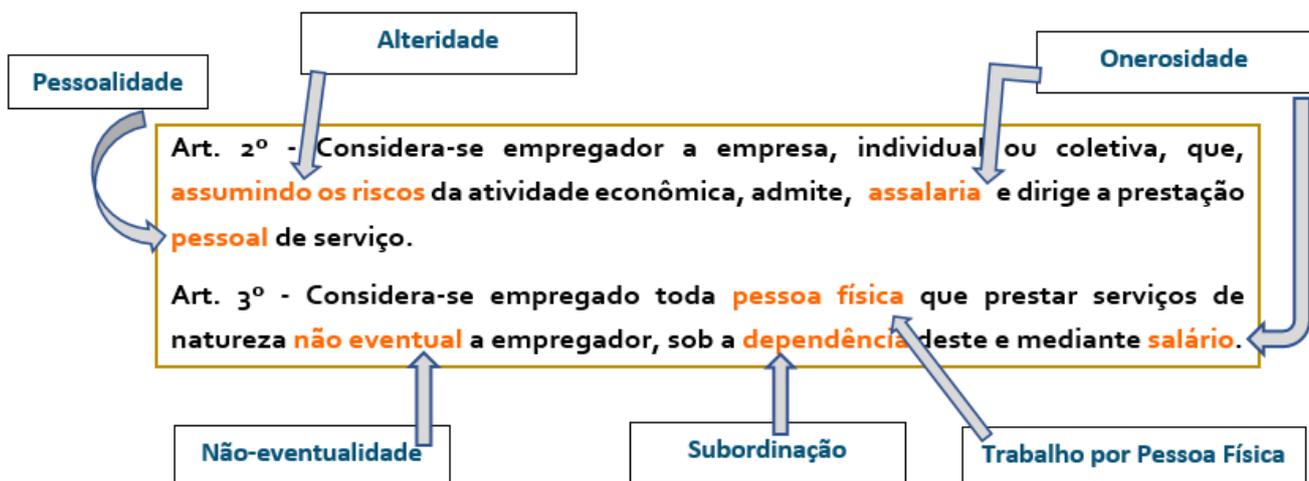
Agora veja o conceito legal de **empregado** e **empregador**:

Art. 2º, CLT - Considera-se **empregador** a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. (...)

Art. 3º, CLT - Considera-se **empregado** toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Portanto, a expressão “**contrato individual de trabalho**” corresponde à **relação de emprego**. Sendo assim, quando dizemos “contrato individual de trabalho”, estamos nos referindo à relação com vínculo empregatício. É a relação que apresenta os requisitos **P**essoalidade, **P**essoa física, **N**ão-eventualidade, **O**nerosidade, **S**ubordinação jurídica e **A**lteridade (**PP NOSA**). Esses requisitos constam nos artigos que acabamos de ler:



Não vamos nos alongar no conceito e nos requisitos da relação de emprego porque, para o concurso da **SPPREV**, o foco está em outros aspectos relativos ao **contrato de trabalho**. Portanto, vamos nos dedicar ao estudo objetivo dos **artigos 442 a 456-A da CLT** (Consolidação das Leis do Trabalho). Vamos ao trabalho! 😊

Experiência prévia

O artigo 442-A da CLT destaca uma regra que deve ser observada antes mesmo do início de um contrato de trabalho: a vedação à exigência de **experiência superior a 6 meses** no mesmo tipo de atividade para a contratação.

Art. 442-A, CLT - Para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de **experiência prévia** por tempo superior a **6 (seis) meses** no mesmo tipo de atividade.

Autônomo

No trabalho **autônomo**, não há **subordinação**. O prestador de serviços desenvolve o trabalho de forma autônoma, atuando por conta própria, ou seja, **assumindo o risco da atividade desenvolvida**.

Autonomia é justamente o oposto de subordinação e se revela na independência do trabalhador autônomo em **dirigir a maneira como o serviço será prestado**.

Uma novidade trazida pela **Reforma Trabalhista** é a possibilidade de haver **cláusula de exclusividade**, isto é, pode ser pactuado que o trabalhador autônomo deverá prestar serviços tão somente à empresa contratante e não poderá prestar serviços a outras empresas. Trata-se da figura do **"autônomo exclusivo"**.

Art. 442-B, CLT - A contratação do **autônomo**, cumpridas por este todas as formalidades legais, **com ou sem exclusividade**, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

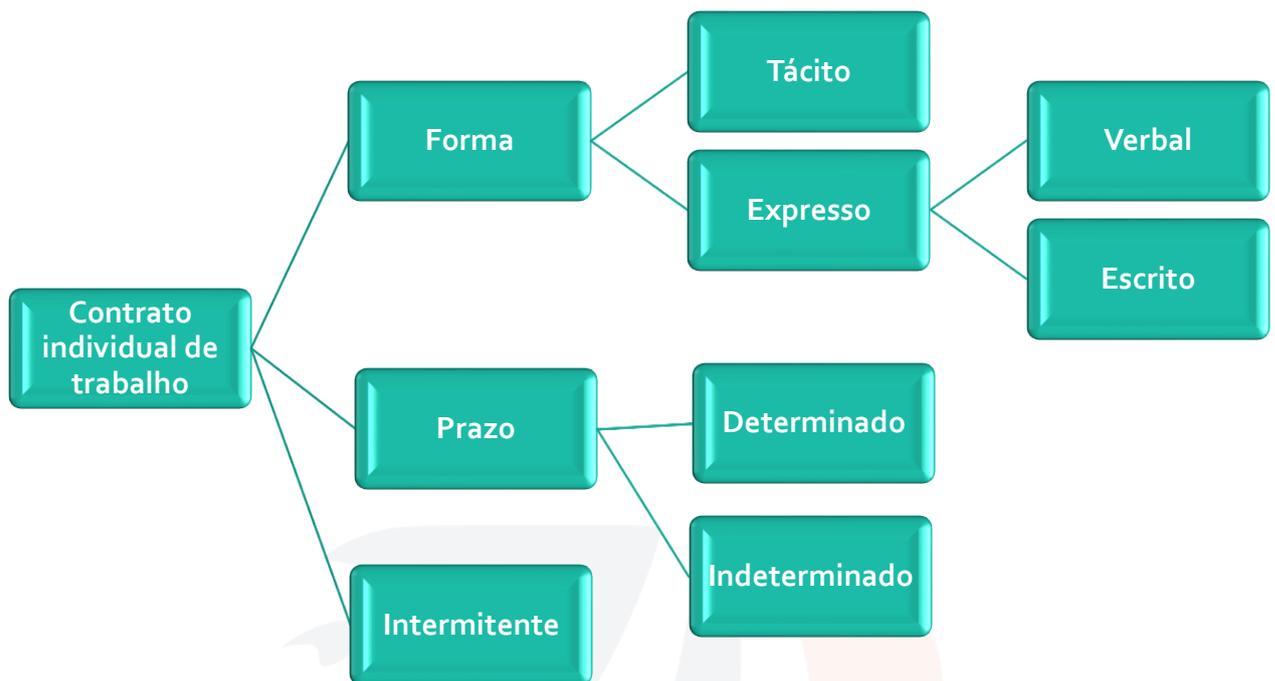
Classificações e modalidades do contrato de trabalho

O artigo 443 da CLT apresenta a classificação e as modalidades do contrato individual do trabalho:

Art. 443, CLT - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado **tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente**.

Deste artigo, podemos extrair que o contrato individual de trabalho se classifica de acordo com a forma e com a previsão de duração, além do trabalho intermitente.

- **Quanto à forma como se expressa a manifestação de vontade:** expresso ou tácito;
- **Quanto à previsão da duração do contrato:** por tempo determinado ou indeterminado;
- **Trabalho intermitente:** inserido pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17).



Classificações quanto à forma

No contrato **expresso**, as partes estipulam expressamente as condições básicas de seus direitos e obrigações. Essa estipulação prévia pode ocorrer **verbalmente** ou **por escrito**.

O contrato **tácito** decorre do **comportamento** das partes, que revela a existência de uma relação empregatícia na prática. Segundo o dicionário¹, tácito significa "não traduzido por palavras", "que não é preciso dizer por estar implícito ou subentendido".

Exemplo: Severino começa a comparecer diariamente à padaria do Sr. Manuel para auxiliar nos serviços, limpando o balcão e as mesas. O Sr. Manuel consentiu com essa prestação laboral, já que não se opôs. Ademais, em razão desse trabalho, o Sr. Manuel começou a pagar uma quantia mensal a Severino. Estando presentes os demais requisitos, como personalidade, não eventualidade e subordinação, está configurado um contrato de trabalho, ainda que sequer tenham pactuado isso verbalmente ou por escrito. Trata-se de um contrato tácito.

Para alguns casos, a legislação exige contrato escrito, tais como o contrato de trabalho temporário, o contrato de aprendizagem e o atleta profissional. No entanto, via de regra, não é necessária a formalidade do contrato de trabalho escrito.

No contrato **verbal**, mesmo que as partes não tenham "combinado" expressamente algumas peculiaridades do contrato, presume-se que existem, no caso concreto, as condições essenciais de um contrato de trabalho.

¹ Dicionário Houaiss da língua portuguesa. – 1. ed. – São Paulo: Moderna, 2015, p. 899.

Art. 447, CLT - Na falta de acordo ou prova sobre condição essencial ao contrato verbal, esta se presume existente, como se a tivessem estatuído os interessados na conformidade dos preceitos jurídicos adequados à sua legitimidade.

Nos contratos que não são escritos, presume-se que o trabalhador se comprometeu às obrigações típicas do respectivo serviço.

Art. 456, CLT - A prova do contrato individual do trabalho será feita pelas anotações constantes da carteira profissional ou por instrumento escrito e suprida por todos os meios permitidos em direito.

Parágrafo único. A falta de prova ou inexistindo cláusula expressa e tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal.

Classificações quanto ao prazo

O contrato por prazo **determinado** tem duração preestabelecida desde o início do pacto, de modo que a data de extinção é certa e previsível.

Por sua vez, o contrato por prazo **indeterminado** é aquele que não tem pré-fixação da data de sua extinção, isto é, sua duração é indefinida. Nos contratos de trabalho, **a indeterminação de prazo é a regra** e, portanto, os contratos de prazo determinado são a exceção. Quando não houver termo ou condição expressamente ajustada para o contrato, este será considerado por prazo **indeterminado**, pois esta é a **regra**. O contrato por prazo determinado, como exceção ao princípio da continuidade da relação de emprego, só é válido nas situações e pelo tempo expressamente previstos na CLT.

Vamos praticar!

(FCC – TRT 16ª Região – Analista Judiciário Área Administrativa – 2014) O contrato individual de trabalho:

- poderá ser acordado expressamente, verbalmente ou por escrito, sendo vedado o acordo tácito, e por prazo determinado ou indeterminado e o empregador não poderá exigir do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade.
- deverá ser acordado expressamente por escrito e poderá ser por prazo determinado ou indeterminado e o empregador não poderá exigir do candidato a emprego comprovação de experiência prévia no mesmo tipo de atividade.
- deverá ser acordado expressamente por escrito e inicialmente, sempre por prazo determinado (contrato de experiência) e o empregador não poderá exigir do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 90 (noventa) dias no mesmo tipo de atividade.
- poderá ser acordado tacitamente porque se presume existente e por prazo indeterminado quando constatada a prestação de serviços e o empregador não poderá exigir do candidato a emprego comprovação de experiência prévia no mesmo tipo de atividade.
- poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado e o empregador não poderá exigir do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade.

RESOLUÇÃO:

- A** – Errada. O contrato de trabalho pode ser acordado tacitamente.
- B** – Errada. Há limitação para a exigência de comprovação de experiência no mesmo tipo de atividade: 06 meses.
- C** – Errada. O contrato de experiência não antecede necessariamente o contrato por prazo indeterminado. Além disso, a exigência de comprovação de experiência no mesmo tipo de atividade não pode ser superior a 06 meses.
- D** – Errada. Há limitação para a exigência de comprovação de experiência no mesmo tipo de atividade: 06 meses.
- E** – Correta. A assertiva está em consonância com os artigos 442-A e 443, *caput*, da CLT:

Art. 442-A. Para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade.

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

Gabarito: E

Nos contratos por prazo determinado, o que acontece se uma das partes quiser romper o contrato antes do prazo estipulado?

Se for o empregador quem, sem justa causa, dispensar o empregado, ele será obrigado a **pagar ao empregado uma indenização correspondente à metade da remuneração** a que o trabalhador teria direito se permanecesse até o fim do contrato.

Art. 479, CLT - Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

Parágrafo único - Para a execução do que dispõe o presente artigo, o cálculo da parte variável ou incerta dos salários será feito de acordo com o prescrito para o cálculo da indenização referente à rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

E se o empregado quiser, sem justo motivo, se desligar do contrato antecipadamente, poderá ser obrigado a **indenizar o empregador de eventuais prejuízos resultantes deste fato**. A indenização, porém, não poderá exceder aquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.

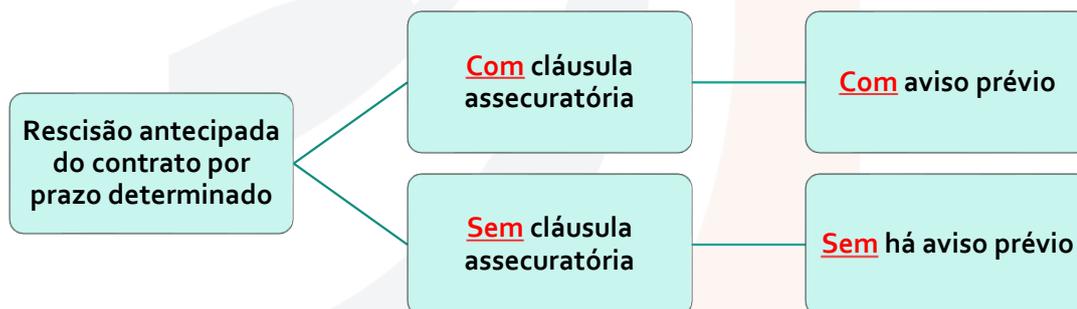
Art. 480, CLT - Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

§ 1º - A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições



Nos contratos por prazo determinado, há aviso prévio?

Normalmente, no contrato por prazo determinado **não há aviso prévio**, pois as partes já sabem de antemão quanto o contrato irá terminar. Porém, se as partes decidirem colocar no contrato uma cláusula chamada “**cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado**”, e uma das partes quiser romper o pacto antes, então no momento da rescisão serão aplicadas as regras do prazo indeterminado (artigo 481 da CLT), ou seja, caberá aviso prévio. A Súmula 163 do TST confirma que, se houver cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão, “cabe aviso prévio nas rescisões antecipadas dos contratos de experiência”.



Trabalho intermitente

O **trabalho intermitente** é uma novidade trazida pela **Reforma Trabalhista**. De acordo com o dicionário², a palavra “intermitente” significa algo “em que ocorrem interrupções”, “que cessa e recomeça por intervalos”. A ideia do trabalho intermitente é justamente essa! Há contrato de trabalho com registro na Carteira de Trabalho e com subordinação, mas há **intervalos** na prestação dos serviços, pois há períodos de **inatividade**.

O artigo 443, § 3º, da CLT define o trabalho intermitente:

Art. 443, § 3º, CLT - Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com **alternância de períodos de prestação de**

² Dicionário Houaiss. São Paulo: Editora Moderna, 2015, p. 553.

serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

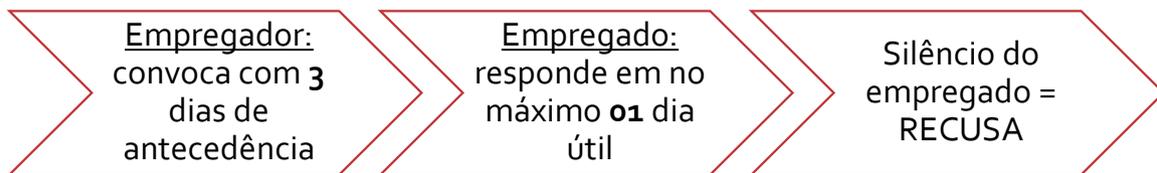
Então, o trabalho intermitente é uma relação de emprego, porém, não há uma continuidade, pois o **empregador convoca o trabalhador apenas quando julgar necessário**. O período em que o empregado não estiver prestando serviços não afasta o vínculo empregatício. Esse período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, de modo que o trabalhador pode prestar serviços a outros contratantes.

Exemplo: o restaurante “Prato Cheio®” pode contratar o garçom Severino como empregado intermitente e convocá-lo ao trabalho apenas em dias de grande movimento de clientes, sem um padrão de repetição.

E como ocorre essa convocação ao trabalho?

O restaurante convocará Severino ao trabalho, por **qualquer meio de comunicação eficaz**, com, pelo menos, **03 dias corridos de antecedência**. Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de **01 dia útil para responder** ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

É muito importante memorizar estes prazos:



A recusa da oferta **não descaracteriza a subordinação** para fins do contrato de trabalho intermitente.

E se a proposta for aceita e uma das partes desistir?

A parte que descumprir o combinado, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, **multa de 50%** da remuneração que seria devida, sendo permitida a compensação em igual prazo.

O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado **por escrito** e deve conter especificamente o **valor da hora de trabalho**, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função.

Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o **pagamento imediato** das seguintes parcelas, cuja discriminação deverá constar no recibo de pagamento:

- remuneração;
- férias proporcionais com acréscimo de um terço (a cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador);
- 13º salário proporcional;
- repouso semanal remunerado; e
- adicionais legais.

O empregador efetuará o recolhimento da **contribuição previdenciária** e o depósito do **FGTS**, na forma da lei, **com base nos valores pagos no período mensal** e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

Art. 452-A, CLT - O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

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

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

Essa modalidade de emprego tem recebido muitas críticas doutrinárias, pois coloca o trabalhador “em situação de profunda insegurança quer quanto à efetiva duração do trabalho, quer quanto à sua efetiva remuneração”³.

Vimos, então, que o contrato de trabalho pode ser tácito ou expresso, por tempo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. Os contratos por prazo determinado apresentam diversas peculiaridades, que estudaremos a seguir.

Contrato de trabalho por prazo determinado – CLT

³ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 17. ed. – São Paulo: LTr, 2018, p. 668.

Os contratos de trabalho por prazo **determinado** também são chamados de “**contratos a termo**”. O artigo 443, § 1º, da CLT apresenta o conceito de contrato por prazo determinado, destacando-se três características:

Art. 443, § 1º, CLT - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de (1) termo prefixado ou da (2) execução de serviços especificados ou ainda da (3) realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

- **Termo prefixado:** quando as partes determinam uma data para o término do contrato.
- **Serviço especificado:** há um serviço específico a ser feito. Acabando o serviço, acaba o contrato. Exemplo: contratação para a montagem de determinada quantidade de máquinas.
- **Realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada:** é possível determinar, aproximadamente, quando findará a realização do serviço. Exemplo: contrato de safra, em que se sabe aproximadamente quando será a colheita.

As vantagens deste tipo de contrato para o empregador são: via de regra, não há estabilidade, não há aviso prévio e não há indenização de 40% sobre o FGTS.

Quanto à estabilidade, contudo, há duas exceções: a **gestante** e o **acidentado no trabalho** têm garantia de emprego (estabilidade provisória) mesmo se o contrato for por prazo determinado.

Súmula 244, III, do TST = A **empregada gestante** tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado [desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto].

Súmula 378, III, do TST = O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de **acidente de trabalho** prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91 [mínimo de doze meses, após a cessação do auxílio-doença acidentário].

O artigo 443, § 2º, da CLT dispõe que o contrato por prazo determinado só será válido em se tratando de três hipóteses:

Art. 443, § 2º, CLT - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência.

Vamos entender e exemplificar cada uma dessas situações:

- serviço cuja “natureza” ou “transitoriedade” justifique a predeterminação do prazo: a **natureza** do serviço justifica a predeterminação do prazo quando, por exemplo, o serviço corresponde apenas à montagem de uma máquina específica. É exemplo de serviço cuja **transitoriedade** justifica a predeterminação do prazo: a contratação de empregado para atender

um aumento da demanda em determinado período do ano, tal como a contratação de mais vendedores em uma loja do shopping na época do Natal.

- **atividades empresariais de caráter transitório:** Neste caso, não é o serviço que é transitório, mas sim a própria **atividade da empresa**. Exemplo: a abertura de uma empresa especialmente para fabricar e vender ovos de chocolate no período da Páscoa, sendo que a empresa só funciona nessa época.
- **contrato de experiência.** Normalmente, antes de se contratar um empregado por prazo indeterminado, ele é contratado a título de experiência. Assim, o empregador pode verificar se o trabalhador possui as habilidades necessárias para o desempenho do trabalho. Por outro lado, o trabalhador pode avaliar se permanece trabalhando ou não. Ressalte-se que **não é obrigatório** que um contrato de experiência anteceda um contrato por prazo indeterminado.

De todo modo, o contrato por prazo determinado exige **anotação na Carteira de Trabalho** do empregado.

O **prazo máximo** da duração do contrato de trabalho por prazo determinado é de **02 anos**, exceto quanto ao **contrato de experiência**, cujo prazo máximo é de **90 dias** (decore esses prazos!). Note que há prazos máximos para o contrato por prazo determinado, mas não há prazo mínimo.

Art. 445, CLT - 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.

É permitida **uma única prorrogação**, por igual período, respeitando-se esses prazos máximos.

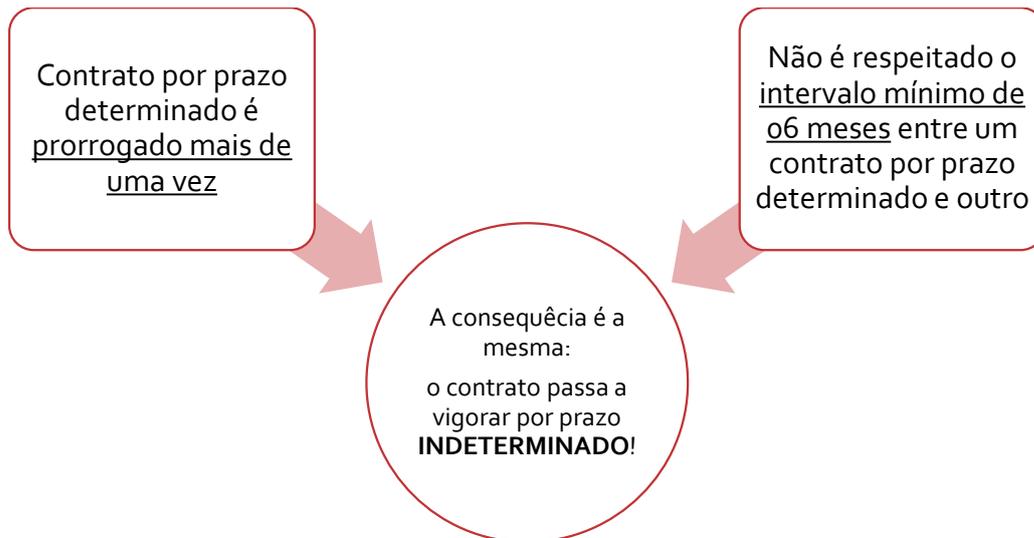
Súmula 188, TST - O contrato de experiência pode ser prorrogado, respeitado o limite máximo de 90 (noventa) dias.

Exemplo: um contrato de experiência de 45 dias pode ser prorrogado em 45 dias, de modo a totalizar o prazo máximo de 90 dias. Porém, um contrato de experiência de 30 dias, só pode ser prorrogado uma vez, por mais 30 dias (lembre-se que a prorrogação deve ser por "igual período").

Se houver mais de uma prorrogação, o contrato será **considerado como de prazo indeterminado**.

É possível que um empregado seja contratado por prazo determinado e depois de um tempo a empresa queira contratá-lo novamente, também por prazo determinado?

Sim! Mas deve haver um **intervalo de pelo menos 06 meses** entre um contrato e outro. Se essa condição não for cumprida, o contrato será **considerado como de prazo indeterminado**.



Há duas **exceções** para a regra do intervalo mínimo de 6 meses entre um contrato por prazo determinado e outro. Essas exceções são:

1) execução de serviços especializados. Exemplo: a montagem de uma determinada máquina que demanda elevado conhecimento específico que só aquele empregado possui.

2) realização de certos acontecimentos. Exemplo: um contrato de recepcionista de hotel termina na época do Réveillon e o outro contrato começa na época do Carnaval – não foi necessário observar o intervalo de 6 meses, em razão de certos acontecimentos (datas comemorativas).

Art. 451, CLT - O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.

Art. 452, CLT - Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 (seis) meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

Vamos praticar!

(FCC – TRT 19ª Região – Analista Judiciário AJAJ – 2014) Empregado e empregador celebram contrato individual de trabalho pelo prazo de 9 (nove) meses, para a execução de serviço de natureza transitória. Ao término do contrato prorrogam-no por mais 9 (nove) meses e, novamente, ao término deste, estabelecem nova prorrogação por mais 6 (seis) meses. Em decorrência da situação acima descrita, o contrato por prazo determinado

- será válido, tendo em vista que sua duração total não ultrapassou o limite máximo de duração de dois anos.
- será válido, tendo em vista que foi celebrado para execução de serviço de natureza transitória, não tendo relevância na análise da sua validade o número de prorrogações realizadas.
- será nulo, tendo em vista que foi prorrogado mais do que uma vez, razão pela qual não gera nenhum efeito jurídico para as partes.
- será nulo, em razão de ter sido prorrogado mais do que uma vez, salvo se a última prorrogação se deu em razão da necessidade de execução de serviços especializados.

e) passará a vigorar sem determinação de prazo, tendo em vista que foi prorrogado mais de uma vez.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. O contrato só poderia ser prorrogado uma única vez.

B – Errada. É preciso verificar o número de prorrogações. Só é permitida uma única prorrogação.

C – Errada. O fato de ser prorrogado mais de uma vez não gera nulidade. O efeito é que o contrato se torna de prazo indeterminado.

D – Errada. A execução de serviços especializados autoriza a realização de um contrato por prazo determinado após outro, antes de decorridos 06 meses (artigo 452 da CLT), o que não corresponde com o caso em apreço.

E – Correta. O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo (artigo 451 da CLT).

Gabarito: E

Empregado “hipersuficiente”

O empregado é considerado a parte “mais fraca” (**hipossuficiente**) da relação de emprego. Por isso, há diversos limites para a livre estipulação das condições do contrato de trabalho. Há patamares mínimos que devem ser respeitados e direitos que não podem ser negociados. Há, ainda, direitos que podem ser negociados apenas coletivamente, isto é, quando os empregados estão representados por seu sindicato profissional.

Contudo, a **Reforma Trabalhista** trouxe uma hipótese em que esses direitos podem ser flexibilizados de maneira **individual**: é o caso do empregado “**hipersuficiente**”, previsto no artigo 444, parágrafo único, da CLT:

Art. 444, CLT - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, **no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.**



Portanto, os empregados que preencham esses dois requisitos (ser portador de diploma de nível superior e receber salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social – o famoso “teto do INSS”), poderá **negociar livremente com seu empregador**, por meio de acordo individual, diversos direitos trabalhistas que normalmente só podem ser negociados por acordo ou convenção coletiva, principalmente aqueles previstos no artigo 611-A da CLT. Essa negociação individual terá

eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos (convenção ou acordo coletivo de trabalho).



Essa negociação individual terá eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos e sobre a lei.

Para conhecimento, veja quais são os dispositivos previstos no [artigo 611-A da CLT](#), que podem ser livremente transacionados por esses empregados (para a prova da [SPPREV](#), não é necessário memorizar estes incisos):

- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II - banco de horas anual;
- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI - regulamento empresarial;
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI - troca do dia de feriado;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

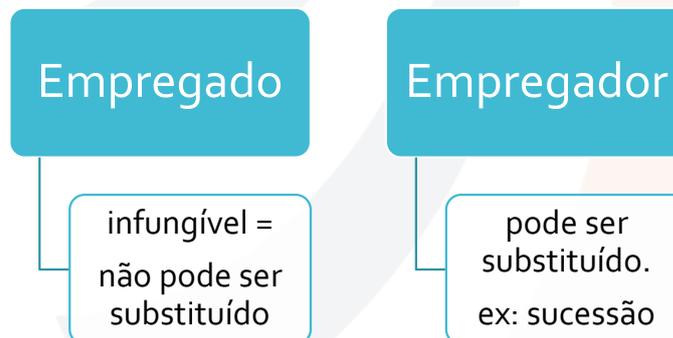
Essa alteração oriunda da Reforma Trabalhista tem o objetivo de “autorizar a plena e ilimitada autonomia individual da vontade”⁴ e tem sido criticada pela doutrina, pois pode ensejar alterações prejudiciais ao trabalhador e contrárias à legislação e às normas coletivas.

Despersonalização do empregador

A **personalidade** é um requisito da relação de emprego. Isso significa que, para que seja caracterizado o vínculo empregatício, o serviço deve ser prestado **pessoalmente** pelo empregado, pois ele foi contratado em razão de suas qualidades pessoais. Desse modo, o empregado **não pode se fazer substituir** por outro. Dizemos que o contrato de emprego “personalíssimo” com relação ao empregado.

Exemplo: Severino foi contratado para prestar serviços de encanador em uma empresa. Todavia, não é ele quem vai sempre realizar o serviço. Ele costuma enviar, em seu lugar, Godofredo. Nota-se que não há personalidade, pois Severino pode se fazer substituir. Portanto, não está presente o requisito da personalidade.

Com relação ao **empregador**, todavia, o contrato de emprego não é *intuitu personae*, pois ele pode ser substituído sem que isso afete a relação de emprego. Há, portanto, a “**despersonalização**” com relação ao empregador, que pode se fazer substituir ao longo da relação de emprego. É o que ocorre quando há **sucessão de empregadores**, por exemplo.



A sucessão consiste na “**transmissão de créditos e assunção de dívidas trabalhistas**” que acontece quando há “**transferência de titularidade de empresa ou estabelecimento**”⁵. Ocorre a sucessão quando há, por exemplo, compra e venda do estabelecimento, sucessão hereditária, incorporação, fusão etc.

Mesmo que o empregador seja substituído, os direitos dos empregados **não serão afetados** e os contratos de trabalho permanecerão em vigor normalmente.

Art. 448, CLT - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

⁴ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. – 13. ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 314.

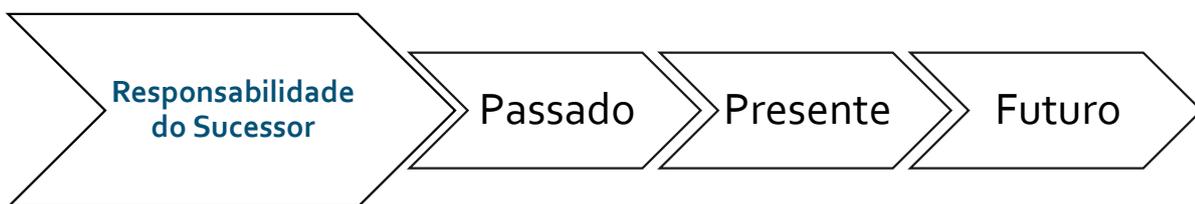
⁵ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 17. ed. – São Paulo: LTr, 2018, p. 505.

O que ocorre se uma empresa acabou de ser vendida e um empregado for ajuizar uma reclamação trabalhista?

Ele deverá ajuizar a ação em face da empresa sucessora (compradora)!

Exemplo: O restaurante “Prato Cheio” foi vendido para outra empresa, que é o restaurante “Prato Fundo”. Severino trabalhou por **1** ano para a empresa sucedida e apenas **2** meses na empresa sucessora. Esta ação será ajuizada em face de qual empresa? Da empresa **sucessora**! Por quê? Ao adquirir a outra empresa, o restaurante “Prato Fundo” se torna **responsável por todos os débitos trabalhistas**, inclusive os originados **antes** da sucessão.

Art. 448-A, CLT - Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as **obrigações trabalhistas**, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, **são de responsabilidade do sucessor**.



Então, via de regra, a responsabilidade é **exclusiva do sucessor**. Contudo, há uma **exceção**: se ficar comprovado que houve **fraude** nessa transferência, a empresa sucedida responderá **solidariamente**, ou seja, ambas as empresas serão igualmente responsáveis e ambas poderão ser acionadas judicialmente:

Art. 448-A, parágrafo único, CLT - A empresa sucedida responderá **solidariamente** com a sucessora quando ficar comprovada **fraude** na transferência.

O que acontece com os direitos trabalhistas quando há falência da empresa?

Os trabalhadores continuam tendo seus direitos. As verbas que lhe forem devidas serão consideradas "**créditos privilegiados**", isto é, terão prioridade de pagamento com relação a outros credores (fornecedores da empresa, por exemplo).

Art. 449, CLT - Os direitos oriundos da existência do contrato de trabalho subsistirão em caso de falência, concordata ou dissolução da empresa.

§ 1º - Na falência constituirão créditos privilegiados a totalidade dos salários devidos ao empregado e a totalidade das indenizações a que tiver direito.

§ 2º - Havendo concordata na falência, será facultado aos contratantes tornar sem efeito a rescisão do contrato de trabalho e conseqüente indenização, desde que o empregador pague, no mínimo, a metade dos salários que seriam devidos ao empregado durante o interregno.

Contagem de tempo de serviço

No bloco de artigos da CLT cobrados no concurso da SPPREV referentes ao contrato de trabalho (442 a 456-A), há dois artigos que tratam de situações específicas acerca da contagem de tempo de serviço (450 e 453). São artigos pouco cobrados em provas, mas vale a pena a leitura:

Art. 450, CLT - Ao empregado chamado a ocupar, em comissão, interinamente, ou em substituição eventual ou temporária, cargo diverso do que exercer na empresa, serão garantidas a contagem do tempo naquele serviço, bem como volta ao cargo anterior.

Art. 453, CLT - No tempo de serviço do empregado, quando readmitido, serão computados os períodos, ainda que não contínuos, em que tiver trabalhado anteriormente na empresa, salvo se houver sido despedido por falta grave, recebido indenização legal ou se aposentado espontaneamente.

§ 1º [prejudicado pela Ação Direta de Inconstitucionalidade 1.770-4]

§ 2º O ato de concessão de benefício de aposentadoria a empregado que não tiver completado 35 (trinta e cinco) anos de serviço, se homem, ou trinta, se mulher, importa em extinção do vínculo empregatício.

Invenções do empregado

As invenções do empregado, quando concebidas com equipamentos e instalações fornecidas pelo empregador, serão de **propriedade comum**, a menos que o objeto do contrato seja justamente pesquisa científica.

Art. 454, CLT - Na vigência do contrato de trabalho, as invenções do empregado, quando decorrentes de sua contribuição pessoal e da instalação ou equipamento fornecidos pelo empregador, serão de propriedade comum, em partes iguais, salvo se o contrato de trabalho tiver por objeto, implícita ou explicitamente, pesquisa científica.

Parágrafo único. Ao empregador caberá a exploração do invento, ficando obrigado a promovê-la no prazo de um ano da data da concessão da patente, sob pena de reverter em favor do empregado da plena propriedade desse invento.

Contratos de subempreitada

Nos contratos de subempreitada, a responsabilidade pelas verbas trabalhistas é do **subempreiteiro**. Porém, em caso de inadimplência deste, os trabalhadores podem exigir seus direitos do empreiteiro principal.

Art. 455, CLT - Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.

Parágrafo único - Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo.

Poder diretivo e uniforme



O poder **diretivo**, também chamado de “poder de organização” ou “poder de comando” refere-se ao poder que o empregador tem de **organizar os métodos de trabalho** adotados na empresa, especificando e orientando os empregados quanto à prestação de serviços. Por exemplo: definição do horário de trabalho, criação de quadro de carreira e uso do uniforme.

A respeito do **uniforme**, destaca-se o artigo 456-A da CLT, incluído pela **Reforma Trabalhista**:

Art. 456-A, CLT - Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.

Parágrafo único. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.

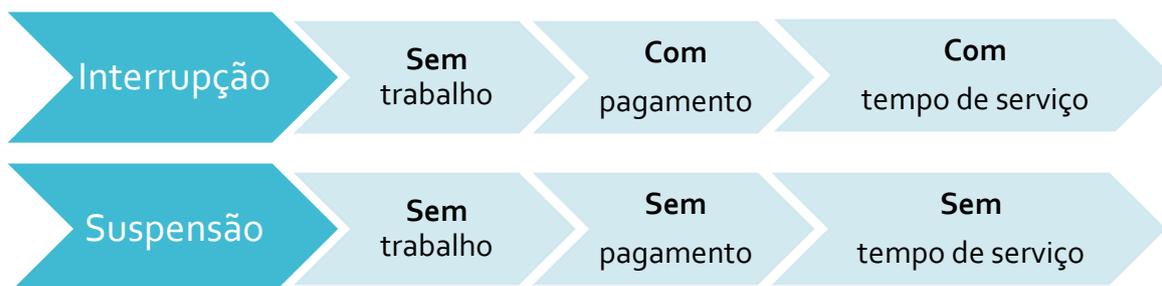
Note que cabe ao empregador definir o uniforme a ser utilizado, ao passo que cabe ao empregado a **higienização** do uniforme. Todavia, se forem necessários procedimentos ou produtos atípicos, essa responsabilidade passa a ser do empregador.

Interrupção e Suspensão do contrato de trabalho

No decorrer do contrato de trabalho, podem ocorrer certos eventos que impliquem a **ausência de prestação dos serviços** por parte do empregado. Porém, mesmo assim, o contrato de trabalho **continuará em vigor**. Isso ocorre quando há “interrupção” ou “suspensão” do contrato de trabalho.

Em ambos os casos, há sustação da prestação de serviços. A principal diferença é que, na **interrupção**, há pagamento de salários e há cômputo do tempo de serviço, ao passo que na **suspensão** não há pagamento, tampouco contagem de tempo.

Portanto, a **interrupção** é a sustação restrita dos efeitos do contrato de trabalho (há sustação, apenas, da prestação dos serviços), a exemplo das férias; enquanto a **suspensão** é a sustação ampliada dos efeitos do contrato de trabalho, pois não há prestação de serviços e também não há pagamento, tal como nas ausências injustificadas.



Dica da Dani → SuSpensão tem três "S" = Sem pagamento, Sem trabalho, Sem contagem do tempo de serviço e Interrupção tem dois "R" = Recebe Remuneração

Veja a definição de Gustavo Garcia, em que ele ressalta os reflexos, isto é, os efeitos da interrupção e da suspensão no contrato de trabalho⁶:

A interrupção também pode ser definida como a cessação temporária e parcial da execução e dos principais efeitos do contrato de trabalho. Trata-se de cessação parcial dos principais efeitos do contrato, pois, embora o trabalho não seja prestado, os salários continuam sendo devidos.

A suspensão pode ser definida também como a cessação temporária e total da execução dos principais efeitos do contrato de trabalho. Efetivamente, na suspensão do contrato de trabalho, nenhum dos seus principais efeitos prosseguem, pois tanto o trabalho não é prestado como o salário não é pago (grifo meu)

Quando termina a interrupção ou a suspensão, tudo volta ao normal! Aliás, ao retornar ao trabalho, o empregado **terá direito a todas as vantagens** que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à sua categoria profissional:

Art. 471, CLT - Ao empregado afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa.

Apresentadas a caracterização, a distinção e os reflexos no contrato de trabalho, agora conheceremos as principais hipóteses de interrupção e suspensão – assunto que cai muito em provas!

Hipóteses de interrupção do contrato de trabalho

Ocorre a **interrupção** do contrato de trabalho quando há determinados afastamentos em que, embora não haja prestação de serviços pelo empregado, **há pagamento de salário** e **contagem do tempo de serviço**. Em outras palavras, vamos conhecer as hipóteses em que o empregado não está trabalhando, mas está recebendo remuneração, pois não há qualquer desconto no seu pagamento correspondente ao período sem trabalho.

As hipóteses de **interrupção** estão previstas, principalmente, no artigo 473 da CLT. Porém, há hipóteses previstas em outros artigos leis e, até mesmo, em outras leis. Dica: é muito importante memorizar a quantidade permitida de dias de afastamento em cada hipótese!

Falecimento †

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário por **até 2 dias** consecutivos, em caso de **falecimento** do **cônjuge**, **ascendente** [pais, avós, bisavós...], **descendente** [filho, neto, bisneto...], **irmão** ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua **dependência econômica** (artigo 473, I, da CLT).

Dica da Dani → falecimento = 1 dia para o velório + 1 dia para o enterro = até 2 dias

⁶ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. – 13. ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 612.

Falecimento de quem? Do **CADDI** = **C**ônjuge, **A**scendente, **D**escendente, **D**ependente, **I**rmão

Casamento

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário por **até 3 dias** consecutivos, em virtude de **casamento** (artigo 473, II, da CLT).

Dica da Dani → casamento = ma**TRI**mônio = **TRI** = **3** dias

Exceção: para o **professor**, o prazo é de **09 dias**, tanto para falecimento quanto para casamento. No tocante ao falecimento, note que as hipóteses são mais restritas: cônjuge, pai, mãe, filho.

Artigo 320, § 3º, da CLT - “Não serão descontadas, no decurso de 9 (nove) dias, as faltas verificadas por motivo de **gala** [casamento] ou de **luto** em consequência de falecimento do cônjuge, do pai ou mãe, ou de filho”

Licença-paternidade

O artigo 473, II, da CLT, informa que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário “por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana”.

O artigo 7º, XIX, da CF assegura “licença-paternidade, nos termos fixados em lei”. Essa lei específica ainda não foi editada. Então, aplica-se o artigo 10, § 1º, do ADCT, que estabelece:

Artigo 10, § 1º, do ADCT - Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da **licença-paternidade** a que se refere o inciso é de **cinco dias**.

Portanto, o prazo da licença-paternidade é de **05 dias**. Entende-se que o artigo 473, III, da CLT, que concede apenas 01 dia de licença, está revogado (lembre-se de que a CLT é de 1943, ao passo que a Constituição Federal é de 1988).

Dica da Dani → separe as sílabas: PA-TER-NI-DA-DE = **5** sílabas = **5** dias

Nas empresas participantes do Programa **Empresa Cidadã**, a licença-paternidade é de **20 dias**.

Doação de sangue

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário por **um dia, em cada 12 meses** de trabalho, em caso de **doação voluntária de sangue** devidamente **comprovada** (artigo 473, IV, da CLT).

Alistamento eleitoral

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário por **até 2 dias consecutivos ou não**, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva (artigo 473, V, da CLT).

Dica da Dani → alistamento eleitoral = VO - TO = **2** sílabas = **2** dias (consecutivos ou não!)

Perceba que, para falecimento e casamento, assim como nos outros casos, os dias de ausência são **consecutivos**. Já no alistamento eleitoral, os dois dias podem ser **consecutivos ou não**. Esse detalhe já foi cobrado em provas!

Exigências do Serviço Militar

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário **pelo período em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar** referidas na Lei do Serviço Militar (artigo 473, VI, da CLT). Tais exigências estão previstas no artigo 65, c, da Lei 4.375/1964 (Lei do Serviço Militar), que são: “apresentar-se, anualmente, no local e data que forem fixados, para fins de exercício de apresentação das reservas ou cerimônia cívica do Dia do Reservista”.

Exame de vestibular

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário **nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular** para ingresso em estabelecimento de ensino superior (artigo 473, VII, da CLT).

Note que a ausência é só para a prestação de provas para acesso ao nível superior. Já houve questões de concurso perguntando se o empregado poderia faltar ao serviço para “estudar” ou para ingressar em curso “técnico” (não pode!).

Comparecimento a juízo

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário **pelo tempo que se fizer necessário**, quando tiver que **comparecer a juízo** (artigo 473, VIII, da CLT).

São exemplos de comparecimento a juízo: presença em audiência de processo em que o empregado é parte, convocação para ser testemunha ou jurado etc.

Especificamente quanto ao comparecimento como parte à Justiça do Trabalho, a Súmula 155 do TST informa:

Súmula 155, TST - As horas em que o empregado falta ao serviço para comparecimento necessário, como parte, à Justiça do Trabalho não serão descontadas de seus salários

No mesmo sentido, o artigo 822 da CLT:

Art. 822, CLT - As testemunhas não poderão sofrer qualquer desconto pelas faltas ao serviço, ocasionadas pelo seu comparecimento para depor, quando devidamente arroladas ou convocadas

Note que a ausência é justificada apenas “pelo tempo que se fizer necessário”. Acerca desse requisito, Gustavo Garcia ressalta: “a ausência considera-se justificada pelo tempo necessário ao comparecimento em juízo, o que pode significar apenas algumas horas, e não necessariamente o dia todo”⁷.

Representante de entidade sindical em reunião oficial

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, **estiver participando de reunião oficial de organismo internacional** do qual o Brasil seja membro (artigo 473, IX, da CLT).

Acompanhar esposa/companheira gestante em consulta médica

⁷ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. – 13. ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 634.

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário por **até 2 dias** para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira (artigo 473, X, da CLT).

Acompanhar filho em consulta médica

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário por **1 dia por ano** para acompanhar **filho de até 6 anos** em consulta médica (artigo 473, XI, da CLT).

Realização de exames preventivos de câncer

Para a realização, devidamente comprovada, de exames preventivos de câncer o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário por **até 3 dias, em cada 12 meses** de trabalho (artigo 473, XII, da CLT). Este inciso foi inserido na CLT pela Lei 13.767/2018.

Dica da Dani → câncer é uma coisa **TRI**ste = **TRI** = 3 dias

Afastamento por doença (primeiros 15 dias)

No afastamento por doença ou acidente há **interrupção** do contrato de trabalho **nos primeiros 15 dias**. A partir do 16º dia, tem-se suspensão contratual. Isso ocorre porque, nos primeiros 15 dias, é o empregador quem remunera o empregado. Nos dias subsequentes, o empregador não paga a remuneração, pois a **Previdência Social** paga um benefício previdenciário (INSS).

Lei 8.213/91, art. 60 - O auxílio-doença será devido ao segurado empregado a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade, e, no caso dos demais segurados, a contar da data do início da incapacidade e enquanto ele permanecer incapaz. (...)

§ 30 Durante os primeiros quinze dias consecutivos ao do afastamento da atividade por motivo de doença, incumbirá à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário integral.

Férias

Durante as férias, o empregado não trabalha, mas recebe normalmente sua remuneração e o período das férias é computado como tempo de serviço. Por isso, trata-se de **interrupção** do contrato de trabalho.

A respeito da **remuneração das férias**, destaca-se o artigo 129 da CLT:

Art. 129 da CLT - Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração

Sobre a contagem das férias como **tempo de serviço**, veja o artigo 130, § 2º, da CLT:

Art. 130, § 2º, da CLT - O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço

Descanso semanal remunerado e feriados

O descanso semanal, como o próprio nome indica, é remunerado e, portanto, consiste em **interrupção** do contrato de trabalho. Da mesma forma, os dias sem trabalho em razão de feriado não são descontados, porque também são remunerados. O artigo 1º da Lei 605/49 assegura aos trabalhadores a folga em descanso semanal remunerado e feriados:

Art. 1º, Lei 605/49 - Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.

Intervalos intrajornada remunerados previstos em lei

Nos intervalos intrajornada remunerados previstos em lei, como nos casos de mecanografia, o trabalhador tem direito a alguns minutos de descanso, sendo que **esse tempo não é descontado da jornada**. Consequentemente, esse intervalo é remunerado e, portanto, enseja interrupção contratual.

Art. 72, CLT - Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho.

Representante dos empregados como conciliador na CCP

É assegurado o afastamento do representante dos empregados na Comissão de Conciliação Prévia, quando **convocado para atuar como conciliador**.

Art. 625-B, § 2º, da CLT - O representante dos empregados desenvolverá seu trabalho normal na empresa afastando-se de suas atividades apenas quando convocado para atuar como conciliador, sendo computado como tempo de trabalho efetivo o despendido nessa atividade.

Conselho Curador do FGTS

A participação do empregado no **Conselho Curador do FGTS** consiste em ausência justificada, sem desconto salarial e com cômputo no tempo de serviço:

Art. 65, § 6º, do Decreto 99.684/1990 - As ausências ao trabalho dos representantes dos trabalhadores no Conselho Curador, decorrentes das atividades desse órgão, serão abonadas, computando-se como jornada efetivamente trabalhada para todos os fins e efeitos legais.

Redução da jornada no aviso prévio

Quando o empregado é dispensado, ele tem o direito de reduzir sua jornada durante o período do aviso prévio, trabalhando **02 horas** a menos por dia ou se ausentando por **07 dias corridos**. Essa regra tem o intuito de possibilitar que o trabalhador tenha mais tempo livre para procurar novo emprego.

Art. 488, CLT - O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

Parágrafo único - É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, (...) por 7 (sete) dias corridos, na hipótese do inciso II do art. 487 desta Consolidação.

Perceba que essas horas ou dias em que não haverá trabalho ocorrerão “sem prejuízo do salário integral”, ou seja, não haverá trabalho, mas haverá pagamento. Consequentemente, é hipótese de **interrupção** contratual.

Lockout

O “lockout” consiste na “paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados” (artigo 17 da

Lei de greve). Essa prática é **vedada no Brasil**. Se o empregador fizer o *lockout*, deverá pagar aos empregados a remuneração correspondente aos dias em que houve paralisação.

Art. 17, Lei 7.783/89. Fica vedada a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados (lockout).

Parágrafo único. A prática referida no caput assegura aos trabalhadores o direito à percepção dos salários durante o período de paralisação.

Consultas e exames da gestante

A empregada gestante pode se ausentar para a realização de, no mínimo, **06 consultas médicas e demais exames** complementares.

Art. 392, § 4º, II, da CLT - É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos: (...)

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares

Licença-maternidade

Na **licença-maternidade**, o afastamento é de **120 dias** (artigo 7º, XVIII, CF). Se a empresa for participante do programa Empresa Cidadã, a licença é de 180 dias.

O empregador paga os salários, mas depois é **reembolsado** pela Previdência Social.

Nessa situação em que o empregador paga, mas é reembolsado, seria interrupção ou suspensão do contrato de trabalho?

A doutrina majoritária entende que, embora não seja o empregador que pague os salários, já que é reembolsado, ainda assim **é uma hipótese de interrupção**, até porque o tempo de serviço é contado normalmente e os depósitos do FGTS devem ser realizados. Nesse sentido, esclarece o Ministro Godinho⁸:

"Uma das vertentes interpretativas sustenta que o referido afastamento enquadra-se no tipo legal da suspensão do contrato de trabalho, ao fundamento de que a principal prestação contratual devida pelo empregador passa, na verdade, a ser suportada pela Previdência Social (...). A maioria da doutrina, entretanto, insiste que o correto enquadramento, no presente caso, é o que se reporta à interrupção contratual. E com inteira razão, sem dúvida. De fato, todos os efeitos básicos da interrupção compõem-se à presente situação trabalhista. Ilustrativamente, mantém-se a plena contagem do tempo de serviço obreiro para todos os fins (...); mantém-se o direito às parcelas que não sejam salário condição; mesmo quanto a estas, se forem habituais, mantém-se a obrigação de seu reflexo no cálculo do montante pago à obreira no período de afastamento; preserva-se, por fim, a obrigação empresarial de realizar depósitos do FGTS na conta vinculada da empregada no período de licença" (grifo meu).

Aborto não criminoso

⁸ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 17. ed. – São Paulo: LTr, 2018, p. 1280.

No **aborto não criminoso**, o afastamento é de **2 semanas**. O empregador paga o salário, mas depois é **reembolsado** pela Previdência Social. Portanto, considera-se que tal afastamento também consiste em **interrupção** do contrato de trabalho. Ressalte-se que “aborto não espontâneo”, “induzido”, é considerado criminoso e, conseqüentemente, não enseja tal afastamento.

Dica da Dani → o aborto é uma **interrupção** da gravidez e também é uma **interrupção** do contrato de trabalho.

Art. 395, CLT - Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

Todas essas situações são hipóteses de **interrupção** do contrato de trabalho, ou seja, não há prestação de serviços, mas há recebimento do salário. A seguir, estudaremos sobre a **suspensão** do contrato de trabalho, que ocorre quando, além de não haver prestação de serviço, também não há pagamento de salários. Mas, antes, vamos testar os seus conhecimentos com duas questões. 😊

Vamos praticar!

CESPE – MTE – Auditor Fiscal do Trabalho – 2013

Em caso de aborto não criminoso, a mulher celetista terá direito a repouso remunerado de trinta dias.

RESOLUÇÃO:

Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de **2 semanas**, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento (artigo 395 da CLT). Gabarito: Errado

FCC – TRT 15ª Região – Analista Judiciário - Área Administrativa – 2018

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário,

- até 3 dias consecutivos, em virtude de casamento.
- até 2 dias consecutivos ou não, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica.
- até 3 dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira.
- até 2 dias por ano para acompanhar filho de até 6 anos em consulta médica.
- pelo tempo que se fizer necessário, para estudar e realizar provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

RESOLUÇÃO:

A – Correta. O afastamento em virtude de casamento é de até 3 dias consecutivos, conforme artigo 473, II, da CLT.
Dica para memorizar: casamento = ma**TRI**mônio = TRI = 3 dias.

B – Errada. Em caso de falecimento, o afastamento é de até 2 dias, necessariamente, consecutivos, conforme artigo 473, I, da CLT.

C – Errada. Tal afastamento é de até 2 dias, conforme artigo 473, X, da CLT.

D – Errada. Tal afastamento é de 1 dia, conforme artigo 473, XI, da CLT. A idade está correta (6 anos).

E – Errada. É assegurado o afastamento nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior (artigo 473, VII, da CLT). O afastamento é para fazer provas, e não para “estudar”, como consta na alternativa.

Gabarito: A

Hipóteses de suspensão do contrato de trabalho

Ocorre a **suspensão** do contrato de trabalho quando **não** há prestação de serviços pelo empregado e também **não** há pagamento de salário e nem contagem do tempo de serviço. As obrigações das partes ficam suspensas, mas o vínculo de emprego fica mantido.

Antes de conhecermos as hipóteses de suspensão, há duas importantes **exceções** que precisam ser destacadas, pois são casos em que ocorre uma suspensão “atípica”:

- licença por acidente/doença do trabalho (a doença ocasionada pelo trabalho se equipara ao acidente de trabalho)
- prestação do serviço militar obrigatório

Nesses casos, embora o contrato esteja **suspensa**, ainda permanecem as seguintes obrigações do empregador:

1) os **depósitos do FGTS**:

Art. 15, § 5º, da Lei 8.036/90 - O depósito de que trata o caput deste artigo é obrigatório nos casos de afastamento para prestação do **serviço militar obrigatório** e **licença por acidente do trabalho**.

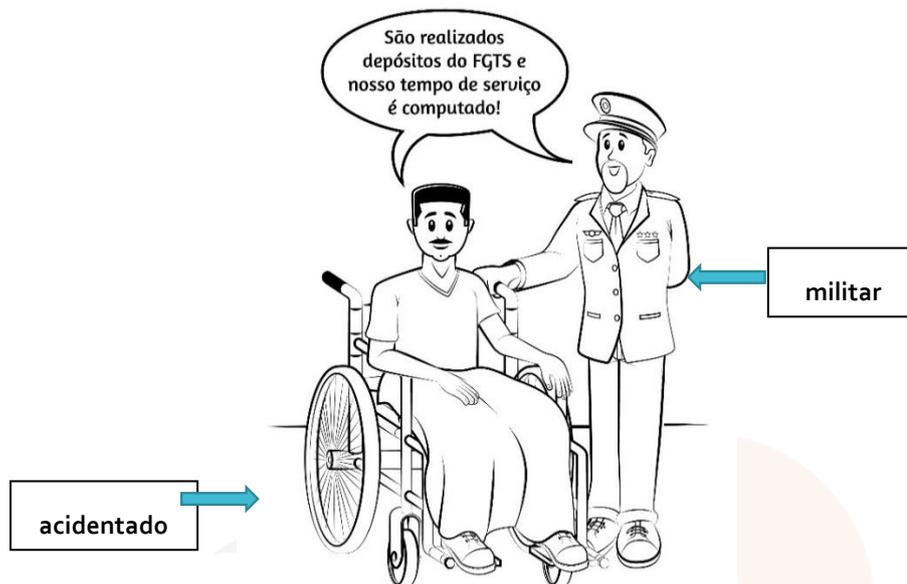
2) o **cômputo do tempo de serviço** para efeito de indenização e estabilidade:

Art. 4º, § 1º, da CLT - 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.

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando **serviço militar** e por motivo de **acidente do trabalho**.



Aqui está uma ilustração para ajudar na memorização 😊:



Faltas injustificadas

Quando falta injustificadamente, o empregado não presta serviços e não recebe o pagamento correspondente ao dia da **falta** e, ainda, perde a remuneração do descanso semanal.

Encargo público

Encargo público é o afastamento para o exercício de **funções públicas**, tais como ministro, senador, deputado.

O afastamento em razão de encargo público **não** é motivo para rescindir o contrato de trabalho. O contrato não será extinto, mas sim **suspenso**. No entanto, para que tenha direito a retornar ao trabalho, o trabalhador deverá notificar o empregador, dentro do prazo máximo de **30 dias**, a partir da baixa ou término do encargo.

E quando o contrato é por prazo determinado, o tempo de afastamento será computado? Se as partes (empregado e empregador) assim acordarem, o tempo do afastamento não será computado.

O artigo 472 da CLT, principalmente seus parágrafos, são comumente cobrados em provas. Os aspectos mais cobrados estão sublinhados:

Art. 472, CLT - O afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar, ou de outro encargo público, não constituirá motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.

§ 1º - Para que o empregado tenha direito a voltar a exercer o cargo do qual se afastou em virtude de exigências do serviço militar ou de encargo público, é indispensável que notifique o empregador dessa intenção, por telegrama ou carta registrada, dentro do prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da data em que se verificar a respectiva baixa ou a terminação do encargo a que estava obrigado.

§ 2º - Nos contratos por prazo determinado, o tempo de afastamento, se assim acordarem as partes interessadas, não será computado na contagem do prazo para a respectiva terminação.

§ 3º - Ocorrendo motivo relevante de interesse para a segurança nacional, poderá a autoridade competente solicitar o afastamento do empregado do serviço ou do local de trabalho, sem que se configure a suspensão do contrato de trabalho.

§ 4º - O afastamento a que se refere o parágrafo anterior será solicitado pela autoridade competente diretamente ao empregador, em representação fundamentada com audiência da Procuradoria Regional do Trabalho, que providenciará desde logo a instauração do competente inquérito administrativo.

§ 5º - Durante os primeiros 90 (noventa) dias desse afastamento, o empregado continuará percebendo sua remuneração

Dirigente sindical

O empregado eleito para o cargo de dirigente sindical fica em **licença não remunerada** (suspensão), conforme artigo 543, § 2º, da CLT. Porém, se houver previsão em acordo ou convenção coletiva no sentido de que o empregador deve continuar pagando os salários, será, então, hipótese de interrupção.

Art. 543, CLT - O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais. (...) § 2º - Considera-se de **licença não remunerada**, salvo assentimento da empresa ou cláusula contratual, o tempo em que o empregado se ausentar do trabalho no desempenho das funções a que se refere este artigo.

Atenção!!

- Afastamento para cumprir mandato sindical é **suspensão** (o dirigente sindical fica em licença **não-remunerada**)
- Afastamento de **representante de entidade sindical** para participar de reunião oficial de organismo **internacional** do qual o Brasil seja membro é **interrupção** (o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário). Dica: **i** de **internacional**, **i** de **interrupção** 😊

Suspensão disciplinar

Quando o empregador aplica uma **penalidade de suspensão**, o empregado não faz jus aos pagamentos relativos ao período do afastamento.

Importante ressaltar que, de acordo com o artigo 474 da CLT, a suspensão do empregado por mais de 30 dias consecutivos acarreta a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Art. 474, CLT - A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho.

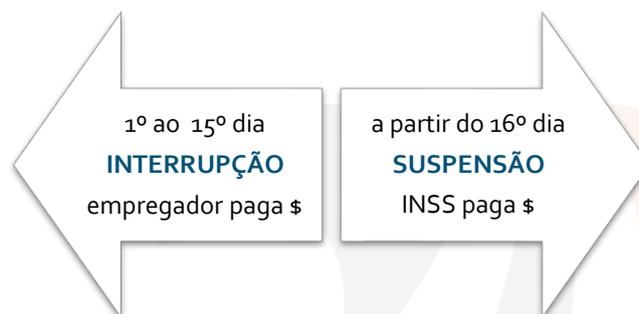
Greve

Greve é **suspensão** contratual, pois, via de regra, não há pagamento de salários no período da paralisação. Excepcionalmente, pode ser caso de **interrupção**, se o instrumento normativo que regular o conflito estabelecer que haverá pagamento de salários durante o período da paralisação.

Art. 7º da Lei 7.783/89 - Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

Benefício previdenciário por doença ou acidente

Ao desenvolver uma doença ou se acidentar em razão do trabalho, o empregado ficará afastado de suas atividades. Nos primeiros **15** dias de afastamento, ele estará de licença-médica e o salário será pago pelo empregador (**interrupção** do contrato de trabalho). A partir do 16º dia, o empregado começa a receber **benefício previdenciário** (auxílio-doença pago pela Previdência Social) e o empregador não paga salários (**suspensão**). Embora não pague os salários desse período, **o empregador recolhe o FGTS e o tempo de serviço é computado**.



Então, via de regra, os primeiros 15 dias são pagos pelo empregador e os demais pela Previdência Social. Contudo, no caso do **doméstico**, é a Previdência Social que efetua o pagamento desde o primeiro dia de afastamento.

Art. 72, I, do Decreto 3.048/99. O auxílio-doença consiste numa renda mensal calculada na forma do inciso I do caput do art. 39 e será devido:

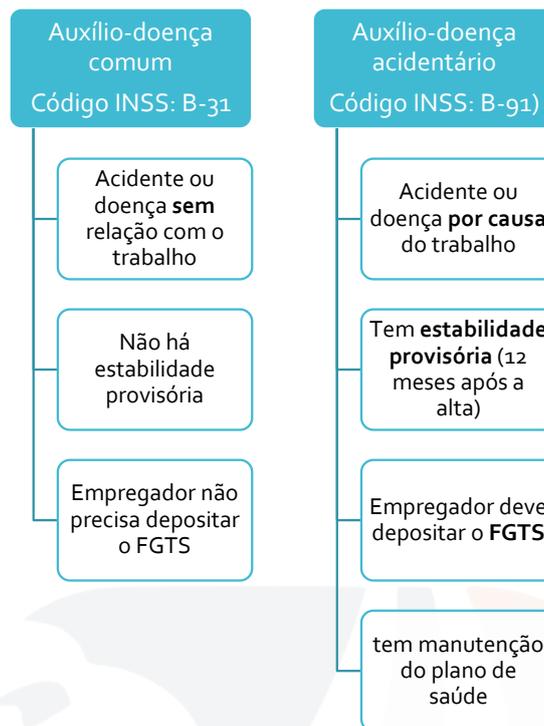
I - a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade para o segurado empregado, exceto o doméstico.

Sobre este tema, é importante destacar a Súmula 440 do TST, que assegura a manutenção do plano de saúde ao trabalhador afastado por auxílio-doença acidentário ou aposentadoria por invalidez:

Súmula 440, TST - Assegura-se o direito à manutenção de plano de saúde ou de assistência médica oferecido pela empresa ao empregado, não obstante suspenso o contrato de trabalho em virtude de auxílio-doença acidentário ou de aposentadoria por invalidez.

Atenção! Se o afastamento é por **auxílio-doença comum** (doença ou acidente que **não** tem relação com o trabalho), não é devido o **FGTS** e não há garantia de emprego (**estabilidade provisória**). Esses direitos só são assegurados se a licença é decorrente de acidente ou doença em razão do trabalho, como por exemplo uma queda no ambiente de trabalho ou o desenvolvimento de LER (lesões por esforço repetitivo).

Veja o esquema com as principais diferenças:



Via de regra, o tempo de serviço é computado quando o empregado está afastado por acidente/doença. Porém, **se o afastamento for superior a 6 meses, ainda que descontínuos, o empregado perderá o direito às férias** e, quando retornar ao serviço, terá início o decurso de um novo período aquisitivo.

Art. 133, CLT - Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo: (...)

IV - tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos(...)

§ 2º - Iniciar-se-á o decurso de novo período aquisitivo quando o empregado, após o implemento de qualquer das condições previstas neste artigo, retornar ao serviço.

Aposentadoria por invalidez

O empregado que for aposentado por invalidez terá o seu contrato de trabalho **suspenso**. Não há prestação de serviços e não há pagamento de salário pelo empregador (o benefício é pago pela Previdência). No entanto, **o vínculo de emprego** permanece e o empregado, se recuperado, poderá retornar ao serviço.

Art. 475, CLT - O empregado que for aposentado por invalidez terá suspenso o seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas leis de previdência social para a efetivação do benefício.

§ 1º - Recuperando o empregado a capacidade de trabalho e sendo a aposentadoria cancelada, ser-lhe-á assegurado o direito à função que ocupava ao tempo da aposentadoria, facultado, porém, ao empregador, o direito de indenizá-lo por rescisão do contrato de trabalho, nos termos dos arts. 477 e 478, salvo na hipótese de ser ele portador de estabilidade, quando a indenização deverá ser paga na forma do art. 497.

§ 2º - Se o empregador houver admitido substituto para o aposentado, poderá rescindir, com este, o respectivo contrato de trabalho sem indenização, desde que tenha havido ciência inequívoca da interinidade ao ser celebrado o contrato.

Existe prazo para o retorno ao trabalho decorrente do cancelamento da aposentadoria por invalidez?

Não! Antigamente, havia o entendimento de que teria o limite de 05 anos. No entanto, atualmente, **não há limite** de tempo para o retorno ao trabalho.

Súmula 160, TST - Cancelada a aposentadoria por invalidez, mesmo após cinco anos, o trabalhador terá direito de retornar ao emprego, facultado, porém, ao empregador, indenizá-lo na forma da lei.

Lembre-se de que a Súmula 440 do TST assegura a **manutenção do plano de saúde** ao trabalhador afastado aposentadoria por invalidez, assim como por auxílio-doença acidentário.

Diretor de S/A

O empregado eleito para o cargo de **diretor de S/A**, sem subordinação, tem o contrato **suspenso**. Ressalte-se que, se permanecer a subordinação, não haverá suspensão contratual.

Súmula 269, TST - O empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço desse período, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego.

Intervalos intrajornada e interjornada

O intervalo para refeição e descanso (intra-jornada) e o intervalo mínimo de 11 horas entre uma jornada e outra (interjornada) **não são computados na jornada** de trabalho e, conseqüentemente, **não são remunerados**.

Art. 71, § 2º, da CLT - Os intervalos de descanso **não serão computados** na duração do trabalho.

Prisão provisória/cautelar do trabalhador

Se o trabalhador for **preso** enquanto estiver aguardando julgamento ou respondendo inquérito, a prestação de serviços fica inviável e ocorre **suspensão** contratual.

Já a condenação criminal **transitada em julgado** é hipótese de **dispensa por justa causa**.

Art. 482, CLT - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: (...)

d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;

Inquérito para apuração de falta grave

Se o empregado for afastado de suas atividades durante **inquérito** para apuração de falta grave, o contrato fica **suspenso**.

Art. 494, CLT - O empregado acusado de falta grave poderá ser suspenso de suas funções, mas a sua despedida só se tornará efetiva após o inquérito e que se verifique a procedência da acusação.

Parágrafo único - A suspensão, no caso deste artigo, perdurará até a decisão final do processo.

Violência doméstica

De acordo com a **Lei Maria da Penha**, o juiz poderá assegurar à mulher vítima de **violência** a manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o **afastamento** do local de trabalho, por até **seis meses**.

Art. 9º, § 2º, Lei 11.340/06 - O juiz assegurará à mulher em situação de violência doméstica e familiar, para preservar sua integridade física e psicológica: (...)

II - manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses.

E quem paga os salários da mulher afastada por situação de violência?

A lei não deixa claro se o empregador é obrigado a continuar pagando salários. O entendimento majoritário sempre foi no sentido de que se trata de suspensão contratual, ou seja, não há pagamento pelo empregador.

Confirmando esse entendimento, em decisão publicada no dia **18/09/2019**, o **STJ** decidiu que o **INSS** deverá arcar com a subsistência da mulher que se afastar do trabalho para se proteger de violência doméstica. Então, é **suspensão** mesmo! Veja como a notícia foi veiculada no site do STJ⁹:

DECISÃO
18/09/2019 07:00

Para Sexta Turma, INSS deve arcar com afastamento de mulher ameaçada de violência doméstica

A Sexta Turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ) decidiu que o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) deverá arcar com a subsistência da mulher que tiver de se afastar do trabalho para se proteger de violência doméstica. Para o colegiado – que acompanhou o voto do relator, ministro Rogério Schietti Cruz –, tais situações ofendem a integridade física ou psicológica da vítima e são equiparáveis à enfermidade da segurada, o que justifica o direito ao auxílio-doença, até mesmo porque a Constituição prevê que a assistência social será prestada a quem dela precisar, independentemente de contribuição.

No mesmo julgamento, a turma definiu que o juiz da vara especializada em violência doméstica e familiar – e, na falta deste, o juízo criminal – é competente para julgar o pedido de manutenção do vínculo trabalhista, por até seis meses, em razão de afastamento do trabalho da vítima, conforme previsto no **artigo 9º**, parágrafo 2º, inciso II, da Lei Maria da Penha (Lei 11.340/2006).

A manutenção do vínculo de emprego é uma das medidas protetivas que o juiz pode tomar em favor da mulher vítima de violência, mas, como destacou o ministro Rogério Schietti, a lei não determinou a quem cabe o ônus do afastamento – se seria responsabilidade do empregador ou do INSS – nem esclareceu se é um caso de suspensão ou de interrupção do contrato de trabalho.

Curso ou programa de qualificação profissional

O artigo Art. 476-A da CLT, incluído pela Medida Provisória nº 2.164/2001, prevê a possibilidade de suspensão contratual para que o trabalhador possa participar de **curso ou programa de qualificação profissional** oferecido pelo empregador.

Desse modo, o empregador oferece um curso e não precisa pagar salário ao trabalhador enquanto ele estiver afastando realizando o curso. No entanto, o empregador poderá conceder ao empregado **ajuda compensatória mensal**, sem natureza salarial.

Trata-se de um instituto que visa ao atendimento de duas demandas: *"tanto oferece um meio de qualificar profissionalmente os empregados como disponibiliza uma forma de enfrentar crises econômicas passageiras, sem ter de pôr fim aos contratos de trabalho"*¹⁰.

⁹ <http://www.stj.jus.br/sites/portals/Paginas/Comunicacao/Noticias/Para-Sexta-Turma--INSS-deve-arc-com-afastamento-de-mulher-ameacada-de-violencia-domestica.aspx>

¹⁰ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. – 13. ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 666.

Os parágrafos do artigo 476-A da CLT apresentam as diversas regras relativas a esse afastamento. Essa suspensão deve ser de **02 a 05 meses**, autorizada por norma coletiva, com notificação ao sindicato e há limite para sua concessão: no máximo **uma vez** a cada **16** meses.

Art. 476-A, CLT. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação.

§ 1º Após a autorização concedida por intermédio de convenção ou acordo coletivo, o empregador deverá notificar o respectivo sindicato, com antecedência mínima de quinze dias da suspensão contratual.

§ 2º O contrato de trabalho não poderá ser suspenso em conformidade com o disposto no caput deste artigo mais de uma vez no período de dezesseis meses.

§ 3º O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do caput deste artigo, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo.

§ 4º Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador.

§ 5º Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo, sendo de, no mínimo, cem por cento sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.

§ 6º Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como às sanções previstas em convenção ou acordo coletivo.

§ 7º O prazo limite fixado no caput poderá ser prorrogado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, no respectivo período.

Serviço militar obrigatório

Não há prazo determinado para a prestação do serviço militar obrigatório. Portanto, o afastamento será **pelo tempo que for necessário**.

Durante a prestação do **serviço militar obrigatório**, não há pagamento de salário, mas há obrigatoriedade de depósitos do FGTS. A doutrina majoritária entende que, apesar de haver depósitos do FGTS, é caso de suspensão do contrato de trabalho.

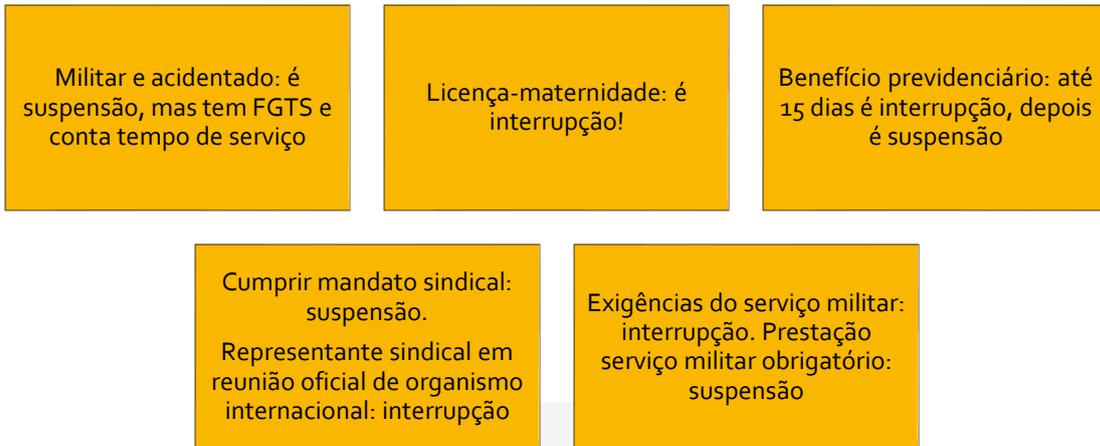
Atenção!!

- O afastamento para cumprir **exigências** do serviço militar, como a apresentação anual de reservista, é **interrupção** do contrato
- A **prestação** do serviço militar obrigatório é **suspensão**.

Dica da Dani → vogal com vogal (**E**xigências = **I**nterrupção); consoante com consoante (**P**restação = **S**uspensão).

Por fim, qualquer tipo de **licença não-remunerada** corresponde a hipótese de **suspensão** do contrato de trabalho, pois não há prestação de serviços e não há pagamento de salários.

Veja este esquema com alguns lembretes para você não cair nas “pegadinhas” de prova:



Terminamos a parte teórica da aula. Agora vamos resolver algumas questões de prova!

Questões de prova comentadas

Contrato individual de trabalho

1. FCC – Procurador do Estado – AP – 2018

Em relação ao contrato individual de trabalho, conforme regras contidas na Consolidação das Leis do Trabalho,

- a) para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a seis meses no mesmo tipo de atividade.
- b) poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, não se incluindo a prestação de trabalho intermitente, que deve ser por escrito.
- c) o contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de um ano, sujeito a duas prorrogações, por igual período.
- d) considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de três meses, a outro contrato por prazo determinado, em qualquer situação.
- e) os contratos de trabalho dos empregados serão afetados pela mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa, desde que tenha sido ajustada cláusula específica neste sentido.

RESOLUÇÃO:

A – Correta. A assertiva está em consonância com o artigo 442-A da CLT, acerca da vedação à exigência de experiência superior a 6 meses para a contratação:

Para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade.

B – Errada. Entre as classificações do contrato individual do trabalho, inclui-se o trabalho intermitente. A assertiva cobrou o conhecimento da literalidade do artigo 443 da CLT: “O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente”. Ressalte-se, contudo, que o contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito (artigo 452-A da CLT).

C – Errada. O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de **2 anos** (artigo 445 da CLT) e se for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo (artigo 451 da CLT). Portanto, só é possível **uma** prorrogação.

D – Errada. Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de **6 meses**, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos (artigo 452 da CLT).

E – Errada. A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados (artigo 448 da CLT), tema da aula sobre “Sujeitos do contrato de trabalho”.

Gabarito: A

2. FCC – TRT 15ª Região – Analista Judiciário – OJAF – 2018

Gerson foi contratado em 19/02/2018 pela empresa Oba Oba Festas e Eventos Ltda., na modalidade de trabalho intermitente. Por se tratar de forma nova de contratação, Gerson tem dúvidas em relação às consequências caso recuse a oferta de trabalho pelo empregador. Considerando o que prevê a Lei no 13.467/2017, a

- a) recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.
- b) possibilidade de recusa da oferta demonstra inexistir subordinação em tal modalidade de contrato, razão pela qual Gerson não é considerado empregado, mas sim mero trabalhador intermitente.
- c) recusa da oferta de trabalho não é permitida pelo legislador, restando descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso isso ocorra.
- d) recusa da oferta representa modalidade de justa causa específica para o contrato de trabalho intermitente.
- e) recusa da oferta de trabalho deve ser motivada por Gerson, pois o empregador, ao celebrar o contrato de trabalho intermitente, conta com o trabalho do empregado sempre que precisar, somente sendo possível, portanto, a recusa nas hipóteses expressamente autorizadas por lei.

RESOLUÇÃO:

A – Correta. A assertiva reproduz a literalidade do artigo 452-A, § 3º, da CLT: “A **recusa** da oferta **não descaracteriza a subordinação** para fins do contrato de trabalho intermitente”.

B – Errada. A recusa não implica inexistência de subordinação. Gerson é empregado, pois o contrato intermitente é uma modalidade de relação de emprego criada pela Reforma Trabalhista.

C – Errada. A recusa é permitida e isso não implica inexistência de subordinação.

D – Errada. Não há previsão legal de “justa causa específica para o contrato de trabalho intermitente” e a recusa não acarreta ausência de subordinação.

E – Errada. Não é necessário motivar a recusa e não há “hipóteses expressamente autorizadas por lei” nesse sentido.

Gabarito: A**3. FCC – Procurador do Estado – TO – 2018**

Conforme regras previstas na Consolidação das Leis do Trabalho sobre o contrato individual de trabalho,

- a) no tempo de serviço do empregado, quando readmitido, serão computados os períodos, ainda que não contínuos, em que tiver trabalhado anteriormente na empresa, mesmo que houver sido despedido por falta grave ou aposentado espontaneamente.
- b) para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 meses no mesmo tipo de atividade.
- c) o contrato de trabalho intermitente poderá ser celebrado verbalmente, sem a necessidade de ser registrado na CTPS, quando for previsto em acordo ou convenção coletiva de trabalho.
- d) os contratos por prazo determinado terão prazo mínimo de 30 dias e máximo de um ano, exceto o contrato de trabalho intermitente, cujo prazo máximo será de 3 anos.

e) o contrato de experiência não poderá exceder de 120 dias, permitidos duas prorrogações durante esse período.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. No tempo de serviço do empregado, quando readmitido, serão computados os períodos, ainda que não contínuos, em que tiver trabalhado anteriormente na empresa, **salvo se houver sido despedido por falta grave**, recebido indenização legal ou se **aposentado espontaneamente** (artigo 453 da CLT).

B – Correta. A assertiva reproduz a literalidade do artigo 442-A da CLT.

C – Errada. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito (artigo 452-A da CLT).

D – Errada. Não há previsão de prazo mínimo para os contratos por prazo determinado. O prazo máximo é de **90 dias** para o contrato de experiência e de **02 anos** para os demais casos (artigo 445 da CLT).

E – Errada. O contrato de experiência não poderá exceder de **90 dias** e só é permitida **uma prorrogação** (artigos 445, parágrafo único, e 451 da CLT).

Gabarito: B**4. FCC – TRT 24ª Região – Técnico Judiciário - Área Administrativa – 2017**

Relativamente ao contrato de trabalho, segundo a legislação,

a) considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

b) não se admite que o contrato individual de trabalho seja acordado de maneira tácita, mas apenas de maneira expressa, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

c) considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 8 meses, a outro contrato por prazo determinado, inclusive se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

d) para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 1 ano no mesmo tipo de atividade.

e) o contrato de experiência não poderá exceder de 3 meses.

RESOLUÇÃO:

A – Correta. A assertiva reproduz a literalidade do artigo 443, § 1º, da CLT.

B – Errada. É possível que o contrato seja ajustado tacitamente, nos termos do artigo 443, *caput*, da CLT: “O contrato individual de trabalho poderá ser acordado **tácita** ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente”.

C – Errada. Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de **6 (seis) meses**, a outro contrato por prazo determinado, **salvo** se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos (artigo 452 da CLT).

D – Errada. Para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a **6 (seis) meses** no mesmo tipo de atividade (artigo 442-A da CLT).

E – Errada. O prazo máximo é de **90 dias** para o contrato de experiência e de **02 anos** para os demais casos (artigo 445 da CLT).

Gabarito: A

5. FCC – TRT 1ª Região – Juiz do Trabalho Substituto – 2016

Em relação aos contratos de trabalho por prazo determinado, de acordo com o previsto na Constituição Federal, e no entendimento sumulado pelo TST, é correto afirmar:

- a) Dada a excepcionalidade desta modalidade contratual, a prorrogação de contrato por prazo determinado deve ser feita por escrito.
- b) Rescindido, antecipada e imotivadamente, o contrato de experiência pelo empregador é direito do empregado receber o valor equivalente ao aviso prévio.
- c) Respeitado o prazo máximo de 90 dias, o contrato de experiência pode ser renovado uma vez, desde que nenhum dos períodos seja inferior a 30 dias.
- d) A empregada gestante, mesmo contratada por tempo determinado, possuirá necessariamente garantia provisória de emprego da confirmação da gravidez até 5 meses após o parto.
- e) Ressalvada a hipótese do contrato de experiência, o empregado submetido a contrato a prazo determinado que, afastado por, pelo menos, 16 dias tenha percebido auxílio-doença acidentário, possui garantia provisória de emprego de doze meses, contados após a cessão do auxílio.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. Pode ocorrer a prorrogação tácita, conforme artigo 451 da CLT: “O contrato de trabalho por prazo determinado que, **tácita** ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo”.

B – Errada. Só é devido o aviso prévio se o contrato por prazo determinado contiver cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão (artigo 481 da CLT e Súmula 163 do TST).

C – Errada. Não há fixação de prazo mínimo para o contrato por prazo determinado.

D – Correta. A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (Súmula 244, III, do TST e artigo 10, II, b, do ADCT).

E – Errada. O empregado acidentado no trabalho faz jus à garantia de emprego nos contratos por prazo determinado, o que inclui o contrato de experiência (Súmula 378, III, do TST).

Gabarito: D

6. FCC – TRT 3ª Região – Analista Judiciário OJAF – 2015

No que tange ao contrato de experiência:

- a) trata-se de um período inicial do contrato por prazo indeterminado, havendo, contudo, regras especiais aplicáveis em razão da precariedade da relação laboral no aludido período.
- b) não se concebe hipótese de prorrogação do seu prazo, já que, em tal caso, o contrato se descaracterizaria.

- c) o seu prazo máximo de duração é de 60 dias, prorrogável uma única vez.
- d) pode ser prorrogado uma única vez, desde que respeitado o limite máximo de duração de 90 dias.
- e) somente pode ser celebrado excepcionalmente, nas hipóteses em que o empregado vai ocupar cargo de confiança, sendo necessária uma avaliação prévia de sua conduta pelo empregador.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. O contrato de experiência não é, necessariamente, “um período inicial do contrato por prazo indeterminado”. Findo o prazo do referido contrato, não é preciso que seja iniciado um contrato por prazo indeterminado.

B – Errada. A Súmula 188 do TST informa: “O contrato de experiência pode ser prorrogado, respeitado o limite máximo de 90 (noventa) dias”.

C – Errada. O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias (artigo 445, parágrafo único, da CLT).

D – Correta. É admitida apenas uma prorrogação, respeitado o limite máximo de 90 (noventa) dias.

E – Errada. Não há qualquer limitação nesse sentido.

Gabarito: D**7. FCC – TRT 16ª Região – Analista Judiciário AJAA – 2014**

O contrato individual de trabalho:

- a) poderá ser acordado expressamente, verbalmente ou por escrito, sendo vedado o acordo tácito, e por prazo determinado ou indeterminado e o empregador não poderá exigir do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade.
- b) deverá ser acordado expressamente por escrito e poderá ser por prazo determinado ou indeterminado e o empregador não poderá exigir do candidato a emprego comprovação de experiência prévia no mesmo tipo de atividade.
- c) deverá ser acordado expressamente por escrito e inicialmente, sempre por prazo determinado (contrato de experiência) e o empregador não poderá exigir do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 90 (noventa) dias no mesmo tipo de atividade.
- d) poderá ser acordado tacitamente porque se presume existente e por prazo indeterminado quando constatada a prestação de serviços e o empregador não poderá exigir do candidato a emprego comprovação de experiência prévia no mesmo tipo de atividade.
- e) poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado e o empregador não poderá exigir do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. O contrato de trabalho pode ser acordado tacitamente.

B – Errada. Há limitação para a exigência de comprovação de experiência no mesmo tipo de atividade: 06 meses.

C – Errada. O contrato de experiência não antecede necessariamente o contrato por prazo indeterminado. Além disso, a exigência de comprovação de experiência no mesmo tipo de atividade não pode ser superior a 06 meses.

D – Errada. Há limitação para a exigência de comprovação de experiência no mesmo tipo de atividade: 06 meses.

E – Correta. A assertiva está em consonância com os artigos 442-A e 443, *caput*, da CLT:

Art. 442-A. Para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade.

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

Gabarito: E

8. FCC – TRT 19ª Região – Técnico Judiciário – 2014

Contrato de experiência celebrado por 29 dias, que foi prorrogado por mais 29 dias,

- a) pode ser prorrogado por até mais 32 dias, para completar 90 dias.
- b) pode ser prorrogado por mais 31 dias, para completar 3 meses.
- c) é nulo, pois o sistema legal não ampara a prorrogação do contrato de experiência.
- d) não pode mais ser prorrogado.
- e) pode ser prorrogado, desde que não ultrapasse o limite máximo de duração de dois anos.

RESOLUÇÃO:

A e B – Erradas pelo mesmo motivo: é permitida uma única prorrogação, do mesmo prazo. Portanto, se o prazo foi de 29 dias, só poderia prorrogar uma vez, por 29 dias.

C – Errada. É possível prorrogar o contrato de experiência uma única vez. Então, não há nulidade.

D – Correta. O contrato não pode mais ser prorrogado, pois só é permitida uma única prorrogação, do mesmo prazo. Já houve uma prorrogação do mesmo prazo (29 dias), então o contrato não pode mais ser prorrogado.

E – Errada. Ao contrato de experiência, o limite máximo não é de 02 anos, mas sim de 90 dias. No caso em tela, como o prazo inicial foi de 29 dias, o prazo total máximo será de $29 + 29 = 58$ dias.

Gabarito: D

9. FCC – TRT 19ª Região – Técnico Judiciário – 2014

O contrato de trabalho pode ser celebrado:

- a) apenas por escrito e expressamente.
- b) apenas por escrito e verbalmente.
- c) expressamente, de forma escrita ou verbal, ou tacitamente.
- d) apenas com a assistência do sindicato da categoria profissional.

e) por escrito e deve ser registrado no órgão competente.

RESOLUÇÃO:

O artigo 443, *caput*, da CLT apresenta as modalidades em que o contrato de trabalho pode ser celebrado: “O contrato individual de trabalho poderá ser acordado **tácita** ou **expressamente, verbalmente** ou **por escrito**, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.” A única alternativa que corresponde ao referido artigo é a letra “C”.

Gabarito: C**10. FCC – TRT 19ª Região – Analista Judiciário AJAJ – 2014**

Empregado e empregador celebram contrato individual de trabalho pelo prazo de 9 (nove) meses, para a execução de serviço de natureza transitória. Ao término do contrato prorrogam-no por mais 9 (nove) meses e, novamente, ao término deste, estabelecem nova prorrogação por mais 6 (seis) meses. Em decorrência da situação acima descrita, o contrato por prazo determinado

- a) será válido, tendo em vista que sua duração total não ultrapassou o limite máximo de duração de dois anos.
- b) será válido, tendo em vista que foi celebrado para execução de serviço de natureza transitória, não tendo relevância na análise da sua validade o número de prorrogações realizadas.
- c) será nulo, tendo em vista que foi prorrogado mais do que uma vez, razão pela qual não gera nenhum efeito jurídico para as partes.
- d) será nulo, em razão de ter sido prorrogado mais do que uma vez, salvo se a última prorrogação se deu em razão da necessidade de execução de serviços especializados.
- e) passará a vigorar sem determinação de prazo, tendo em vista que foi prorrogado mais de uma vez.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. O contrato só poderia ser prorrogado uma única vez.

B – Errada. É preciso verificar o número de prorrogações. Só é permitida uma única prorrogação.

C – Errada. O fato de ser prorrogado mais de uma vez não gera nulidade. O efeito é que o contrato se torna de prazo indeterminado.

D – Errada. A execução de serviços especializados autoriza a realização de um contrato por prazo determinado após outro, antes de decorridos 06 meses (artigo 452 da CLT), o que não corresponde com o caso em apreço.

E – Correta. O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo (artigo 451 da CLT).

Gabarito: E**11. FCC – TRT 24ª Região – Analista Judiciário - Oficial de Justiça Avaliador Federal – 2017**

Em razão de problemas de saúde os sócios proprietários da empresa Celestial Peças e Componentes Eletrônicos transferiram todas as suas cotas sociais para seus sobrinhos. Houve alteração da razão social da

empresa, mas permaneceram explorando o mesmo ramo de atividades, sem alteração de endereço e com a utilização dos mesmos maquinários e empregados. A situação caracterizou a sucessão de empregadores. Nesse sentido, em relação aos contratos de trabalho dos empregados da empresa sucedida,

a) as obrigações anteriores à alteração recairão sobre a empresa sucedida, e as posteriores sobre a sucessora.

b) as cláusulas e condições estabelecidas no contrato de trabalho deverão ser repactuadas entre os empregados e o novo empregador, com participação do ente sindical.

a mudança na propriedade da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

a transferência de obrigações dependerá das condições em que a sucessão foi pactuada entre as partes.

os contratos de trabalho serão extintos, devendo haver novos registros em carteira profissional em razão das novas relações contratuais.

RESOLUÇÃO:

A – ERRADA. Todas as obrigações recairão sobre a empresa sucessora, inclusive as obrigações anteriores à sucessão (artigo 448-A da CLT).

B – ERRADA. Não será necessário haver alterações nos contratos de trabalho, pois tais alterações na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados (artigo 10 da CLT).

C – CORRETA. Nos termos do artigo 10 da CLT, “alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados”.

D – ERRADA. Via de regra, a sucessão enseja a transferência de obrigações, independentemente das condições em que a sucessão foi pactuada entre as partes.

E – ERRADA. Não haverá extinção dos contratos de trabalho, pois a sucessão não acarreta alterações nos contratos de trabalho.

Gabarito: C

12. FCC – TRT 1ª Região – Juiz do Trabalho Substituto – 2014

A empresa Universal Industrial Ltda., que tem por sócio majoritário Dionísio, passou por grandes dificuldades financeiras que culminaram com o encerramento de suas atividades. Dionísio vendeu o galpão onde estava estabelecida a empresa com todo o mobiliário, equipamentos e instalações para Zeus, que instalou no local a empresa Olímpica Industrial Ltda., com quadro societário e inscrição no CNPJ distintos da Universal. Afrodite, que trabalhava como recepcionista empregada da Universal há um ano, permaneceu laborando para Olímpica por mais oito meses até a sua dispensa, sem receber as horas extras, as férias com 1/3, o FGTS mensal, a multa rescisória de 40% do FGTS e o aviso prévio. Nessa situação, a responsabilidade pelo pagamento das verbas trabalhistas de Afrodite será da empresa

a) Olímpica em razão da sucessão de empresas que implica a responsabilidade do sucessor por todos os direitos trabalhistas, conforme previsão legal contida na Consolidação das Leis do Trabalho.

b) Universal em caráter principal e, de forma subsidiária, na Olímpica, visto que a situação se assemelha a terceirização, conforme entendimento sumulado do Tribunal Superior do Trabalho.

c) Universal pelo período de um ano em que foi sua empregada e da Olímpica pelos oito meses finais, dividindo-se todas as verbas trabalhistas na exata proporção dos meses trabalhados.

d) Universal pela proporção do período de um ano apenas em relação às horas extras, férias com 1/3 e FGTS mensal e da Olímpica pelos oito meses finais em relação às férias com 1/3, FGTS mensal além da multa rescisória de 40% do FGTS e aviso prévio, estes últimos em razão de ter efetuado a dispensa.

e) Universal porque, sendo a empresa que contratou Afrodite, não poderia ter vendido o empreendimento sem ter quitado os contratos de trabalho de seus empregados, assumindo, assim, todo o ônus moral e jurídico da transação.

RESOLUÇÃO:

A – Correta. A empresa sucessora, Olímpica, é responsável por todas as obrigações trabalhistas, “inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida” (artigo 448-A, CLT).

B – Errada. Trata-se de sucessão, que não tem relação com terceirização. A empresa Universal, sucedida, não terá mais obrigações com relação aos contratos de trabalho.

C – Errada. A empresa sucessora, Olímpica, é responsável por todas as obrigações trabalhistas, “inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida” (artigo 448-A, CLT).

D – Errada. Todas as obrigações são de responsabilidade da empresa sucessora, Olímpica.

E – Errada. Não há necessidade de “quitação” por ocasião da sucessão. Os ônus são transmitidos à empresa sucessora.

Gabarito: A

13. FCC – TRT 3ª Região – Técnico Administrativo – 2005

Na hipótese de fusão de duas empresas, os contratos de trabalho dos empregados de ambas as empresas

- a) serão suspensos.
- b) serão extintos.
- c) serão tornados sem efeito.
- d) não serão afetados.
- e) não serão afetados, desde que as empresas assim tenham pactuado.

RESOLUÇÃO:

A fusão enseja a sucessão de empresas. Os contratos de trabalho não serão afetados, conforme artigos 10 e 448 da CLT:

Art. 10 - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

Gabarito: D**14. FCC – TRT 19ª Região – Analista Judiciário Área Judiciária – 2014**

A sucessão de empregadores implica em que

- a) subsistam todos os direitos trabalhistas adquiridos pelos empregados, não afetando os respectivos contratos de trabalho.
- b) sejam atingidos os contratos de trabalho, uma vez que houve alteração na propriedade da empresa.
- c) o novo empregador não assuma as obrigações trabalhistas contraídas pelo sucedido, pois anteriores à sua gestão na empresa.
- d) o sucessor responda pelas responsabilidades trabalhistas do período anterior à sucessão, salvo se comprovado que o sucedido agiu com dolo.
- e) o sucessor responda pelas verbas rescisórias dos contratos extintos anteriormente à data da sucessão, ainda que a rescisão tenha ocorrido cinco anos antes da venda da empresa.

RESOLUÇÃO:

A – Correta. Na sucessão, os contratos de trabalho não serão afetados, conforme artigos 10 e 448 da CLT:

Art. 10 - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

B – Errada. A alteração societária não implica alteração nos contratos de trabalho, em conformidade com o princípio da continuidade da relação de emprego.

C – Errada. A empresa sucessora é responsável por todas as obrigações trabalhistas, “inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida” (artigo 448-A, CLT).

D – Errada. Não há ressalva quanto a “dolo”. Contudo, cabe ressaltar que se houve fraude na sucessão, a responsabilidade é solidária entre sucessora e sucedida.

E – Errada. O sucessor responde pelas verbas rescisórias dos contratos extintos anteriormente à data da sucessão, independentemente de prazo.

Gabarito: A**15. FCC – TRT 5ª Região – Analista Judiciário Área Judiciária – 2013**

Os sócios proprietários da panificadora Sonhos do Olimpo transferiram a totalidade de suas cotas sociais para terceiros. Após a mudança de propriedade, os contratos de trabalhos dos empregados da empresa

- a) se encerram automaticamente, cabendo aos antigos proprietários o pagamento das verbas rescisórias.
- b) se encerram automaticamente, cabendo aos novos proprietários o pagamento das verbas rescisórias.

- c) não se alteram, visto que a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.
- d) se mantém apenas pelo prazo de dois anos, período em que os antigos proprietários respondem pelos contratos dos empregados de sua época.
- e) se encerram após dois anos, cabendo solidariamente aos antigos e aos novos proprietários o pagamento das verbas rescisórias.

RESOLUÇÃO:

Na sucessão, os contratos de trabalho não serão afetados, conforme artigos 10 e 448 da CLT:

Art. 10 - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

Gabarito: C

Interrupção e Suspensão

16. FCC – TRT 15ª Região – Analista Judiciário - Área Administrativa – 2018

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário,

- a) até 3 dias consecutivos, em virtude de casamento.
- b) até 2 dias consecutivos ou não, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica.
- c) até 3 dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira.
- d) até 2 dias por ano para acompanhar filho de até 6 anos em consulta médica.
- e) pelo tempo que se fizer necessário, para estudar e realizar provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

RESOLUÇÃO:

A – Correta. O afastamento em virtude de casamento é de até 3 dias consecutivos, conforme artigo 473, II, da CLT. Dica para memorizar: casamento = ma**TRI**mônio = **TRI** = 3 dias.

B – Errada. Em caso de falecimento, o afastamento é de até 2 dias, necessariamente, consecutivos, conforme artigo 473, I, da CLT.

C – Errada. Tal afastamento é de até 2 dias, conforme artigo 473, X, da CLT.

D – Errada. Tal afastamento é de 1 dia, conforme artigo 473, XI, da CLT. A idade está correta (6 anos).

E – Errada. É assegurado o afastamento nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior (artigo 473, VII, da CLT). O afastamento é para fazer provas, e não para “estudar”, como consta na alternativa.

Gabarito: A

17. FCC – TRT 2ª Região – Analista Judiciário - Área Administrativa – 2018

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

- a) três dias consecutivos, três dias consecutivos, dois dias consecutivos ou não, cinco dias.
- b) dois dias consecutivos, dois dias consecutivos, três dias consecutivos ou não, dois dias.
- c) dois dias consecutivos, três dias consecutivos, três dias consecutivos, três dias.
- d) três dias consecutivos, dois dias consecutivos, três dias consecutivos, três dias.
- e) dois dias consecutivos, três dias consecutivos, dois dias consecutivos ou não, dois dias.

RESOLUÇÃO:

- I – No caso de falecimento de irmã, o afastamento é de **até 2 dias consecutivos** (artigo 473, I, da CLT).
- II – Em razão do casamento, Fernanda poderá se afastar por **até 3 dias consecutivos** (artigo 473, II, da CLT).
- III – Para se alistar eleitor, Norberto poderá se afastar por **até 2 dias, consecutivos ou não** (artigo 473, V, da CLT).
- IV – Gilberto poderá acompanhar as consultas médicas de sua esposa gestante **até 2 dias** durante o período da gravidez (artigo 473, X, da CLT).

Gabarito: E

18. FCC – TRT 2ª Região – Analista Judiciário - Contabilidade – 2018

De acordo com a legislação vigente, aplicável às hipóteses de interrupção do contrato de trabalho, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário

- a) por 1 dia, em cada 6 meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada.
- b) por até 2 dias, consecutivos ou não, em virtude de casamento.
- c) nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

d) por até 3 dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, colaterais, irmão ou pessoa que viva sob sua dependência econômica.

e) por até 3 dias para acompanhar consultas médicas, durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. Para doação de sangue, o afastamento é de um dia a cada **12 meses** de trabalho (artigo 473, IV, da CLT).

B – Errada. Para casamento, o afastamento é de até **03 dias** consecutivos (artigo 473, II, da CLT).

C – Correta. A assertiva está em consonância com o artigo 473, VII, da CLT: “VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior”.

D – Errada. Em caso de falecimento, o afastamento é de até 2 dias consecutivos (artigo 473, I, da CLT).

E – Errada. O empregado pode acompanhar as consultas médicas da esposa ou companheira gestante **até 2 dias** durante o período da gravidez (artigo 473, X, da CLT).

Gabarito: C**19. FCC – TRT 2ª Região – Técnico Judiciário - Área Administrativa – 2018**

Vânia, empregada regularmente contratada da empresa Embalagens “D” Ltda., quando estava grávida de 22 semanas, infelizmente sofreu um aborto espontâneo, comprovado por atestado médico oficial. Neste caso, seu contrato de trabalho será

a) suspenso, e Vânia terá direito a um repouso remunerado de 10 dias.

b) interrompido, e Vânia terá direito a um repouso remunerado de 10 dias.

c) suspenso, e Vânia terá direito a um repouso remunerado de 15 dias.

d) interrompido, e Vânia terá direito a um repouso remunerado de 2 semanas.

e) interrompido, e Vânia terá direito a um repouso remunerado de 15 dias.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. Não se trata de suspensão, mas sim de interrupção do contrato de trabalho, pois há pagamento dos salários durante esse afastamento. Ademais, o período não é de 10 dias, mas sim de 2 semanas.

B – Errada. O período não é de 10 dias, mas sim de 2 semanas.

C – Errada. Não se trata de suspensão, mas sim de interrupção do contrato de trabalho, pois há pagamento dos salários durante esse afastamento. Ademais, o período não é de 15 dias, mas sim de 2 semanas.

D – Correta. Trata-se de interrupção, pois há pagamento dos salários durante esse afastamento, que é de 2 semanas, conforme artigo 395 da CLT.

E – Errada. O período não é de 15 dias, mas sim de 2 semanas.

Gabarito: D**20. FCC – TRT 2ª Região – Analista Judiciário - Área Judiciária – 2018**

Acerca da suspensão e interrupção do contrato de trabalho, de acordo com a legislação vigente e entendimento sumulado do TST:

- a) o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário por 1 dia por ano para acompanhar filho de até 5 anos em consulta médica ou exames complementares.
- b) para a proteção do emprego, o contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período improrrogável de 2 a 5 meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, desde que haja concordância formal do empregado e independentemente de previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho.
- c) o afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar, ou de outro encargo público, constituirá motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador, não se configurando hipótese de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho.
- d) durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado não fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador.
- e) assegura-se o direito à manutenção de plano de saúde ou de assistência médica oferecido pela empresa ao empregado, não obstante suspenso o contrato de trabalho em virtude de auxílio-doença acidentário ou de aposentadoria por invalidez.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. O afastamento é de 01 dia por ano. No entanto, a idade do filho é de até 06 anos (artigo 473, XI, da CLT).

B – Errada. O afastamento para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional exige previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, conforme artigo 476-A, *caput*, da CLT:

"Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação".

C – Errada. O artigo 472 da CLT determina: *"O afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar, ou de outro encargo público, não constituirá motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador"*. No mais, o afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar enseja interrupção do contrato de trabalho. Já o afastamento para desempenho de encargo público é hipótese de suspensão contratual.

D – Errada. Durante a participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará, sim, jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador, conforme artigo 476-A, § 4º, da CLT: *"Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador"*.

E – Correta. A assertiva está em consonância com a Súmula 440 do TST:

Súmula 440, TST - Assegura-se o direito à manutenção de plano de saúde ou de assistência médica oferecido pela empresa ao empregado, não obstante suspenso o contrato de trabalho em virtude de auxílio-doença acidentário ou de aposentadoria por invalidez.

Gabarito: E**21. INSTITUTO AOCP – TRT 1ª Região – Analista Judiciário - Área Judiciária – 2018**

Plínio foi intimado, por carta com aviso de recebimento, para ser testemunha em uma audiência de instrução e julgamento de despejo, designada para a data de 04 de jul. de 2018 às 13h30. Diante da questão fática, assinale a alternativa correta.

- a) Plínio poderá se ausentar do trabalho pelo tempo que se fizer necessário para estar em juízo, sem prejuízo do salário, pois o comparecimento perante a justiça, para depor como testemunha, caracteriza encargo público. Trata-se de hipótese de interrupção do contrato de trabalho.
- b) Ao empregador é facultado computar o período em que Plínio estará em juízo como 01 falta injustificada.
- c) Plínio poderá se ausentar do trabalho pelo tempo que se fizer necessário para estar em juízo sem prejuízo do salário, pois o comparecimento perante a justiça, para depor como testemunha, caracteriza encargo público. Trata-se de hipótese de suspensão do contrato de trabalho.
- d) Embora a audiência tenha sido designada em data e horário certos e determinados, Plínio poderá se ausentar do trabalho por 02 dias consecutivos, a iniciar-se no dia imediatamente anterior à audiência, a fim de consultar os autos e reunir-se com a parte que o intimou e seu procurador, sem prejuízo do salário, pois o comparecimento perante a justiça, para depor como testemunha, caracteriza encargo público. Trata-se de hipótese de interrupção do contrato de trabalho.
- e) Plínio não poderá se ausentar do trabalho para comparecer à audiência, devendo requerer a dispensa do encargo, tendo em vista que o regulamento interno da empresa veda o comparecimento de seus empregados em juízo a fim de prestar depoimento como testemunha.

RESOLUÇÃO:

A – Correta. Nos termos do artigo 473, VIII, da CLT, o afastamento é possível “pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo”, como é o caso de Plínio. É hipótese de interrupção do contrato, pois Plínio receberá normalmente a remuneração correspondente aos dias de afastamento.

B – Errada. O período de comparecimento em juízo equivale a uma falta justificada.

C – Errada. O erro da alternativa está em afirmar que se trata de suspensão. É interrupção, pois Plínio receberá normalmente a remuneração correspondente aos dias de afastamento.

D – Errada. Não há previsão de afastamento para “consultar os autos e reunir-se com a parte que o intimou e seu procurador”.

E – Errada. É assegurada a ausência para comparecimento em juízo, de modo que a suposta cláusula do regulamento seria nula.

Gabarito: A**22. INSTITUTO AOCP – TRT 1ª Região – Técnico Judiciário - Área Administrativa – 2018**

Mário e José são funcionários da Empresa Eletrônicos Ltda. Em uma conversa, Mário contou que irá precisar ser afastado de seu cargo, pois assumirá um mandato como dirigente sindical, e José informou ao colega de trabalho que irá se casar no mês seguinte. Considerando os casos ora apresentados, em qual situação devem permanecer os contratos de trabalho de Mário e José, respectivamente?

- a) Mário tem direito à suspensão contratual e José tem direito à interrupção contratual.
- b) Ambos têm direito à suspensão contratual.
- c) Mário tem direito à interrupção contratual e José tem direito à suspensão contratual.
- d) Ambos têm direito à interrupção contratual.
- e) Mário terá seu contrato rescindido por parte do empregador, pois não é sabido o período em que o mesmo permanecerá como dirigente sindical, e José tem direito à suspensão contratual.

RESOLUÇÃO:

Mário assumirá um mandato como dirigente sindical. Consequentemente, seu contrato de trabalho será **suspenso**, conforme artigo 543, § 2º, da CLT:

Art. 543 - O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais. (...) § 2º - Considera-se de licença não remunerada, salvo assentimento da empresa ou cláusula contratual, o tempo em que o empregado se ausentar do trabalho no desempenho das funções a que se refere este artigo.

José irá se casar. Seu contrato de trabalho será **interrompido** por até 03 dias consecutivos (artigo 473, II, da CLT).

Gabarito: A**23. INSTITUTO AOCP – TRT 1ª Região – Analista Judiciário - Área Judiciária – 2018**

No que se refere à licença paternidade, assinale a alternativa correta.

- a) Ao empregado é garantido o direito de ausentar-se do trabalho por 3 dias consecutivos quando do nascimento do filho, no decorrer da primeira semana, sendo o período de licença irredutível. Tal direito é indisponível, não podendo ser alterado por legislação infraconstitucional, tampouco negociado pelas partes, individualmente ou através de acordos ou convenções coletivas de trabalho.
- b) O empregado tem direito de ausentar-se do trabalho por 5 dias úteis, alternados ou corridos, à sua escolha, no decorrer do primeiro mês de nascimento do filho. Tal direito é indisponível e a quantidade de dias de licença é irredutível.
- c) O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço por 5 dias consecutivos em caso de nascimento do filho, no decorrer da primeira semana. Contudo, tal direito pode ser reduzido ou até suprimido totalmente por acordos ou convenções coletivas de trabalho.
- d) É garantido ao empregado o direito de ausentar-se do trabalho por 5 dias consecutivos quando do nascimento do filho, no decorrer da primeira semana, sendo o período de licença irredutível. Tal direito é indisponível, não podendo ser alterado por legislação infraconstitucional, tampouco negociado pelas partes, individualmente ou através de acordos ou convenções coletivas de trabalho.
- e) Ao empregado é garantido o direito de ausentar-se do trabalho por 5 dias quando do nascimento do filho, no decorrer da primeira semana, sendo o período de licença irredutível. Todavia, o empregador poderá descontar do salário do trabalhador os dias correspondentes à licença, que serão equiparados a faltas injustificadas.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. O período de afastamento é de 05 dias. A regulação desse direito pode se dar por norma infraconstitucional, até porque a própria CF, no artigo 7º, XIX, prevê: “licença-paternidade, nos termos fixados em lei”. Como essa lei específica ainda não existe, vale o prazo previsto no artigo 10, § 1º, do ADCT: 05 DIAS. Ademais, é possível que norma coletiva aumente esse prazo.

B – Errada. O artigo 10, § 1º, do ADCT não menciona “dias úteis”, motivo pelo qual se infere que o prazo é em dias corridos. Além disso, a licença não ocorre “no decorrer do primeiro mês”, mas sim “no decorrer da primeira semana” (artigo 473, III, da CLT).

C – Errada. O período da licença-paternidade é de no mínimo 05 dias. Esse direito não pode ser reduzido, tampouco suprimido por norma coletiva (artigo 611-B, XIV, da CLT).

D – Correta. O artigo 10, § 1º, do ADCT, que estabelece: “Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias”. Portanto, o prazo da licença-paternidade é de **05 dias**. Entende-se que o artigo 473, III, da CLT, que concede apenas 01 dia de licença, está revogado. Esse direito não pode ser reduzido, tampouco suprimido por norma coletiva (artigo 611-B, XIV, da CLT).

E – Errada. O empregador não poderá efetuar qualquer desconto relativo à licença-paternidade, pois se trata de interrupção do contrato de trabalho e, portanto, é remunerada.

Gabarito: D**24. FCC – TRT 6ª Região – Técnico Judiciário - Área Administrativa – 2018**

Interrupção e suspensão do contrato empregatício são institutos que tratam da sustação, restrita ou ampliada, dos efeitos contratuais durante certo lapso temporal. Assim, enquadram-se como modalidades de interrupção e suspensão, respectivamente:

- afastamento por doença até o 15º dia – aposentadoria por invalidez.
- descanso semanal remunerado – depoimento como testemunha judicial ao tempo que for necessário.
- qualificação profissional para participação do empregado promovido pelo empregador – férias anuais.
- dias em que estiver realizando exame vestibular para ingresso no ensino superior – licença paternidade.
- encargo público não obrigatório – doação de sangue voluntária por um dia a cada 12 meses.

RESOLUÇÃO:

A – Correta. O afastamento por doença até o 15º dia é hipótese de interrupção do contrato de trabalho, pois é o empregador quem paga os salários. A partir do 16º dia, quem paga é a Previdência. A aposentadoria por invalidez é suspensão do contrato de trabalho, pois o benefício é pago pela Previdência.

B – Errada. O depoimento como testemunha é interrupção, pois não há desconto na remuneração em virtude dessa ausência (artigo 473, VIII, da CLT).

C – Errada. A qualificação profissional para participação do empregado em curso promovido pelo empregador é suspensão contratual (artigo 476-A da CLT)

D – Errada. A licença-paternidade não é hipótese de suspensão, mas sim de interrupção.

E – Errada. Se o encargo público não é obrigatório, a ausência não é justificada e, portanto, não se trata de interrupção, mas sim suspensão contratual.

Gabarito: A

25. FCC – TST – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2017

Atenção: Para responder à questão, considere também o texto da Lei nº 13.467/2017. Catarina ficou afastada do trabalho por 120 dias em razão de licença maternidade. Ao retornar às suas funções, escorregou em uma escada da empresa, sofrendo fraturas que exigiram seu afastamento do trabalho por 45 dias. Recebeu auxílio doença acidentário. Após a alta do INSS retornou às suas atividades, mas um mês depois a empresa lhe concedeu férias, tendo em vista que o término do período concessivo estava próximo. Em relação ao contrato de trabalho, os períodos de afastamento de Catarina caracterizam, respectivamente

- a) interrupção, interrupção durante 15 dias, suspensão durante 30 dias e interrupção.
- b) suspensão, suspensão durante 15 dias, interrupção durante 30 dias e suspensão.
- c) suspensão, suspensão durante 45 dias e suspensão.
- d) interrupção, interrupção durante 45 dias e interrupção.
- e) interrupção, suspensão durante 15 dias, interrupção durante 30 dias e interrupção.

RESOLUÇÃO:

Vamos analisar cada um dos eventos:

I) *"Catarina ficou afastada do trabalho por 120 dias em razão de licença maternidade"*.

Durante a licença-maternidade, o empregador paga os salários, mas depois é reembolsado pela Previdência Social. A doutrina majoritária entende que, embora não seja o empregador que pague os salários, já que é reembolsado, ainda assim é uma hipótese de **interrupção**, até porque o tempo de serviço é contado normalmente e os depósitos do FGTS devem ser realizados.

II) *"Ao retornar às suas funções, escorregou em uma escada da empresa, sofrendo fraturas que exigiram seu afastamento do trabalho por 45 dias. Recebeu auxílio doença acidentário"*.

Como ocorreu um acidente de trabalho, **os primeiros 15 dias de afastamento correspondem a interrupção** (pagamento pelo empregador), ao passo que **os outros 30 dias são suspensão** (pagamento pela Previdência).

III) *"Após a alta do INSS retornou às suas atividades, mas um mês depois a empresa lhe concedeu férias, tendo em vista que o término do período concessivo estava próximo"*.

As férias são hipótese de **interrupção** do contrato de trabalho, pois são remuneradas pelo empregador.

Portanto, respectivamente, os afastamentos foram: interrupção, suspensão durante 15 dias, interrupção durante 30 dias e interrupção.

Gabarito: A

26. FCC – TST – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2017

A respeito da interrupção e suspensão do contrato de trabalho,

- a) é causa de suspensão do contrato de trabalho o afastamento do empregado para cumprimento das exigências do serviço militar sendo que, implementada a baixa do respectivo encargo, o empregado deverá reassumir imediatamente o seu emprego, sob pena de se caracterizar abandono.
- b) o empregado tem direito de faltar, sem prejuízo do salário, por até dois dias consecutivos em virtude de falecimento de primo de primeiro grau, desde que referido parente residisse com o mesmo, independente de ciência do empregador desta condição.
- c) considera-se justificada a ausência do empregado por 1 dia por ano para acompanhar filho de até 6 anos em consulta médica e de até dois dias para acompanhar cônjuge ou companheira gestante em exames e consultas médicas
- d) na suspensão do contrato de trabalho para participação do empregado em curso de qualificação profissional oferecido pelo empregador, poderá este conceder ao trabalhador ajuda de custo mensal sem prejuízo da suspensão contratual, desde que inferior a 50% do salário.
- e) nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior, não poderá o empregado deixar de comparecer na empresa.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. O afastamento do empregado para cumprimento das exigências do serviço militar é hipótese de interrupção contratual. Ademais, ele não deverá reassumir imediatamente o seu emprego, pois ele terá o prazo de até 30 dias, nos termos do artigo 471, § 1º, da CLT:

“§ 1º - Para que o empregado tenha direito a voltar a exercer o cargo do qual se afastou em virtude de exigências do serviço militar ou de encargo público, é indispensável que notifique o empregador dessa intenção, por telegrama ou carta registrada, dentro do prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da data em que se verificar a respectiva baixa ou a terminação do encargo a que estava obrigado”.

B – Errada. O empregado não teria o direito de faltar, ainda que residisse com o primo. O afastamento por motivo de falecimento é de até 02 dias consecutivos, mas é só em caso de “falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica” (artigo 473, I, da CLT). Se o primo fosse seu dependente, poderia ocorrer o afastamento; no entanto, não há qualquer menção nesse sentido no enunciado.

C – Correta. Para acompanhar filho de até 6 anos em consulta médica, o afastamento é de 01 dia por ano (artigo 473, XI, da CLT). Para acompanhar cônjuge ou companheira gestante em exames e consultas médicas, o afastamento é de até 02 dias por ano (artigo 473, X, da CLT).

D – Errada. Durante a suspensão do contrato de trabalho para participação do empregado em curso de qualificação profissional oferecido pelo empregador, não há limitação legal para o valor da ajuda de custo mensal. Referido valor será definido em convenção ou acordo coletivo, conforme artigo 476-A, § 3º, da CLT:

“O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do caput deste artigo, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo”.

E – Errada. O empregado poderá, sim, deixar de comparecer ao trabalho nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular. Trata-se de interrupção contratual (artigo 473, VII, da CLT).

Gabarito: C

27. FGV – TRT 12ª Região – Técnico Judiciário - Área Administrativa – 2017

Um caso de interrupção e um caso de suspensão do contrato de trabalho são, respectivamente:

- a) prestação de serviço militar e falta injustificada;
- b) greve e aposentadoria por invalidez;
- c) férias e auxílio-doença;
- d) repouso semanal remunerado e falta justificada;
- e) prisão cautelar do empregado e feriados.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. Prestação de serviço militar é hipótese de suspensão. Lembre-se: O afastamento para cumprir exigências do serviço militar, como por exemplo a apresentação anual de reservista, é interrupção do contrato; ao passo que a prestação do serviço militar obrigatório é suspensão. Quanto à falta injustificada, está correto classificá-la como suspensão.

B – Errada. A greve é suspensão contratual, pois, via de regra, não há pagamento de salários no período da paralisação. Excepcionalmente, pode ser caso de interrupção, se estiver previsto em convenção ou acordo coletivo que deve haver pagamento de salários durante o período da paralisação. A aposentadoria por invalidez também é suspensão contratual, pois a remuneração é paga pela Previdência, e não pelo empregador.

C – Correta. Férias é hipótese de **interrupção**, pois são remuneradas pelo empregador. Auxílio-doença, que equivale ao afastamento por motivo de doença a partir do 16º dia, é **suspensão** contratual.

D – Errada. Tanto o repouso semanal remunerado quanto a falta justificada são hipóteses de **interrupção**, pois são remuneradas pelo empregador.

E – Errada. A prisão cautelar é hipótese de suspensão e os feriados são interrupção contratual.

Gabarito: C

28. FCC – TRT 24ª Região – Analista Judiciário - Área Judiciária – 2017

Sócrates foi aposentado por invalidez pelo INSS após ter trabalhado por dez anos na empresa Deuses Imortais. Em razão desse fato o plano de saúde do trabalhador foi cancelado pela empregadora uma vez que ela arcava integralmente com os respectivos custos. Nesta situação, conforme legislação aplicável e entendimento sumulado pelo Tribunal Superior do Trabalho,

- a) a opção pela manutenção do plano de saúde constitui uma faculdade da empregadora, mas não há obrigação legal neste sentido.
- b) há determinação legal para que a empregadora mantenha o plano de saúde pelo prazo mínimo de 12 meses, quando então ocorreria o término da estabilidade do trabalhador.
- c) o plano de saúde deve ser mantido pela empregadora porque o contrato de trabalho está suspenso diante da aposentadoria por invalidez.
- d) a empregadora atuou de forma correta uma vez que com a aposentadoria por invalidez houve a ruptura do contrato de trabalho, não ensejando mais nenhuma obrigação contratual.

e) a aposentadoria por invalidez interrompe o contrato de trabalho pelo prazo de 24 meses, razão pela qual o plano de saúde deve ser mantido até o término deste prazo.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. O plano de saúde deve ser mantido. A aposentadoria por invalidez acarreta a suspensão contratual, mas a obrigatoriedade de manter o plano de saúde permanece.

B – Errada. Não há limitação legal para a manutenção do plano de saúde enquanto o contrato de trabalho estiver vigente.

C – Correta. A Súmula 440 do TST assegura a manutenção do plano de saúde ao trabalhador afastado por auxílio-doença acidentário ou aposentadoria por invalidez:

Súmula 440, TST - Assegura-se o direito à manutenção de plano de saúde ou de assistência médica oferecido pela empresa ao empregado, não obstante suspenso o contrato de trabalho em virtude de auxílio-doença acidentário ou de aposentadoria por invalidez.

D – Errada. O contrato de trabalho não foi rompido, apenas está suspenso.

E – Errada. A aposentadoria por invalidez não é interrupção contratual, mas sim suspensão, pois o benefício é pago pela Previdência Social.

Gabarito: C**29. FCC – TRT 24ª Região – Analista Judiciário - OJAF – 2017**

Urano teve o seu contrato de trabalho suspenso em razão de licença por gozo do benefício previdenciário de auxílio-doença previdenciário comum (código B-31). Neste período de suspensão do contrato, o empregado terá direito

- a) aos depósitos do FGTS durante a paralisação dos serviços.
- b) ao pagamento dos salários pelo empregador do período de afastamento.
- c) a computar o tempo de afastamento para todos os efeitos legais.
- d) às vantagens ocorridas na sua ausência que tenham sido atribuídas à categoria que pertencia.
- e) à prorrogação do final do contrato por prazo determinado, mesmo que não tenha havido prévio acordo com o empregador.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. Se fosse auxílio-doença em razão de doença do trabalho, o empregado faria jus aos depósitos do FGTS. Porém, como se trata de “auxílio-doença previdenciário comum”, o empregador não está obrigado a realizar os depósitos do FGTS.

B – Errada. Durante o período de afastamento por auxílio-doença, o empregador não paga os salários ao empregado. O trabalhador receberá benefício da Previdência Social.

C – Errada. Se fosse auxílio-doença em razão de doença do trabalho, o empregado faria jus ao cômputo do tempo de serviço. Porém, como se trata de “auxílio-doença previdenciário comum”, o empregador não está obrigado a realizar os depósitos do FGTS.

D – Correta. O empregado afastado terá direito a tais vantagens, conforme artigo 471 da CLT: "Ao empregado afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa".

E – Errada. Se houver prévio acordo com o empregador, o período da suspensão não será computado na contagem do prazo para o final do contrato por prazo determinado, conforme artigo 471, § 2º, da CLT: "Nos contratos por prazo determinado, o tempo de afastamento, se assim acordarem as partes interessadas, não será computado na contagem do prazo para a respectiva terminação".

Gabarito: D

30. FCC – TRT 20ª Região – Técnico Judiciário - Área Administrativa – 2016

A empresa onde Orpheu trabalha pretende incrementar sua linha de produção, oferecendo a ele a participação em curso de qualificação profissional, com duração de quatro meses, conforme previsão contida em convenção coletiva de trabalho. Orpheu assinou documento concordando com a oferta de seu empregador. Nessa situação, preenchidos os requisitos legais previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, o contrato de trabalho ficará

- a) suspenso, não fazendo jus ao pagamento de salários durante o período de afastamento.
- b) interrompido, fazendo jus ao pagamento de salários durante o período de afastamento.
- c) suspenso, sem o pagamento de salários durante o período de afastamento, mas com uma ajuda de custo de 50% do valor do salário, conforme previsão legal.
- d) interrompido, tendo direito legal a ajuda compensatória mensal no valor das refeições, despesas com transporte e 50% do valor do salário durante o afastamento.
- e) rescindido, sem caracterizar suspensão ou interrupção e sem qualquer consequência de ordem financeira para as partes durante o afastamento, com novação do contrato a partir do retorno ao serviço normal.

RESOLUÇÃO:

A – Correta. Durante o período de afastamento para participação em curso de qualificação profissional, o contrato de trabalho fica suspenso e o empregado não recebe salários. No entanto, o empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial (artigo 476-A, § 3º, da CLT).

B – Errada. Não se trata de interrupção, mas sim suspensão contratual, pois não há pagamento de salários.

C – Errada. Não há previsão legal para o valor da ajuda de custo, pois o valor será definido em convenção ou acordo coletivo (artigo 476-A, § 3º, da CLT).

D – Errada. Não se trata de interrupção, mas sim suspensão contratual, pois não há pagamento de salários. Não há previsão legal para o valor da ajuda de custo, pois o valor será definido em convenção ou acordo coletivo (artigo 476-A, § 3º, da CLT).

E – Errada. Não haverá rescisão contratual. O contrato ficará suspenso.

Gabarito: A

31. FCC – TRT 20ª Região – Analista Judiciário - OJAF – 2016

No curso do contrato de trabalho, podem ocorrer certos eventos que impliquem na ausência de prestação de serviços, mas sem acarretar a cessação do vínculo de emprego. Quanto a essas hipóteses definidas por lei como suspensão e interrupção do contrato de trabalho:

- a) Ao empregado afastado do emprego em razão de interrupção, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa, o que não ocorre nos casos de suspensão.
- b) O afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar, ou de outro encargo público, constitui motivo justo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.
- c) O afastamento do empregado por motivo de doença suspende o contrato de trabalho por 15 dias e interrompe o contrato a partir do 16º dia.
- d) Em caso de aborto espontâneo, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá direito a um período de repouso remunerado de duas semanas, ensejando hipótese de interrupção do contrato de trabalho.
- e) Os dias em que comprovadamente o empregado for prestar exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior serão considerados por lei hipótese de suspensão do contrato de trabalho.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. No caso de suspensão, tais vantagens também são asseguradas ao empregado, pois o artigo 471 da CLT não faz distinção entre interrupção e suspensão: "Ao empregado afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa".

B – Errada. O artigo 472 da CLT estabelece que "o afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar, ou de outro encargo público, não constituirá motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador".

C – Errada. É o contrário: nos primeiros 15 dias, há interrupção do contrato (empregador paga a remuneração) e a partir do 16º dia, há suspensão (Previdência Social para o benefício).

D – Correta. Em caso de aborto não criminoso, a mulher terá um repouso remunerado de 2 semanas (artigo 395 da CLT). Por ser repouso remunerado pelo empregador, trata-se de interrupção contratual.

E – Errada. Trata-se de **interrupção** contratual, pois tais dias serão remunerados pelo empregador.

Gabarito: D

32. FCC – TRT 1ª Região – Juiz do Trabalho Substituto – 2016

De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho e o entendimento sumulado pelo TST, são hipóteses de interrupção do contrato de trabalho:

- I. O afastamento do empregado, por até 15 dias consecutivos, por força de auxílio-doença.
- II. O período de afastamento de até 9 dias em que o empregado professor se afasta em consequência do falecimento de filho.
- III. O período em que o empregado exercer cargo de diretor da empresa, desde que não permaneça existindo subordinação.

IV. O período em que o empregado permanece afastado, por até 30 dias, cumprindo sanção disciplinar.

Está correto o que se afirma em

- a) I, II, III e IV.
- b) II e IV, apenas.
- c) II e III, apenas.
- d) I e III, apenas.
- e) I e II, apenas.

RESOLUÇÃO:

Vamos analisar cada uma das assertivas para identificar quais delas são hipóteses de interrupção do contrato de trabalho.

I) O afastamento do empregado por auxílio-doença inferior a 15 dias enseja **interrupção** contratual, pois o empregador efetua o pagamento da remuneração correspondente.

II) O afastamento de até 9 dias em que o professor se afasta em consequência do falecimento de filho é hipótese de **interrupção** contratual, pois não há desconto salarial correspondente a esses dias, conforme artigo 320, § 3º, da CLT: "**Não serão descontadas, no decurso de 9 (nove) dias, as faltas verificadas por motivo de gala [casamento] ou de luto em consequência de falecimento do cônjuge, do pai ou mãe, ou de filho**".

III) O período em que o empregado exercer cargo de diretor da empresa acarreta **suspensão** contratual, desde que não haja subordinação, conforme Súmula 269 do TST:

Súmula 269 = O empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço desse período, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego.

IV) A suspensão disciplinar de até 30 dias enseja suspensão contratual. Se for superior a 30 dias, acarreta a rescisão indireta do contrato de trabalho, conforme artigo 474 da CLT: "*A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho*".

Gabarito: E

33. TRT 2ª Região – TRT 2ª Região – Juiz do Trabalho Substituto – 2016

Considerando o conceito e a classificação de interrupção e de suspensão do contrato de trabalho é correto afirmar que:

- a) Nos contratos por prazo determinado, o tempo de afastamento, se assim acordarem as partes interessadas, não será computado na contagem do prazo para a respectiva terminação.
- b) São hipóteses de interrupção do contrato de trabalho: os 15 (quinze) primeiros dias no caso de acidente de trabalho ou doença, o tempo da suspensão disciplinar e o período de gozo de férias.
- c) O afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar, ou de outro encargo público, pode constituir motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.
- d) Ao empregado afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, apenas os reajustes salariais que, em sua ausência, tenham sido atribuídos à categoria a que pertencia na empresa.

e) São hipóteses de suspensão do contrato de trabalho: o período de prestação de serviço militar obrigatório, o tempo em que o empregado eleito para o cargo de dirigente sindical estiver no exercício de suas funções sindicais e os feriados.

RESOLUÇÃO:

A – Correta. A assertiva está em consonância com o artigo 472, § 2º, da CLT: “Nos contratos por prazo determinado, o tempo de afastamento, se assim acordarem as partes interessadas, não será computado na contagem do prazo para a respectiva terminação”.

B – Errada. O tempo da suspensão disciplinar não enseja interrupção, mas sim suspensão do contrato de trabalho.

C – Errada. O afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar, ou de outro encargo público, **não** constituirá motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador (artigo 472 da CLT).

D – Errada. Não apenas os reajustes salariais são assegurados, mas também todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa (artigo 471 da CLT).

E – Errada. Os feriados não acarretam suspensão do contrato, mas sim interrupção, pois são remunerados pelo empregador.

Gabarito: A**34. FCC – TRT 3ª Região – Analista Judiciário - Área Administrativa – 2016**

Maria Dolores, analista de sistemas da empresa Digital S/A, ficou afastada de suas atividades durante quatro períodos: 14 dias, em razão de um pequeno acidente doméstico; 03 dias, em virtude de casamento; 10 dias, em razão de uma cirurgia de retirada de varizes e 03 dias, em razão de suspensão disciplinar. Analisando-se a situação acima, o contrato de trabalho de Maria Dolores, durante os afastamentos esteve, respectivamente,

- a) suspenso, suspenso, interrompido e interrompido.
- b) interrompido, interrompido, suspenso e suspenso.
- c) suspenso, interrompido, interrompido e interrompido.
- d) interrompido, suspenso, suspenso e interrompido.
- e) interrompido, interrompido, interrompido e suspenso.

RESOLUÇÃO:

Vamos analisar cada um dos afastamentos de Maria Dolores.

I) 14 dias, em razão de um pequeno acidente doméstico: **interrupção**, pois se a licença médica inferior a 15 dias, o empregador continua pagando os salários.

II) 03 dias, em virtude de casamento: **interrupção**, pois a ausência de até 03 dias por motivo de casamento não acarreta prejuízo ao salário (artigo 473, II, da CLT).

III) 10 dias, em razão de uma cirurgia de retirada de varizes: **interrupção**, pois se a licença médica inferior a 15 dias, o empregador continua pagando os salários.

IV) 03 dias, em razão de suspensão disciplinar: na suspensão disciplinar, há desconto salarial dos dias correspondentes ao afastamento, motivo pelo qual se trata de **suspensão** do contrato de trabalho.

Gabarito: E

35. FCC – Prefeitura de São Luiz – Procurador do Município – 2016

Marta, Katia e Gilda são empregadas da empresa F e trabalham no setor de empacotamento. Na semana passada este setor passou por situações excepcionais que culminaram no afastamento temporário das empregadas. Marta sofreu um aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, tendo sido afastada por duas semanas. O esposo de Kátia faleceu e ela faltou justificadamente ao serviço por dois dias consecutivos. Gilda faltou justificadamente por três dias consecutivos em razão de seu casamento. Nestes casos, ocorreu a interrupção

- a) do contrato de trabalho de Marta, apenas.
- b) dos contratos de trabalho de Marta, Katia e Gilda.
- c) dos contratos de trabalho de Katia e Gilda, apenas.
- d) dos contratos de trabalho de Marta e Katia, apenas.
- e) do contrato de trabalho de Katia, apenas.

RESOLUÇÃO:

Vamos analisar cada um dos afastamentos.

I) Marta sofreu um aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, tendo sido afastada por duas semanas: **interrupção**, pois a ausência em virtude de aborto não criminoso não acarreta prejuízo ao salário. Dica para memorizar: o aborto é uma interrupção da gravidez, e também é uma interrupção do contrato de trabalho

II) O esposo de Kátia faleceu e ela faltou justificadamente ao serviço por dois dias consecutivos: **interrupção**, pois a ausência em virtude de falecimento por até 02 dias não acarreta prejuízo ao salário (artigo 473, I, da CLT).

III) Gilda faltou justificadamente por três dias consecutivos em razão de seu casamento: **interrupção**, pois a ausência de até 03 dias por motivo de casamento não acarreta prejuízo ao salário (artigo 473, II, da CLT).

Gabarito: B

36. FCC – TRT 14ª Região – Técnico Judiciário - Área Administrativa – 2016

Um dos princípios do Direito do Trabalho é a continuidade da relação de emprego. Entretanto, há determinadas situações que ocorre uma suspensão temporária das obrigações e efeitos do contrato de trabalho, denominadas pela Doutrina como suspensão ou interrupção do contrato de trabalho. É considerada como modalidade de suspensão do contrato de trabalho:

- a) aposentadoria por invalidez.
- b) licença paternidade.
- c) afastamento em caso de aborto espontâneo e não criminoso.
- d) repouso semanal remunerado.
- e) afastamento por 2 dias consecutivos em caso de falecimento de cônjuge.

RESOLUÇÃO:

A – Correta. A aposentadoria por invalidez **suspende** o contrato de trabalho (artigo 475 da CLT), pois o benefício não é pago pelo empregador, mas sim pela Previdência.

B – Errada. A licença-paternidade enseja a interrupção do contrato de trabalho, pois o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário por 05 dias (artigo 10, § 1º, do ADCT).

C – Errada. O afastamento em caso de aborto espontâneo e não criminoso enseja a interrupção do contrato de trabalho, pois a empregada poderá deixar de comparecer ao sem prejuízo do salário por duas semanas (artigo 395 da CLT).

D – Errada. O repouso semanal remunerado, como o próprio nome sugere, é remunerado pelo empregador, motivo pelo qual se trata de hipótese de interrupção do contrato de trabalho.

E – Errada. O afastamento por 2 dias consecutivos em caso de falecimento de cônjuge enseja a interrupção do contrato de trabalho, pois o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário por até 02 dias consecutivos (artigo 473, I, da CLT).

Gabarito: A

37. FCC – TRT 14ª Região – Analista Judiciário - OJAF – 2016

Está configurada a suspensão dos efeitos do contrato de trabalho em caso de

- a) férias anuais remuneradas.
- b) ausência ao serviço por 03 dias consecutivos em virtude de casamento.
- c) aposentadoria por invalidez.
- d) férias coletivas de determinado setor da empresa.
- e) no dia em que o trabalhador estiver comprovadamente realizando exame vestibular para ingresso em ensino superior.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. As férias são interrupção do contrato de trabalho, pois são remuneradas pelo empregador.

B – Errada. Trata-se de **interrupção**, pois a ausência de até 03 dias por motivo de casamento não acarreta prejuízo ao salário (artigo 473, II, da CLT).

C – Correta. A aposentadoria por invalidez **suspende** o contrato de trabalho (artigo 475 da CLT), pois o benefício não é pago pelo empregador, mas sim pela Previdência.

D – Errada. As férias, ainda que coletivas, são interrupção do contrato de trabalho, pois são remuneradas pelo empregador.

E – Errada. Trata-se de **interrupção**, pois a ausência nos dias em que o empregado estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior não acarreta prejuízo ao salário (artigo 473, VII, da CLT).

Gabarito: C

38. FCC – TRT 23ª Região – Técnico Judiciário - Área Administrativa – 2016

Considere:

- I. Férias.

II. Ausência do empregado por até dois dias consecutivos em caso de falecimento de ascendente.

III. Intervalo para refeição e descanso.

Os itens I, II e III são hipóteses de

a) suspensão, interrupção e suspensão do contrato de trabalho, respectivamente.

b) interrupção do contrato de trabalho.

c) suspensão do contrato de trabalho.

d) interrupção, interrupção e suspensão do contrato de trabalho, respectivamente.

e) suspensão, suspensão e interrupção do contrato de trabalho, respectivamente.

RESOLUÇÃO:

I) Férias: As férias são **interrupção** do contrato de trabalho, pois são remuneradas pelo empregador.

II) Falecimento de ascendente: O afastamento por 2 dias consecutivos em caso de falecimento de ascendente enseja a **interrupção** do contrato de trabalho, pois o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário por até 02 dias consecutivos (artigo 473, I, da CLT).

III) Intervalo para refeição e descanso: O intervalo para refeição e descanso (intra-jornada) não é computado na jornada de trabalho e, conseqüentemente, não é remunerado, conforme artigo 71, § 2º, da CLT: "Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho". Por não ser remunerado, trata-se de **suspensão** contratual.

Gabarito: D

39. TRT 21ª Região – TRT 21ª Região – Juiz do trabalho Substituto – 2015

Analise as assertivas abaixo e, considerando o entendimento jurisprudencial sumulado e a legislação em vigor, assinale a alternativa correta:

I – Cancelada a aposentadoria por invalidez, dentro do prazo de cinco anos, o trabalhador terá direito de retornar ao emprego, facultado, porém, ao empregador, indenizá-lo na forma da lei.

II – Remanescem certas obrigações impostas por lei ao empregador, dentre elas o recolhimento dos depósitos na conta vinculada do empregado afastado em razão de licença por acidente de trabalho ou para prestação do serviço militar obrigatório, ainda que suspenso o contrato de trabalho.

III – O empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço deste período, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego.

IV – Assegura-se o direito à manutenção de plano de saúde ou de assistência médica oferecida pela empresa ao empregado, não obstante suspenso o contrato de trabalho em virtude de auxílio-doença acidentário ou de aposentadoria por invalidez.

V – São hipóteses de interrupção do contrato de trabalho: o afastamento do empregado doméstico para percepção de auxílio-doença previdenciário a contar da data do início da incapacidade até o 15º dia; o repouso remunerado de duas semanas concedido à empregada mulher em caso de aborto não espontâneo; e o comparecimento de empregado a juízo pelo tempo que se fizer necessário.

a) apenas as assertivas I, II e III estão corretas;

- b) apenas as assertivas II, III e IV estão corretas;
- c) apenas as assertivas III e V estão corretas;
- d) apenas as assertivas II e V estão corretas;
- e) apenas as assertivas I, III e V estão corretas.

RESOLUÇÃO:

I – Errada. Não há prazo para o retorno do empregado aposentado por invalidez. Portanto, não precisa ser “dentro do prazo de cinco anos”. A questão tenta confundir o candidato, pois a Súmula 160 do TST menciona o prazo de 05 anos, apenas a título exemplificativo, mencionando que “mesmo após cinco anos” o empregado pode retornar à atividade.

Súmula 160 = Cancelada a aposentadoria por invalidez, mesmo após cinco anos, o trabalhador terá direito de retornar ao emprego, facultado, porém, ao empregador, indenizá-lo na forma da lei.

II – Correta. Na **suspensão** do contrato de trabalho, **não** há prestação de serviços pelo empregado e também **não** há pagamento de salário e nem contagem do tempo de serviço. As obrigações das partes ficam suspensas. Porém, há duas exceções: licença por acidente/doença do trabalho e prestação do serviço militar obrigatório. Nesses casos, embora o contrato esteja suspenso, ainda permanece a obrigação de recolhimento dos depósitos do FGTS na conta vinculada do trabalhador, conforme artigo 15, § 5º, da Lei 8.036/90:

O depósito de que trata o caput deste artigo é obrigatório nos casos de afastamento para prestação do serviço militar obrigatório e licença por acidente do trabalho¹¹.

III – Correta. O empregado eleito para o cargo de **diretor de S/A**, sem subordinação, tem o contrato suspenso, de acordo com a Súmula 269 do TST. Ressalte-se que, se permanecer a subordinação, não haverá suspensão contratual.

Súmula 269 = O empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço desse período, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego.

IV – Correta. A assertiva está em consonância com a Súmula 440 do TST:

Súmula 440 = Assegura-se o direito à manutenção de plano de saúde ou de assistência médica oferecido pela empresa ao empregado, não obstante suspenso o contrato de trabalho em virtude de auxílio-doença acidentário ou de aposentadoria por invalidez.

V – Errada. Entre as situações mencionadas, não são hipóteses de interrupção, mas sim suspensão:

1) *O afastamento do empregado doméstico para percepção de auxílio-doença previdenciário a contar da data do início da incapacidade até o 15º dia.*

Via de regra, os primeiros 15 dias são pagos pelo empregador e os demais pela Previdência Social. Contudo, no caso do doméstico, é a Previdência Social que efetua o pagamento desde o primeiro dia de afastamento, conforme artigo 72, I, do Decreto 3.048/99:

Art. 72. O auxílio-doença consiste numa renda mensal calculada na forma do inciso I do caput do art. 39 e será devido:

¹¹ A doença ocasionada pelo trabalho se equipara ao acidente de trabalho.

I - a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade para o segurado empregado, exceto o doméstico.

2) O repouso remunerado de duas semanas concedido à empregada mulher em caso de aborto não espontâneo.

No **aborto não criminoso**, o afastamento é de **2 semanas**. O empregador paga o salário, mas depois é reembolsado pela Previdência Social. Portanto, considera-se que tal afastamento também consiste em interrupção do contrato de trabalho. Ressalte-se que "aborto não espontâneo", "induzido", é considerado criminoso e, conseqüentemente, não enseja tal afastamento.

Gabarito: B

40. FCC – TRT 3ª Região – Técnico Judiciário - Área Administrativa – 2015

Mário ausentou-se do trabalho por três dias por ter se casado, tirando suas férias vencidas em seguida, e, finalmente, deixando de retornar ao trabalho por ter acompanhado sua esposa que foi, voluntariamente, doar sangue, sem previsão de abono de falta em norma coletiva. Nos casos expostos, tem-se, respectivamente, a caracterização no contrato de trabalho de:

- a) interrupção, interrupção e suspensão, respectivamente.
- b) interrupção, suspensão e suspensão, respectivamente.
- c) suspensão, interrupção e interrupção, respectivamente.
- d) suspensão, em todos os casos.
- e) interrupção, em todos os casos.

RESOLUÇÃO:

Vamos analisar cada uma das situações apresentadas no enunciado.

I) "*Mário ausentou-se do trabalho por três dias por ter se casado*"

Trata-se de **interrupção** do contrato de trabalho, pois a ausência por até 3 dias consecutivos, em virtude de casamento não acarreta desconto salarial (artigo 473, II, da CLT).

II) "*... tirando suas férias vencidas em seguida...*"

Férias são **interrupção** do contrato de trabalho, pois são remuneradas pelo empregador.

III) "*... e, finalmente, deixando de retornar ao trabalho por ter acompanhado sua esposa que foi, voluntariamente, doar sangue, sem previsão de abono de falta em norma coletiva*"

A ausência por um dia, em cada 12 meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada, não acarreta desconto salarial (artigo 473, IV, da CLT). Contudo, quem doou sangue não foi Mário, mas sim sua esposa. Portanto, a ausência de Mário é uma falta injustificada, que enseja desconto salarial e corresponde a **suspensão** do contrato de trabalho.

Gabarito: A

Lista de questões

Contrato individual de trabalho

1. FCC – Procurador do Estado – AP – 2018

Em relação ao contrato individual de trabalho, conforme regras contidas na Consolidação das Leis do Trabalho,

- a) para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a seis meses no mesmo tipo de atividade.
- b) poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, não se incluindo a prestação de trabalho intermitente, que deve ser por escrito.
- c) o contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de um ano, sujeito a duas prorrogações, por igual período.
- d) considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de três meses, a outro contrato por prazo determinado, em qualquer situação.
- e) os contratos de trabalho dos empregados serão afetados pela mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa, desde que tenha sido ajustada cláusula específica neste sentido.

2. FCC – TRT 15ª Região – Analista Judiciário – OJAF – 2018

Gerson foi contratado em 19/02/2018 pela empresa Oba Oba Festas e Eventos Ltda., na modalidade de trabalho intermitente. Por se tratar de forma nova de contratação, Gerson tem dúvidas em relação às consequências caso recuse a oferta de trabalho pelo empregador. Considerando o que prevê a Lei no 13.467/2017, a

- a) recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.
- b) possibilidade de recusa da oferta demonstra inexistir subordinação em tal modalidade de contrato, razão pela qual Gerson não é considerado empregado, mas sim mero trabalhador intermitente.
- c) recusa da oferta de trabalho não é permitida pelo legislador, restando descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso isso ocorra.
- d) recusa da oferta representa modalidade de justa causa específica para o contrato de trabalho intermitente.
- e) recusa da oferta de trabalho deve ser motivada por Gerson, pois o empregador, ao celebrar o contrato de trabalho intermitente, conta com o trabalho do empregado sempre que precisar, somente sendo possível, portanto, a recusa nas hipóteses expressamente autorizadas por lei.

3. FCC – Procurador do Estado – TO – 2018

Conforme regras previstas na Consolidação das Leis do Trabalho sobre o contrato individual de trabalho,

- a) no tempo de serviço do empregado, quando readmitido, serão computados os períodos, ainda que não contínuos, em que tiver trabalhado anteriormente na empresa, mesmo que houver sido despedido por falta grave ou aposentado espontaneamente.
- b) para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 meses no mesmo tipo de atividade.
- c) o contrato de trabalho intermitente poderá ser celebrado verbalmente, sem a necessidade de ser registrado na CTPS, quando for previsto em acordo ou convenção coletiva de trabalho.
- d) os contratos por prazo determinado terão prazo mínimo de 30 dias e máximo de um ano, exceto o contrato de trabalho intermitente, cujo prazo máximo será de 3 anos.
- e) o contrato de experiência não poderá exceder de 120 dias, permitidos duas prorrogações durante esse período.

4. FCC – TRT 24ª Região – Técnico Judiciário - Área Administrativa – 2017

Relativamente ao contrato de trabalho, segundo a legislação,

- a) considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.
- b) não se admite que o contrato individual de trabalho seja acordado de maneira tácita, mas apenas de maneira expressa, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.
- c) considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 8 meses, a outro contrato por prazo determinado, inclusive se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.
- d) para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 1 ano no mesmo tipo de atividade.
- e) o contrato de experiência não poderá exceder de 3 meses.

5. FCC – TRT 1ª Região – Juiz do Trabalho Substituto – 2016

Em relação aos contratos de trabalho por prazo determinado, de acordo com o previsto na Constituição Federal, e no entendimento sumulado pelo TST, é correto afirmar:

- a) Dada a excepcionalidade desta modalidade contratual, a prorrogação de contrato por prazo determinado deve ser feita por escrito.
- b) Rescindido, antecipada e imotivadamente, o contrato de experiência pelo empregador é direito do empregado receber o valor equivalente ao aviso prévio.
- c) Respeitado o prazo máximo de 90 dias, o contrato de experiência pode ser renovado uma vez, desde que nenhum dos períodos seja inferior a 30 dias.

d) A empregada gestante, mesmo contratada por tempo determinado, possuirá necessariamente garantia provisória de emprego da confirmação da gravidez até 5 meses após o parto.

e) Ressalvada a hipótese do contrato de experiência, o empregado submetido a contrato a prazo determinado que, afastado por, pelo menos, 16 dias tenha percebido auxílio-doença acidentário, possui garantia provisória de emprego de doze meses, contados após a cessão do auxílio.

6. FCC – TRT 3ª Região – Analista Judiciário OJAF – 2015

No que tange ao contrato de experiência:

a) trata-se de um período inicial do contrato por prazo indeterminado, havendo, contudo, regras especiais aplicáveis em razão da precariedade da relação laboral no aludido período.

b) não se concebe hipótese de prorrogação do seu prazo, já que, em tal caso, o contrato se descaracterizaria.

c) o seu prazo máximo de duração é de 60 dias, prorrogável uma única vez.

d) pode ser prorrogado uma única vez, desde que respeitado o limite máximo de duração de 90 dias.

e) somente pode ser celebrado excepcionalmente, nas hipóteses em que o empregado vai ocupar cargo de confiança, sendo necessária uma avaliação prévia de sua conduta pelo empregador.

7. FCC – TRT 16ª Região – Analista Judiciário AJAA – 2014

O contrato individual de trabalho:

a) poderá ser acordado expressamente, verbalmente ou por escrito, sendo vedado o acordo tácito, e por prazo determinado ou indeterminado e o empregador não poderá exigir do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade.

b) deverá ser acordado expressamente por escrito e poderá ser por prazo determinado ou indeterminado e o empregador não poderá exigir do candidato a emprego comprovação de experiência prévia no mesmo tipo de atividade.

c) deverá ser acordado expressamente por escrito e inicialmente, sempre por prazo determinado (contrato de experiência) e o empregador não poderá exigir do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 90 (noventa) dias no mesmo tipo de atividade.

d) poderá ser acordado tacitamente porque se presume existente e por prazo indeterminado quando constatada a prestação de serviços e o empregador não poderá exigir do candidato a emprego comprovação de experiência prévia no mesmo tipo de atividade.

e) poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado e o empregador não poderá exigir do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade.

8. FCC – TRT 19ª Região – Técnico Judiciário – 2014

Contrato de experiência celebrado por 29 dias, que foi prorrogado por mais 29 dias,

- a) pode ser prorrogado por até mais 32 dias, para completar 90 dias.
- b) pode ser prorrogado por mais 31 dias, para completar 3 meses.
- c) é nulo, pois o sistema legal não ampara a prorrogação do contrato de experiência.
- d) não pode mais ser prorrogado.
- e) pode ser prorrogado, desde que não ultrapasse o limite máximo de duração de dois anos.

9. FCC – TRT 19ª Região – Técnico Judiciário – 2014

O contrato de trabalho pode ser celebrado:

- a) apenas por escrito e expressamente.
- b) apenas por escrito e verbalmente.
- c) expressamente, de forma escrita ou verbal, ou tacitamente.
- d) apenas com a assistência do sindicato da categoria profissional.
- e) por escrito e deve ser registrado no órgão competente.

10. FCC – TRT 19ª Região – Analista Judiciário AJAJ – 2014

Empregado e empregador celebram contrato individual de trabalho pelo prazo de 9 (nove) meses, para a execução de serviço de natureza transitória. Ao término do contrato prorrogam-no por mais 9 (nove) meses e, novamente, ao término deste, estabelecem nova prorrogação por mais 6 (seis) meses. Em decorrência da situação acima descrita, o contrato por prazo determinado

- a) será válido, tendo em vista que sua duração total não ultrapassou o limite máximo de duração de dois anos.
- b) será válido, tendo em vista que foi celebrado para execução de serviço de natureza transitória, não tendo relevância na análise da sua validade o número de prorrogações realizadas.
- c) será nulo, tendo em vista que foi prorrogado mais do que uma vez, razão pela qual não gera nenhum efeito jurídico para as partes.
- d) será nulo, em razão de ter sido prorrogado mais do que uma vez, salvo se a última prorrogação se deu em razão da necessidade de execução de serviços especializados.
- e) passará a vigorar sem determinação de prazo, tendo em vista que foi prorrogado mais de uma vez.

11. FCC – TRT 24ª Região – Analista Judiciário - Oficial de Justiça Avaliador Federal – 2017

Em razão de problemas de saúde os sócios proprietários da empresa Celestial Peças e Componentes Eletrônicos transferiram todas as suas cotas sociais para seus sobrinhos. Houve alteração da razão social da empresa, mas permaneceram explorando o mesmo ramo de atividades, sem alteração de endereço e com a utilização dos mesmos maquinários e empregados. A situação caracterizou a sucessão de empregadores. Nesse sentido, em relação aos contratos de trabalho dos empregados da empresa sucedida,

- a) as obrigações anteriores à alteração recairão sobre a empresa sucedida, e as posteriores sobre a sucessora.
- b) as cláusulas e condições estabelecidas no contrato de trabalho deverão ser repactuadas entre os empregados e o novo empregador, com participação do ente sindical.

a mudança na propriedade da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

a transferência de obrigações dependerá das condições em que a sucessão foi pactuada entre as partes.

os contratos de trabalho serão extintos, devendo haver novos registros em carteira profissional em razão das novas relações contratuais.

12. FCC – TRT 1ª Região – Juiz do Trabalho Substituto – 2014

A empresa Universal Industrial Ltda., que tem por sócio majoritário Dionísio, passou por grandes dificuldades financeiras que culminaram com o encerramento de suas atividades. Dionísio vendeu o galpão onde estava estabelecida a empresa com todo o mobiliário, equipamentos e instalações para Zeus, que instalou no local a empresa Olímpica Industrial Ltda., com quadro societário e inscrição no CNPJ distintos da Universal. Afrodite, que trabalhava como recepcionista empregada da Universal há um ano, permaneceu laborando para Olímpica por mais oito meses até a sua dispensa, sem receber as horas extras, as férias com 1/3, o FGTS mensal, a multa rescisória de 40% do FGTS e o aviso prévio. Nessa situação, a responsabilidade pelo pagamento das verbas trabalhistas de Afrodite será da empresa

- a) Olímpica em razão da sucessão de empresas que implica a responsabilidade do sucessor por todos os direitos trabalhistas, conforme previsão legal contida na Consolidação das Leis do Trabalho.
- b) Universal em caráter principal e, de forma subsidiária, na Olímpica, visto que a situação se assemelha a terceirização, conforme entendimento sumulado do Tribunal Superior do Trabalho.
- c) Universal pelo período de um ano em que foi sua empregada e da Olímpica pelos oito meses finais, dividindo-se todas as verbas trabalhistas na exata proporção dos meses trabalhados.
- d) Universal pela proporção do período de um ano apenas em relação às horas extras, férias com 1/3 e FGTS mensal e da Olímpica pelos oito meses finais em relação às férias com 1/3, FGTS mensal além da multa rescisória de 40% do FGTS e aviso prévio, estes últimos em razão de ter efetuado a dispensa.
- e) Universal porque, sendo a empresa que contratou Afrodite, não poderia ter vendido o empreendimento sem ter quitado os contratos de trabalho de seus empregados, assumindo, assim, todo o ônus moral e jurídico da transação.

13. FCC – TRT 3ª Região – Técnico Administrativo – 2005

Na hipótese de fusão de duas empresas, os contratos de trabalho dos empregados de ambas as empresas

- a) serão suspensos.
- b) serão extintos.
- c) serão tornados sem efeito.
- d) não serão afetados.
- e) não serão afetados, desde que as empresas assim tenham pactuado.

14. FCC – TRT 19ª Região – Analista Judiciário Área Judiciária – 2014

A sucessão de empregadores implica em que

- a) subsistam todos os direitos trabalhistas adquiridos pelos empregados, não afetando os respectivos contratos de trabalho.
- b) sejam atingidos os contratos de trabalho, uma vez que houve alteração na propriedade da empresa.
- c) o novo empregador não assuma as obrigações trabalhistas contraídas pelo sucedido, pois anteriores à sua gestão na empresa.
- d) o sucessor responda pelas responsabilidades trabalhistas do período anterior à sucessão, salvo se comprovado que o sucedido agiu com dolo.
- e) o sucessor responda pelas verbas rescisórias dos contratos extintos anteriormente à data da sucessão, ainda que a rescisão tenha ocorrido cinco anos antes da venda da empresa.

15. FCC – TRT 5ª Região – Analista Judiciário Área Judiciária – 2013

Os sócios proprietários da panificadora Sonhos do Olimpo transferiram a totalidade de suas cotas sociais para terceiros. Após a mudança de propriedade, os contratos de trabalhos dos empregados da empresa

- a) se encerram automaticamente, cabendo aos antigos proprietários o pagamento das verbas rescisórias.
- b) se encerram automaticamente, cabendo aos novos proprietários o pagamento das verbas rescisórias.
- c) não se alteram, visto que a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.
- d) se mantém apenas pelo prazo de dois anos, período em que os antigos proprietários respondem pelos contratos dos empregados de sua época.
- e) se encerram após dois anos, cabendo solidariamente aos antigos e aos novos proprietários o pagamento das verbas rescisórias.

Interrupção e Suspensão

16. FCC – TRT 15ª Região – Analista Judiciário - Área Administrativa – 2018

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário,

- a) até 3 dias consecutivos, em virtude de casamento.
- b) até 2 dias consecutivos ou não, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica.
- c) até 3 dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira.
- d) até 2 dias por ano para acompanhar filho de até 6 anos em consulta médica.
- e) pelo tempo que se fizer necessário, para estudar e realizar provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

17. FCC – TRT 2ª Região – Analista Judiciário - Área Administrativa – 2018

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

- a) três dias consecutivos, três dias consecutivos, dois dias consecutivos ou não, cinco dias.
- b) dois dias consecutivos, dois dias consecutivos, três dias consecutivos ou não, dois dias.
- c) dois dias consecutivos, três dias consecutivos, três dias consecutivos, três dias.
- d) três dias consecutivos, dois dias consecutivos, três dias consecutivos, três dias.
- e) dois dias consecutivos, três dias consecutivos, dois dias consecutivos ou não, dois dias.

18. FCC – TRT 2ª Região – Analista Judiciário - Contabilidade – 2018

De acordo com a legislação vigente, aplicável às hipóteses de interrupção do contrato de trabalho, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário

- a) por 1 dia, em cada 6 meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada.

- b) por até 2 dias, consecutivos ou não, em virtude de casamento.
- c) nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.
- d) por até 3 dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, colaterais, irmão ou pessoa que viva sob sua dependência econômica.
- e) por até 3 dias para acompanhar consultas médicas, durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira.

19. FCC – TRT 2ª Região – Técnico Judiciário - Área Administrativa – 2018

Vânia, empregada regularmente contratada da empresa Embalagens “D” Ltda., quando estava grávida de 22 semanas, infelizmente sofreu um aborto espontâneo, comprovado por atestado médico oficial. Neste caso, seu contrato de trabalho será

- a) suspenso, e Vânia terá direito a um repouso remunerado de 10 dias.
- b) interrompido, e Vânia terá direito a um repouso remunerado de 10 dias.
- c) suspenso, e Vânia terá direito a um repouso remunerado de 15 dias.
- d) interrompido, e Vânia terá direito a um repouso remunerado de 2 semanas.
- e) interrompido, e Vânia terá direito a um repouso remunerado de 15 dias.

20. FCC – TRT 2ª Região – Analista Judiciário - Área Judiciária – 2018

Acerca da suspensão e interrupção do contrato de trabalho, de acordo com a legislação vigente e entendimento sumulado do TST:

- a) o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário por 1 dia por ano para acompanhar filho de até 5 anos em consulta médica ou exames complementares.
- b) para a proteção do emprego, o contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período improrrogável de 2 a 5 meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, desde que haja concordância formal do empregado e independentemente de previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho.
- c) o afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar, ou de outro encargo público, constituirá motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador, não se configurando hipótese de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho.
- d) durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado não fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador.
- e) assegura-se o direito à manutenção de plano de saúde ou de assistência médica oferecido pela empresa ao empregado, não obstante suspensão o contrato de trabalho em virtude de auxílio-doença acidentário ou de aposentadoria por invalidez.

21. INSTITUTO AOCP – TRT 1ª Região – Analista Judiciário - Área Judiciária – 2018

Plínio foi intimado, por carta com aviso de recebimento, para ser testemunha em uma audiência de instrução e julgamento de despejo, designada para a data de 04 de jul. de 2018 às 13h30. Diante da questão fática, assinale a alternativa correta.

- a) Plínio poderá se ausentar do trabalho pelo tempo que se fizer necessário para estar em juízo, sem prejuízo do salário, pois o comparecimento perante a justiça, para depor como testemunha, caracteriza encargo público. Trata-se de hipótese de interrupção do contrato de trabalho.
- b) Ao empregador é facultado computar o período em que Plínio estará em juízo como 01 falta injustificada.
- c) Plínio poderá se ausentar do trabalho pelo tempo que se fizer necessário para estar em juízo sem prejuízo do salário, pois o comparecimento perante a justiça, para depor como testemunha, caracteriza encargo público. Trata-se de hipótese de suspensão do contrato de trabalho.
- d) Embora a audiência tenha sido designada em data e horário certos e determinados, Plínio poderá se ausentar do trabalho por 02 dias consecutivos, a iniciar-se no dia imediatamente anterior à audiência, a fim de consultar os autos e reunir-se com a parte que o intimou e seu procurador, sem prejuízo do salário, pois o comparecimento perante a justiça, para depor como testemunha, caracteriza encargo público. Trata-se de hipótese de interrupção do contrato de trabalho.
- e) Plínio não poderá se ausentar do trabalho para comparecer à audiência, devendo requerer a dispensa do encargo, tendo em vista que o regulamento interno da empresa veda o comparecimento de seus empregados em juízo a fim de prestar depoimento como testemunha.

22. INSTITUTO AOCP – TRT 1ª Região – Técnico Judiciário - Área Administrativa – 2018

Mário e José são funcionários da Empresa Eletrônicos Ltda. Em uma conversa, Mário contou que irá precisar ser afastado de seu cargo, pois assumirá um mandato como dirigente sindical, e José informou ao colega de trabalho que irá se casar no mês seguinte. Considerando os casos ora apresentados, em qual situação devem permanecer os contratos de trabalho de Mário e José, respectivamente?

- a) Mário tem direito à suspensão contratual e José tem direito à interrupção contratual.
- b) Ambos têm direito à suspensão contratual.
- c) Mário tem direito à interrupção contratual e José tem direito à suspensão contratual.
- d) Ambos têm direito à interrupção contratual.
- e) Mário terá seu contrato rescindido por parte do empregador, pois não é sabido o período em que o mesmo permanecerá como dirigente sindical, e José tem direito à suspensão contratual.

23. INSTITUTO AOCP – TRT 1ª Região – Analista Judiciário - Área Judiciária – 2018

No que se refere à licença paternidade, assinale a alternativa correta.

- a) Ao empregado é garantido o direito de ausentar-se do trabalho por 3 dias consecutivos quando do nascimento do filho, no decorrer da primeira semana, sendo o período de licença irredutível. Tal direito é indisponível, não podendo ser alterado por legislação infraconstitucional, tampouco negociado pelas partes, individualmente ou através de acordos ou convenções coletivas de trabalho.
- b) O empregado tem direito de ausentar-se do trabalho por 5 dias úteis, alternados ou corridos, à sua escolha, no decorrer do primeiro mês de nascimento do filho. Tal direito é indisponível e a quantidade de dias de licença é irredutível.
- c) O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço por 5 dias consecutivos em caso de nascimento do filho, no decorrer da primeira semana. Contudo, tal direito pode ser reduzido ou até suprimido totalmente por acordos ou convenções coletivas de trabalho.
- d) É garantido ao empregado o direito de ausentar-se do trabalho por 5 dias consecutivos quando do nascimento do filho, no decorrer da primeira semana, sendo o período de licença irredutível. Tal direito é indisponível, não podendo ser alterado por legislação infraconstitucional, tampouco negociado pelas partes, individualmente ou através de acordos ou convenções coletivas de trabalho.
- e) Ao empregado é garantido o direito de ausentar-se do trabalho por 5 dias quando do nascimento do filho, no decorrer da primeira semana, sendo o período de licença irredutível. Todavia, o empregador poderá descontar do salário do trabalhador os dias correspondentes à licença, que serão equiparados a faltas injustificadas.

24. FCC – TRT 6ª Região – Técnico Judiciário - Área Administrativa – 2018

Interrupção e suspensão do contrato empregatício são institutos que tratam da sustação, restrita ou ampliada, dos efeitos contratuais durante certo lapso temporal. Assim, enquadram-se como modalidades de interrupção e suspensão, respectivamente:

- a) afastamento por doença até o 15º dia – aposentadoria por invalidez.
- b) descanso semanal remunerado – depoimento como testemunha judicial ao tempo que for necessário.
- c) qualificação profissional para participação do empregado promovido pelo empregador – férias anuais.
- d) dias em que estiver realizando exame vestibular para ingresso no ensino superior – licença paternidade.
- e) encargo público não obrigatório – doação de sangue voluntária por um dia a cada 12 meses.

25. FCC – TST – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2017

Atenção: Para responder à questão, considere também o texto da Lei nº 13.467/2017. Catarina ficou afastada do trabalho por 120 dias em razão de licença maternidade. Ao retornar às suas funções, escorregou em uma escada da empresa, sofrendo fraturas que exigiram seu afastamento do trabalho por 45 dias. Recebeu auxílio doença acidentário. Após a alta do INSS retornou às suas atividades, mas um mês depois a empresa lhe concedeu férias, tendo em vista que o término do período concessivo estava próximo. Em relação ao contrato de trabalho, os períodos de afastamento de Catarina caracterizam, respectivamente

- a) interrupção, interrupção durante 15 dias, suspensão durante 30 dias e interrupção.
- b) suspensão, suspensão durante 15 dias, interrupção durante 30 dias e suspensão.
- c) suspensão, suspensão durante 45 dias e suspensão.
- d) interrupção, interrupção durante 45 dias e interrupção.
- e) interrupção, suspensão durante 15 dias, interrupção durante 30 dias e interrupção.

26. FCC – TST – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2017

A respeito da interrupção e suspensão do contrato de trabalho,

- a) é causa de suspensão do contrato de trabalho o afastamento do empregado para cumprimento das exigências do serviço militar sendo que, implementada a baixa do respectivo encargo, o empregado deverá reassumir imediatamente o seu emprego, sob pena de se caracterizar abandono.
- b) o empregado tem direito de faltar, sem prejuízo do salário, por até dois dias consecutivos em virtude de falecimento de primo de primeiro grau, desde que referido parente residisse com o mesmo, independente de ciência do empregador desta condição.
- c) considera-se justificada a ausência do empregado por 1 dia por ano para acompanhar filho de até 6 anos em consulta médica e de até dois dias para acompanhar cônjuge ou companheira gestante em exames e consultas médicas
- d) na suspensão do contrato de trabalho para participação do empregado em curso de qualificação profissional oferecido pelo empregador, poderá este conceder ao trabalhador ajuda de custo mensal sem prejuízo da suspensão contratual, desde que inferior a 50% do salário.
- e) nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior, não poderá o empregado deixar de comparecer na empresa.

27. FGV – TRT 12ª Região – Técnico Judiciário - Área Administrativa – 2017

Um caso de interrupção e um caso de suspensão do contrato de trabalho são, respectivamente:

- a) prestação de serviço militar e falta injustificada;
- b) greve e aposentadoria por invalidez;
- c) férias e auxílio-doença;
- d) repouso semanal remunerado e falta justificada;
- e) prisão cautelar do empregado e feriados.

28. FCC – TRT 24ª Região – Analista Judiciário - Área Judiciária – 2017

Sócrates foi aposentado por invalidez pelo INSS após ter trabalhado por dez anos na empresa Deuses Imortais. Em razão desse fato o plano de saúde do trabalhador foi cancelado pela empregadora uma vez

que ela arcava integralmente com os respectivos custos. Nesta situação, conforme legislação aplicável e entendimento sumulado pelo Tribunal Superior do Trabalho,

- a) a opção pela manutenção do plano de saúde constitui uma faculdade da empregadora, mas não há obrigação legal neste sentido.
- b) há determinação legal para que a empregadora mantenha o plano de saúde pelo prazo mínimo de 12 meses, quando então ocorreria o término da estabilidade do trabalhador.
- c) o plano de saúde deve ser mantido pela empregadora porque o contrato de trabalho está suspenso diante da aposentadoria por invalidez.
- d) a empregadora atuou de forma correta uma vez que com a aposentadoria por invalidez houve a ruptura do contrato de trabalho, não ensejando mais nenhuma obrigação contratual.
- e) a aposentadoria por invalidez interrompe o contrato de trabalho pelo prazo de 24 meses, razão pela qual o plano de saúde deve ser mantido até o término deste prazo.

29. FCC – TRT 24ª Região – Analista Judiciário - OJAF – 2017

Urano teve o seu contrato de trabalho suspenso em razão de licença por gozo do benefício previdenciário de auxílio-doença previdenciário comum (código B-31). Neste período de suspensão do contrato, o empregado terá direito

- a) aos depósitos do FGTS durante a paralisação dos serviços.
- b) ao pagamento dos salários pelo empregador do período de afastamento.
- c) a computar o tempo de afastamento para todos os efeitos legais.
- d) às vantagens ocorridas na sua ausência que tenham sido atribuídas à categoria que pertencia.
- e) à prorrogação do final do contrato por prazo determinado, mesmo que não tenha havido prévio acordo com o empregador.

30. FCC – TRT 20ª Região – Técnico Judiciário - Área Administrativa – 2016

A empresa onde Orpheu trabalha pretende incrementar sua linha de produção, oferecendo a ele a participação em curso de qualificação profissional, com duração de quatro meses, conforme previsão contida em convenção coletiva de trabalho. Orpheu assinou documento concordando com a oferta de seu empregador. Nessa situação, preenchidos os requisitos legais previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, o contrato de trabalho ficará

- a) suspenso, não fazendo jus ao pagamento de salários durante o período de afastamento.
- b) interrompido, fazendo jus ao pagamento de salários durante o período de afastamento.
- c) suspenso, sem o pagamento de salários durante o período de afastamento, mas com uma ajuda de custo de 50% do valor do salário, conforme previsão legal.

d) interrompido, tendo direito legal a ajuda compensatória mensal no valor das refeições, despesas com transporte e 50% do valor do salário durante o afastamento.

e) rescindido, sem caracterizar suspensão ou interrupção e sem qualquer consequência de ordem financeira para as partes durante o afastamento, com novação do contrato a partir do retorno ao serviço normal.

31. FCC – TRT 20ª Região – Analista Judiciário - OJAF – 2016

No curso do contrato de trabalho, podem ocorrer certos eventos que impliquem na ausência de prestação de serviços, mas sem acarretar a cessação do vínculo de emprego. Quanto a essas hipóteses definidas por lei como suspensão e interrupção do contrato de trabalho:

a) Ao empregado afastado do emprego em razão de interrupção, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa, o que não ocorre nos casos de suspensão.

b) O afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar, ou de outro encargo público, constitui motivo justo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.

c) O afastamento do empregado por motivo de doença suspende o contrato de trabalho por 15 dias e interrompe o contrato a partir do 16º dia.

d) Em caso de aborto espontâneo, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá direito a um período de repouso remunerado de duas semanas, ensejando hipótese de interrupção do contrato de trabalho.

e) Os dias em que comprovadamente o empregado for prestar exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior serão considerados por lei hipótese de suspensão do contato de trabalho.

32. FCC – TRT 1ª Região – Juiz do Trabalho Substituto – 2016

De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho e o entendimento sumulado pelo TST, são hipóteses de interrupção do contrato de trabalho:

I. O afastamento do empregado, por até 15 dias consecutivos, por força de auxílio-doença.

II. O período de afastamento de até 9 dias em que o empregado professor se afasta em consequência do falecimento de filho.

III. O período em que o empregado exercer cargo de diretor da empresa, desde que não permaneça existindo subordinação.

IV. O período em que o empregado permanece afastado, por até 30 dias, cumprindo sanção disciplinar.

Está correto o que se afirma em

a) I, II, III e IV.

b) II e IV, apenas.

c) II e III, apenas.

d) I e III, apenas.

e) I e II, apenas.

33. TRT 2ª Região – TRT 2ª Região – Juiz do Trabalho Substituto – 2016

Considerando o conceito e a classificação de interrupção e de suspensão do contrato de trabalho é correto afirmar que:

- a) Nos contratos por prazo determinado, o tempo de afastamento, se assim acordarem as partes interessadas, não será computado na contagem do prazo para a respectiva terminação.
- b) São hipóteses de interrupção do contrato de trabalho: os 15 (quinze) primeiros dias no caso de acidente de trabalho ou doença, o tempo da suspensão disciplinar e o período de gozo de férias.
- c) O afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar, ou de outro encargo público, pode constituir motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.
- d) Ao empregado afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, apenas os reajustes salariais que, em sua ausência, tenham sido atribuídos à categoria a que pertencia na empresa.
- e) São hipóteses de suspensão do contrato de trabalho: o período de prestação de serviço militar obrigatório, o tempo em que o empregado eleito para o cargo de dirigente sindical estiver no exercício de suas funções sindicais e os feriados.

34. FCC – TRT 3ª Região – Analista Judiciário - Área Administrativa – 2016

Maria Dolores, analista de sistemas da empresa Digital S/A, ficou afastada de suas atividades durante quatro períodos: 14 dias, em razão de um pequeno acidente doméstico; 03 dias, em virtude de casamento; 10 dias, em razão de uma cirurgia de retirada de varizes e 03 dias, em razão de suspensão disciplinar. Analisando-se a situação acima, o contrato de trabalho de Maria Dolores, durante os afastamentos esteve, respectivamente,

- a) suspenso, suspenso, interrompido e interrompido.
- b) interrompido, interrompido, suspenso e suspenso.
- c) suspenso, interrompido, interrompido e interrompido.
- d) interrompido, suspenso, suspenso e interrompido.
- e) interrompido, interrompido, interrompido e suspenso.

35. FCC – Prefeitura de São Luiz – Procurador do Município – 2016

Marta, Katia e Gilda são empregadas da empresa F e trabalham no setor de empacotamento. Na semana passada este setor passou por situações excepcionais que culminaram no afastamento temporário das empregadas. Marta sofreu um aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, tendo sido afastada por duas semanas. O esposo de Kátia faleceu e ela faltou justificadamente ao serviço por dois dias consecutivos. Gilda faltou justificadamente por três dias consecutivos em razão de seu casamento. Nestes casos, ocorreu a interrupção

- a) do contrato de trabalho de Marta, apenas.
- b) dos contratos de trabalho de Marta, Katia e Gilda.
- c) dos contratos de trabalho de Katia e Gilda, apenas.
- d) dos contratos de trabalho de Marta e Katia, apenas.
- e) do contrato de trabalho de Katia, apenas.

36. FCC – TRT 14ª Região – Técnico Judiciário - Área Administrativa – 2016

Um dos princípios do Direito do Trabalho é a continuidade da relação de emprego. Entretanto, há determinadas situações que ocorre uma suspensão temporária das obrigações e efeitos do contrato de trabalho, denominadas pela Doutrina como suspensão ou interrupção do contrato de trabalho. É considerada como modalidade de suspensão do contrato de trabalho:

- a) aposentadoria por invalidez.
- b) licença paternidade.
- c) afastamento em caso de aborto espontâneo e não criminoso.
- d) repouso semanal remunerado.
- e) afastamento por 2 dias consecutivos em caso de falecimento de cônjuge.

37. FCC – TRT 14ª Região – Analista Judiciário - OJAF – 2016

Está configurada a suspensão dos efeitos do contrato de trabalho em caso de

- a) férias anuais remuneradas.
- b) ausência ao serviço por 03 dias consecutivos em virtude de casamento.
- c) aposentadoria por invalidez.
- d) férias coletivas de determinado setor da empresa.
- e) no dia em que o trabalhador estiver comprovadamente realizando exame vestibular para ingresso em ensino superior.

38. FCC – TRT 23ª Região – Técnico Judiciário - Área Administrativa – 2016

Considere:

- I. Férias.
- II. Ausência do empregado por até dois dias consecutivos em caso de falecimento de ascendente.
- III. Intervalo para refeição e descanso.

Os itens I, II e III são hipóteses de

- a) suspensão, interrupção e suspensão do contrato de trabalho, respectivamente.
- b) interrupção do contrato de trabalho.
- c) suspensão do contrato de trabalho.
- d) interrupção, interrupção e suspensão do contrato de trabalho, respectivamente.
- e) suspensão, suspensão e interrupção do contrato de trabalho, respectivamente.

39. TRT 21ª Região – TRT 21ª Região – Juiz do trabalho Substituto – 2015

Analise as assertivas abaixo e, considerando o entendimento jurisprudencial sumulado e a legislação em vigor, assinale a alternativa correta:

- I – Cancelada a aposentadoria por invalidez, dentro do prazo de cinco anos, o trabalhador terá direito de retornar ao emprego, facultado, porém, ao empregador, indenizá-lo na forma da lei.
 - II – Remanescem certas obrigações impostas por lei ao empregador, dentre elas o recolhimento dos depósitos na conta vinculada do empregado afastado em razão de licença por acidente de trabalho ou para prestação do serviço militar obrigatório, ainda que suspenso o contrato de trabalho.
 - III – O empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço deste período, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego.
 - IV – Assegura-se o direito à manutenção de plano de saúde ou de assistência médica oferecida pela empresa ao empregado, não obstante suspenso o contrato de trabalho em virtude de auxílio-doença acidentário ou de aposentadoria por invalidez.
 - V – São hipóteses de interrupção do contrato de trabalho: o afastamento do empregado doméstico para percepção de auxílio-doença previdenciário a contar da data do início da incapacidade até o 15º dia; o repouso remunerado de duas semanas concedido à empregada mulher em caso de aborto não espontâneo; e o comparecimento de empregado a juízo pelo tempo que se fizer necessário.
- a) apenas as assertivas I, II e III estão corretas;
 - b) apenas as assertivas II, III e IV estão corretas;
 - c) apenas as assertivas III e V estão corretas;
 - d) apenas as assertivas II e V estão corretas;
 - e) apenas as assertivas I, III e V estão corretas.

40. FCC – TRT 3ª Região – Técnico Judiciário - Área Administrativa – 2015

Mário ausentou-se do trabalho por três dias por ter se casado, tirando suas férias vencidas em seguida, e, finalmente, deixando de retornar ao trabalho por ter acompanhado sua esposa que foi, voluntariamente, doar sangue, sem previsão de abono de falta em norma coletiva. Nos casos expostos, tem-se, respectivamente, a caracterização no contrato de trabalho de:

- a) interrupção, interrupção e suspensão, respectivamente.
 - b) interrupção, suspensão e suspensão, respectivamente.
 - c) suspensão, interrupção e interrupção, respectivamente.
 - d) suspensão, em todos os casos.
 - e) interrupção, em todos os casos.
-



Gabarito

- | | |
|-------|-------|
| 1. A | 21. A |
| 2. A | 22. A |
| 3. B | 23. D |
| 4. A | 24. A |
| 5. D | 25. A |
| 6. D | 26. C |
| 7. E | 27. C |
| 8. D | 28. C |
| 9. C | 29. D |
| 10. E | 30. A |
| 11. C | 31. D |
| 12. A | 32. E |
| 13. D | 33. A |
| 14. A | 34. E |
| 15. C | 35. B |
| 16. A | 36. A |
| 17. E | 37. C |
| 18. C | 38. D |
| 19. D | 39. B |
| 20. E | 40. A |

Artigos da CLT referentes à aula

Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Parágrafo único - Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela. (Incluído pela Lei nº 8.949, de 9.12.1994)

Art. 442-A. Para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade. (Incluído pela Lei nº 11.644, de 2008).

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 30 desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. (Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

b) de atividades empresariais de caráter transitório; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

c) de contrato de experiência. (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no 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, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

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. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Parágrafo único. O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 446 - (Revogado pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

Art. 447 - Na falta de acordo ou prova sobre condição essencial ao contrato verbal, esta se presume existente, como se a tivessem estatuído os interessados na conformidade dos preceitos jurídicos adequados à sua legitimidade.

Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

Art. 448-A. Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 449 - Os direitos oriundos da existência do contrato de trabalho subsistirão em caso de falência, concordata ou dissolução da empresa.

§ 1º - Na falência constituirão créditos privilegiados a totalidade dos salários devidos ao empregado e a totalidade das indenizações a que tiver direito. (Redação dada pela Lei nº 6.449, de 14.10.1977)

§ 2º - Havendo concordata na falência, será facultado aos contratantes tornar sem efeito a rescisão do contrato de trabalho e conseqüente indenização, desde que o empregador pague, no mínimo, a metade dos salários que seriam devidos ao empregado durante o interregno.

Art. 450 - Ao empregado chamado a ocupar, em comissão, interinamente, ou em substituição eventual ou temporária, cargo diverso do que exercer na empresa, serão garantidas a contagem do tempo naquele serviço, bem como volta ao cargo anterior.

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. (Vide Lei nº 9.601, de 1998)

Art. 452 - Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 (seis) meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 10 O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 20 Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - remuneração; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - décimo terceiro salário proporcional; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IV - repouso semanal remunerado; e (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

V - adicionais legais. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 453 - No tempo de serviço do empregado, quando readmitido, serão computados os períodos, ainda que não contínuos, em que tiver trabalhado anteriormente na empresa, salvo se houver sido despedido por falta grave, recebido indenização legal ou se aposentado espontaneamente. (Redação dada pela Lei nº 6.204, de 29.4.1975)

§ 1º (Incluído pela Lei nº 9.528, de 10.12.1997) (Vide ADIN 1.770-4)

§ 2º O ato de concessão de benefício de aposentadoria a empregado que não tiver completado 35 (trinta e cinco) anos de serviço, se homem, ou trinta, se mulher, importa em extinção do vínculo empregatício. (Incluído pela Lei nº 9.528, de 10.12.1997) (Vide ADIN 1.721-3).

Art. 454 - Na vigência do contrato de trabalho, as invenções do empregado, quando decorrentes de sua contribuição pessoal e da instalação ou equipamento fornecidos pelo empregador, serão de propriedade comum, em partes iguais, salvo se o contrato de trabalho tiver por objeto, implícita ou explicitamente, pesquisa científica. (Vide Lei nº 9.279, de 14.5.1996)

Parágrafo único. Ao empregador caberá a exploração do invento, ficando obrigado a promovê-la no prazo de um ano da data da concessão da patente, sob pena de reverter em favor do empregado da plena propriedade desse invento. (Vide Lei nº 9.279, de 14.5.1996)

Art. 455 - Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.

Parágrafo único - Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo.

Art. 456. A prova do contrato individual do trabalho será feita pelas anotações constantes da carteira profissional ou por instrumento escrito e suprida por todos os meios permitidos em direito. (Vide Decreto-Lei nº 926, de 1969)

Parágrafo único. A falta de prova ou inexistindo cláusula expressa e tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal.

Art. 456-A. Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

CAPÍTULO IV

DA SUSPENSÃO E DA INTERRUPÇÃO

Art. 471 - Ao empregado afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa.

Art. 472 - O afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar, ou de outro encargo público, não constituirá motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.

§ 1º - Para que o empregado tenha direito a voltar a exercer o cargo do qual se afastou em virtude de exigências do serviço militar ou de encargo público, é indispensável que notifique o empregador dessa intenção, por telegrama ou carta registrada, dentro do prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da data em que se verificar a respectiva baixa ou a terminação do encargo a que estava obrigado.

§ 2º - Nos contratos por prazo determinado, o tempo de afastamento, se assim acordarem as partes interessadas, não será computado na contagem do prazo para a respectiva terminação.

§ 3º - Ocorrendo motivo relevante de interesse para a segurança nacional, poderá a autoridade competente solicitar o afastamento do empregado do serviço ou do local de trabalho, sem que se configure a suspensão do contrato de trabalho. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966)

§ 4º - O afastamento a que se refere o parágrafo anterior será solicitado pela autoridade competente diretamente ao empregador, em representação fundamentada com audiência da Procuradoria Regional do Trabalho, que providenciará desde logo a instauração do competente inquérito administrativo. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966)

§ 5º - Durante os primeiros 90 (noventa) dias desse afastamento, o empregado continuará percebendo sua remuneração. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966)

Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

III - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva. (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar). (Incluído pelo Decreto-lei nº 757, de 12.8.1969)

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior. (Inciso incluído pela Lei nº 9.471, de 14.7.1997)

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo. (Incluído pela Lei nº 9.853, de 27.10.1999)

IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro. (Incluído pela Lei nº 11.304, de 2006)

X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira; (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016)

XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica. (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016)

XII - até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada. (Incluído pela Lei nº 13.767, de 2018)

Art. 474 - A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho.

Art. 475 - O empregado que for aposentado por invalidez terá suspenso o seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas leis de previdência social para a efetivação do benefício.

§ 1º - Recuperando o empregado a capacidade de trabalho e sendo a aposentadoria cancelada, ser-lhe-á assegurado o direito à função que ocupava ao tempo da aposentadoria, facultado, porém, ao empregador, o

direito de indenizá-lo por rescisão do contrato de trabalho, nos termos dos arts. 477 e 478, salvo na hipótese de ser ele portador de estabilidade, quando a indenização deverá ser paga na forma do art. 497. (Redação dada pela Lei nº 4.824, de 5.11.1965)

§ 2º - Se o empregador houver admitido substituto para o aposentado, poderá rescindir, com este, o respectivo contrato de trabalho sem indenização, desde que tenha havido ciência inequívoca da interinidade ao ser celebrado o contrato.

Art. 476 - Em caso de seguro-doença ou auxílio-enfermidade, o empregado é considerado em licença não remunerada, durante o prazo desse benefício.

Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 10 Após a autorização concedida por intermédio de convenção ou acordo coletivo, o empregador deverá notificar o respectivo sindicato, com antecedência mínima de quinze dias da suspensão contratual. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 20 O contrato de trabalho não poderá ser suspenso em conformidade com o disposto no caput deste artigo mais de uma vez no período de dezesseis meses. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 30 O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do caput deste artigo, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo.

§ 40 Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 50 Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo, sendo de, no mínimo, cem por cento sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 60 Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como às sanções previstas em convenção ou acordo coletivo. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 70 O prazo limite fixado no caput poderá ser prorrogado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, no respectivo período. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

Resumo direcionado

Contrato individual de trabalho

Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à **relação de emprego**.

Para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a **6 meses** no mesmo tipo de atividade.

Trabalhador autônomo → pode ser “exclusivo” de uma empresa.

Classificação e modalidades do contrato individual do trabalho

- **Quanto à forma como se expressa a manifestação de vontade:** expresso (verbalmente ou por escrito) ou tácito.
- **Quanto à previsão da duração do contrato:** por tempo determinado* ou indeterminado. Via de regra: prazo indeterminado (princípio da continuidade da relação de emprego).
- **Intermitente:** inserido pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17). Alterna períodos de atividade e inatividade.

*Contrato por prazo determinado

O contrato de trabalho cuja vigência dependa de uma dessas hipóteses: termo prefixado; execução de serviços especificados e realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- de atividades empresariais de caráter transitório;
- de contrato de experiência

O contrato por prazo determinado possibilita garantia de emprego da gestante e do acidentado (Súmulas 244, III e 378, III, do TST).

Prazo máximo: de **02 anos**, exceto quanto ao **contrato de experiência**, cujo prazo máximo é de **90 dias**. É permitida **uma única prorrogação**, por igual período, respeitando-se esses prazos máximos. Entre um contrato por prazo determinado e outro também de prazo determinado, deve haver um intervalo mínimo de **6 meses**. Se for prorrogado mais de uma vez ou se não respeitar o intervalo de 06 meses = o contrato passa a vigorar por prazo **indeterminado**.

Exceção: Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 (seis) meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

Empregado “hipersuficiente” → diploma de nível superior + salário igual ou superior a 2 x teto do INSS

Sucessão → não afeta os contratos vigentes. Responsabilidade exclusiva do sucessor (exceção: fraude)

Empregado intermitente → Há alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade. Contrato escrito.

Convocação pelo empregador = pelo menos **3 dias corridos** de antecedência.

Resposta do empregado = prazo de **1 dia útil** para responder ao chamado (silêncio = recusa).

A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

A parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de 30 dias, **multa de 50%** da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato de: remuneração; férias proporcionais com acréscimo de um terço; décimo terceiro salário proporcional; repouso semanal remunerado; e adicionais legais.

A cada 12 meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos 12 meses subseqüentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador

Uniforme → empregador define o padrão. Empregado é responsável pela higienização (exceção: se forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum)

Interrupção e suspensão do contrato de trabalho

Interrupção = suspensão restrita dos efeitos do contrato de trabalho (sem trabalho, com pagamento)

Suspensão = suspensão ampliada dos efeitos do contrato de trabalho (sem trabalho, sem pagamento)

Veja nas tabelas a seguir os principais prazos de **interrupção**:

Hipótese de interrupção	Prazo	Previsão legal
falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou dependente econômico	até 2 dias consecutivos	artigo 473, I, da CLT
Casamento	até 3 dias consecutivos	artigo 473, II, da CLT
Licença-paternidade	05 dias (Empresa Cidadã = 20 dias)	artigo 10, § 1º, do ADCT
Doação de sangue	01 dia, em cada 12 meses	artigo 473, IV, da CLT
Alistamento eleitoral	até 2 dias consecutivos ou não	artigo 473, V, da CLT
Exigências do Serviço Militar	pelo período em que tiver de cumprir as exigências	artigo 473, VI, da CLT
Exame de vestibular (ensino superior)	nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas	artigo 473, VII, da CLT
Comparecimento a juízo	pelo tempo que se fizer necessário	artigo 473, VIII, da CLT

Representante de entidade sindical em reunião oficial	pelo tempo que se fizer necessário	artigo 473, IX, da CLT
Acompanhar esposa/companheira gestante em consulta médica	até 2 dias durante o período de gravidez	artigo 473, X, da CLT
Acompanhar filho de até 6 anos em consulta médica	1 dia por ano	artigo 473, XI, da CLT
Realização de exames preventivos de câncer	3 dias em casa 12 meses	artigo 473, XII, da CLT
Afastamento por doença	primeiros 15 dias	Lei 8.213/91, art 60, § 3º
Férias	Período das férias	artigo 129 da CLT
Descanso semanal remunerado e feriados	-	artigo 1º da Lei 605/49
Intervalos intrajornada remunerados previstos em lei	-	Exemplo: artigo 72 da CLT (mecanografia)
Representante dos empregados como conciliador na CCP	quando convocado para atuar como conciliador	artigo 625-B, § 2º, da CLT
Conselho Curador do FGTS	quando estiver atuando	artigo 65, § 6º, do Decreto 99.684/1990
Redução da jornada no aviso prévio	02 horas por dia ou 07 dias corridos	artigo 488 da CLT
Lockout	Durante a paralisação das atividades	artigo 17 da Lei 7.783/89
Consultas e exames da gestante	no mínimo, 06 consultas médicas e demais exames complementares	artigo 392, § 4º, II, da CLT
Licença-maternidade	120 dias (Empresa Cidadã = 180 dias)	artigo 7º, XVIII, CF
Aborto não criminoso	2 semanas	artigo 395 da CLT

Agora, as hipóteses de **suspensão**:

Hipótese de suspensão	Prazo	Previsão legal
Faltas injustificadas	-	-

Encargo público e serviço militar obrigatório	exercício de funções públicas	artigo 472 da CLT
Dirigente sindical	licença não remunerada	artigo 543, § 2º, da CLT
Suspensão disciplinar	-	-
Greve	-	Art. 7º da Lei 7.783/89
Benefício previdenciário por doença ou acidente	A partir do 16º dia	Lei 8.213/91, art. 60, § 3º
Aposentadoria por invalidez	-	artigo 475 da CLT
Diretor de S/A	Enquanto for diretor, sem subordinação	Súmula 269 do TST
Intervalos intrajornada e interjornada	-	Art. 71, § 2º, da CLT
Prisão provisória/cautelar	-	Art. 482 da CLT
Inquérito para apuração de falta grave	-	artigo 494 da CLT
Violência doméstica	até 06 meses	artigo 9º, § 2º, II, da Lei 11.340/06
Curso ou programa de qualificação	02 a 05 meses	artigo 476-A da CLT



Aguardo você para a nossa próxima aula! Bons estudos!

Um grande abraço,

Prof. Danielle Silva