Estratégia
CONCURSOS

Aul

Questões Objetivas e Discursivas Direito do Trabalho - Súmulas e OJs TST

Professor: Deborah Paiva

AULA OO - DEMONSTRATIVA

APRESENTAÇÃO

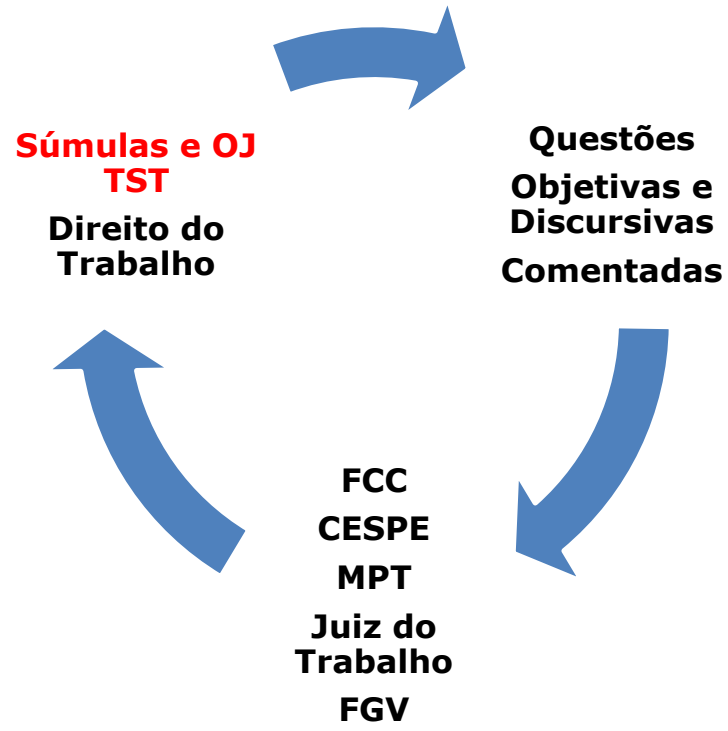
Olá Pessoal,

Sou a professora Déborah Paiva.

Sou advogada, especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Associação Nacional dos Magistrados Estaduais - ANAMAGES, professora de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho há mais de 13 anos em curso preparatórios para concursos públicos e Exame de Ordem, sou Personal & Professional Coaching pela Sociedade Brasileira de Coaching – SBC e faço parte da equipe de Coaching aqui do Estratégia.

Para aqueles que quiserem conhecer o meu trabalho, há no You Tube, disponível gratuitamente, aulas que gravei para os Programas Saber Direito e Apostila, ambos da TV Justiça. Há também questões de provas comentadas em meus artigos aqui no site (Estratégia Concursos).

É com grande satisfação que apresento para vocês um **curso de Questões (Objetivas e Discursivas) de Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do TST comentadas de Direito do Trabalho.**





Este curso é indicado para aqueles que querem memorizar o teor das Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do TST porque através da resolução de questões poderão sedimentar o conhecimento dos dispositivos jurisprudenciais!

É um ótimo treino para os concursos dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT), do MPU, do TST, da AGU, da PGFN, de Juiz do Trabalho e de Procurador do Trabalho (MPT)!

Nos próximos meses as oportunidades para os concursos dos Tribunais Regionais do Trabalho serão diversas! Haverá concurso para o TRT Rio e para o TRT Goiás. Haverá, também, concurso para o MPU e para o TST.

É importante muito treino na resolução de questões de banca, porque, apenas, com treinamento ocorrerá a fixação e a melhor compreensão do teor das Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do TST.

Fiquem ligados!

Os concursos públicos que abordam as matérias Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, tais como, os de Analista e Técnico dos Tribunais Regionais do Trabalho, Auditor Fiscal do Trabalho, Exame da Ordem, Juiz do Trabalho, Procurador do Trabalho, vem abordando as Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do TST.

O objetivo deste curso é que você possa avaliar como as questões jurisprudenciais são abordadas pelas Bancas Examinadoras, bem como fixar o conteúdo através das questões apresentadas.

As Súmulas e orientações Jurisprudenciais consubstanciam a jurisprudência dos Tribunais. Em latim os termos: **Jus** significa direito e o termo **Prudentia** significa sabedoria. Portanto, a jurisprudência é a aplicação do direito ao caso concreto. Ela não se forma por decisões isoladas, mas após uma série de decisões no mesmo sentido.

As Súmulas correspondem ao posicionamento pacificado de determinado Tribunal. Objetivam trazer a paz social no julgamento de determinada matéria, dando interpretação à lei, abrandando o seu rigor e fazendo Justiça.

As Orientações Jurisprudenciais (OJ) cristalizam a jurisprudência majoritária, reiterada do TST, mas que ainda não tiveram a autoridade exigida para se tornarem Súmulas. Não se esqueçam que as Orientações Jurisprudenciais do TST ainda não são Súmulas. Elas deverão sofrer um processo de maturação, de verificação de sua redação, de discussão, para depois, caso o TST assim desejar, se transformem em Súmulas.

É oportuno explicar que a sigla SDI-1, que aparece após uma OJ, significa Seção de Dissídios Individuais 01 e a sigla SDI-2, obviamente, significa Seção de Dissídios Individuais 02.

Bem, agora que você já entendeu o que são as Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do TST, apresentarei o cronograma do curso.

CRONOGRAMA

Questões Objetivas e Discursivas Direito do Trabalho – Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do TST **MATÉRIA: Direito do Trabalho**		
AULA PDF	**CONTEÚDO**	**DATA**
Aula 00	Aviso Prévio.	
Aula 01	Princípios de Direito do Trabalho. Relação de Emprego e Relação de Trabalho.	10/05
Aula 02	Remuneração e Salário. Equiparação Salarial. Prescrição.	17/05
Aula 03	Duração do Trabalho.	24/05
Aula 04	Segurança e Medicina do Trabalho. Insalubridade e Periculosidade.	31/05
Aula 05	Direito Coletivo	07/06

Aula Demonstrativa:



Antes de iniciar a resolução das questões que abordam as Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do TST vamos revisar o conteúdo doutrinário, legislativo e jurisprudencial sobre o tema!

Aviso Prévio: O instituto do aviso prévio é a comunicação antecipada de uma parte à outra, do desejo de rescindir o contrato de trabalho, sem justa causa, com a antecedência a que estiver obrigada por lei.

Disposições Gerais: O aviso prévio é utilizado, em regra nos contratos de prazo indeterminado nas hipóteses de resilição do contrato de trabalho (terminação imotivada). Assim toda vez que um dos contratantes (empregado ou empregador) em um contrato de prazo indeterminado quiser sem motivo romper o vínculo contratual, deverá comunicar tal fato, com certa antecedência, à outra parte.

Exceção: Embora o aviso prévio seja um instituto típico de um contrato de prazo indeterminado, há exceção na qual o aviso prévio poderá incidir nos contratos de prazo determinado, como por exemplo, nos contratos que possuam cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão prevista no art. 481 da CLT e na Súmula 163 do TST.

> ***Art. 481 da CLT*** *Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.*

Súmula 163 do TST Cabe aviso prévio nas rescisões antecipadas dos contratos de experiência, na forma do art. 481 da CLT.

Logo se houver no contrato por prazo determinado a cláusula assecuratória do art. 481 da CLT, toda vez que alguma das partes quiser romper o contrato sem motivo antes de seu termo final, aplicar-se-á as regras do contrato por prazo indeterminado, sendo devido aviso prévio.

O aviso prévio é obrigatório nas cessações dos contratos de prazo indeterminado e nos contratos de prazo determinado que contenham a cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão.

Forma: O aviso prévio prescinde de forma especial, podendo ser dado verbalmente ou por escrito.



- **Aviso Prévio Trabalhado:** É aquele que pode ser cumprido de duas formas em casos de dispensa promovida pelo empregador (art. 488 da CLT), com a redução de duas horas diárias ou de sete dias na semana.

É importante lembrar a súmula 230 do TST não permite a substituição pelo empregador da redução do aviso prévio pelo pagamento de horas extras.

- **Aviso Prévio Indenizado**: Corresponde àquele que não é cumprido mediante labor pelo obreiro, sendo pago em espécie pelo empregador.



Redução da Jornada de Trabalho: O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso será reduzido de 02 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral, quando a rescisão tiver sido promovida pelo empregador.

É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 02 (duas) horas diárias, podendo neste caso optar por faltar ao serviço por 07 (sete) dias corridos.

O empregador não poderá substituir o período acima mencionado pelo pagamento destas horas, conforme estabelece a Súmula 230 do TST.

Súmula 230 do TST É ilegal substituir o período que se reduz da jornada de trabalho, no aviso prévio, pelo pagamento das horas correspondentes.

Redução do Pedido de dispensa de cumprimento: O empregado não poderá renunciar ao seu direito ao aviso prévio. Portanto, mesmo que ele peça dispensa do aviso prévio a seu empregador, este deverá pagar o valor referente ao aviso prévio.

A Súmula 276 do TST traz a exceção que será quando o empregado obteve um novo emprego, neste caso o empregador estará eximido de pagar o respectivo aviso prévio.

> **Súmula 276 do TST** O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

Atenção: O pagamento devido pela empresa ou o desconto a ser efetuado nas verbas rescisórias do empregado, corresponderão sempre ao valor do último salário recebido pelo trabalhador. O valor das horas extraordinárias realizadas com habitualidade integra o aviso prévio indenizado.

A empresa tem que efetuar o pagamento no próximo dia útil após o vencimento do contrato (trabalho por prazo determinado) ou até o décimo dia, contado da data de notificação da demissão, quando o aviso não ocorrer ou quando não houver sido pago (trabalho por prazo indeterminado).

Caso o empregador não cumpra os prazos acima, ele estará sujeito à multa, por trabalhador como também, multa em favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, exceto quando o próprio empregado der motivo ao não pagamento do aviso prévio. (Art. 477. § 6°, a, b e §8° da CLT).



Prazo: O prazo mínimo, para que esta comunicação seja feita, será de 30 dias, conforme previsto no art. 7º, XXI da Constituição Federal de 1988.

> **Art. 7º XXI** - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

A Lei 12.506 de 2011 traz novas regras para o prazo do aviso prévio, observem:

> **LEI Nº 12.506, DE 11 DE OUTUBRO DE 2011.**
>
> Art. 1º O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.
>
> Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de **serviço prestado na mesma empresa,** até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

Súmula 380 do TST Aplica-se a regra prevista no "caput" do art. 132 do Código Civil de 2002 à contagem do prazo do aviso prévio, excluindo-se o dia do começo e incluindo o do vencimento.

Vejamos, agora, a OJ 367:

OJ 367 da SDI-1 do TST O prazo de aviso prévio de 60 dias, concedido por meio de norma coletiva que silencia sobre alcance de seus efeitos jurídicos, computa-se integralmente como tempo de serviço, nos termos do § 1º do art. 487 da CLT, repercutindo nas verbas rescisórias.

É importante ressaltar que o prazo de 30 dias, previsto constitucionalmente é prazo mínimo. Sendo assim, as partes poderão pactuar um prazo maior por norma coletiva (convenção coletiva ou acordo coletivo).

É neste sentido que a Orientação Jurisprudencial 367 da SDI-1 do TST regulamenta que o prazo de 60 dias de aviso prévio previsto por norma coletiva será computado como tempo de serviço. E também, estabelece que este prazo deverá ser considerado para o cálculo de todas as verbas rescisórias.

> ***Art. 487 da CLT*** *Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de: (30 dias).*
>
> *§ 1º - A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.*

É muito importante falar da OJ 14 da SDI-1 do TST que trata do prazo para pagamento das verbas rescisórias, previsto no art. 477, parágrafo sexto da CLT.

É importante lembrar, da multa do art. 477, parágrafo 8º da CLT que será aplicada, independentemente do tipo de extinção do contrato de trabalho, quando as parcelas decorrentes da extinção do contrato de trabalho não forem pagas no prazo previsto no art. 477, parágrafo 6º da CLT.

> ***Art. 477 da CLT*** *É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.*
>
> *§ 6º - O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos**:** a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.*

A OJ 14 estabelece que em caso de aviso prévio cumprido em casa, o prazo para pagamento das verbas rescisórias é até o décimo dia da notificação de despedida.

OJ 14 da SDI-1 do TST Em caso de aviso prévio cumprido em casa, o prazo para pagamento das verbas rescisórias é até o décimo dia da notificação de despedida.



(CESPE – Analista Judiciário – Área Judiciária - TRT 8ª Região – 2016)
Acerca de aviso prévio, assinale a opção correta.
A) Em decorrência das características do contrato de experiência, é incabível aviso prévio quando de sua vigência, em qualquer hipótese.
B) Em caso de aviso prévio cumprido em casa, o prazo de pagamento das verbas rescisórias corresponde ao primeiro dia da notificação da despedida, conforme entendimento majoritário do TST.
C) O pedido de dispensa de cumprimento do aviso prévio feito pelo empregado quando da rescisão do contrato de trabalho exime o empregador do respectivo pagamento.
D) Demitido sem justa causa, o empregado que labore por cinco anos na mesma empresa terá direito ao recebimento do aviso prévio de quarenta e dois dias.
E) Perde o direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória o empregado que abandona o emprego no decurso de prazo do aviso prévio dado pelo empregador.

Gabarito: Letra D. A letra "a" está errada porque violou a súmula 163 do TST.

Súmula 163 do TST Cabe aviso prévio nas rescisões antecipadas dos contratos de experiência, na forma do art. 481 da CLT.

A letra "b" está errada porque a OJ 14 da SDI -1 do TST estabelece que em caso de aviso prévio cumprido em casa, o prazo para pagamento das verbas rescisórias é até o décimo dia da notificação de despedida.

OJ 14 da SDI-1 do TST Em caso de aviso prévio cumprido em casa, o prazo para pagamento das verbas rescisórias é até o décimo dia da notificação de despedida.

De acordo com a súmula 276 do TST o direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego. Logo a letra "c" está errada.

Súmula 276 do TST O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

A letra "d" está certa porque o empregado terá 30 dias de aviso prévio e mais três dias por cada ano de serviço, contados a partir do primeiro ano.

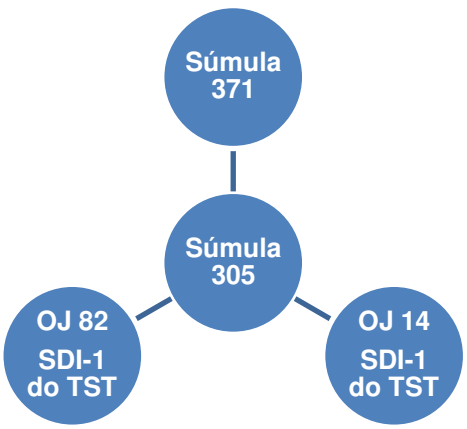
De acordo com a súmula 73 do TST a ocorrência de justa causa, salvo a de abandono de emprego, no decurso do prazo do aviso prévio dado pelo empregador, retira do empregado qualquer direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória. Logo, está errada a letra "e".

Súmula 73 do TST A ocorrência de justa causa, salvo a de abandono de emprego, no decurso do prazo do aviso prévio dado pelo empregador, retira do empregado qualquer direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória.



- **Efeitos do aviso prévio:** Quanto à concessão do aviso prévio é bom lembrar que o empregador está obrigado a pagar o valor correspondente ao período de aviso prévio, quando não quiser que o seu empregado trabalhe durante este período. É o que a doutrina denomina de aviso prévio indenizado, ou seja, o empregado receberá, mas não trabalhará.

Em relação ao aviso prévio indenizado temos 04 dispositivos Jurisprudenciais do TST:



Súmula 371 do TST A projeção do contrato de trabalho para o futuro, pela concessão do aviso prévio indenizado, tem efeitos limitados às vantagens econômicas obtidas no período de pré-aviso, ou seja, salários, reflexos e verbas rescisórias. No caso de concessão de auxílio-doença no curso do aviso prévio, todavia, só se concretizam os efeitos da dispensa, depois de expirado o benefício previdenciário.

O aviso prévio indenizado integra o tempo de serviço do empregado para todos os fins, conforme estabelece o parágrafo 1º do art. 487 da CLT. Portanto, o contrato de trabalho somente se extinguirá após o término do prazo do aviso prévio.

Sendo assim, quando for concedido auxílio-doença para o empregado no curso do aviso prévio, os efeitos da dispensa somente se concretizaram depois de expirado o benefício previdenciário.

Portanto, os efeitos do contrato de trabalho estariam suspensos a partir do 16º dia e o empregado não poderá ser dispensado neste caso, enquanto não cessar o benefício previdenciário.

Súmula 305 do TST O pagamento relativo ao período de aviso prévio, trabalhado ou não, está sujeito a contribuição para o FGTS.

De acordo com a Súmula 305 do TST, podemos afirmar que o aviso prévio seja trabalhado ou indenizado, está sujeito à contribuição para o FGTS. Portanto, sobre o valor do aviso prévio o empregador deverá depositar 8% na conta vinculada do trabalhador.

De acordo com a OJ 82 o empregador deverá proceder a baixa na CTPS do empregado anotando a data do término do prazo do aviso prévio, mesmo que o empregado esteja em aviso prévio indenizado.

OJ 82 da SDI-1 do TST A data de saída a ser anotada na CTPS deve corresponder à do término do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado.

A OJ 14 estabelece que em caso de aviso prévio cumprido em casa, o prazo para pagamento das verbas rescisórias é até o décimo dia da notificação de despedida.

OJ 14 da SDI-1 do TST Em caso de aviso prévio cumprido em casa, o prazo para pagamento das verbas rescisórias é até o décimo dia da notificação de despedida.



UnB/CESPE – Advogado da CEF-2006: Henrique, empregado da pessoa jurídica Gama, recebeu antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso prévio. Nesse caso, o empregador de Henrique não está obrigado a recolher a contribuição para o FGTS incidente sobre o pagamento do aviso-prévio devido. ERRADA

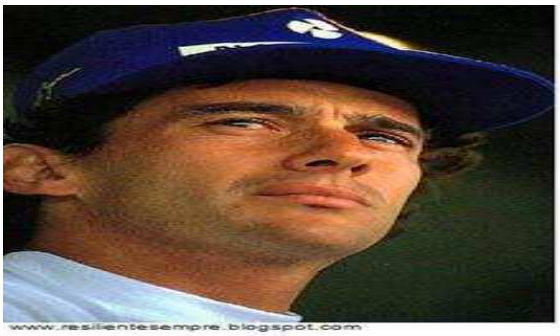
Súmula 305 do TST O pagamento relativo ao período de aviso prévio, trabalhado ou não, está sujeito a contribuição para o FGTS.

FCC - Técnico Judiciário – TRT 15ª Região – 2009: A data de saída a ser anotada na CTPS deve corresponder à do término do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado. CERTA

OJ 82 da SDI-1 do TST A data de saída a ser anotada na CTPS deve corresponder à do término do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado.

FCC - TRT 8ª Região - Analista Judiciário – Àrea Judiciária – 2010: Bruna recebeu aviso prévio de sua empregadora, a empresa B, informando-a da rescisão imotivada de seu contrato de trabalho. Bruna optou em não trabalhar nos últimos sete dias corridos de seu aviso. Considerando que no mês do aviso prévio não há feriados, bem como que o último dia laborado por Bruna foi dia 10, uma quarta-feira, a empresa B deverá saldar as verbas rescisórias até o próximo dia 18. CERTA

OJ 162 da SDI-1: A contagem do prazo para quitação das verbas decorrentes da rescisão contratual prevista no art. 477 da CLT exclui necessariamente o dia da notificação da demissão, e inclui o do vencimento em obediência ao disposto no art. 132 do Código Civil de 2002.



Hora do treino! Vamos lá! Força total!

LISTA DE QUESTÕES

1. (FCC –Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 20ª Região – 2016) A notificação ou comunicação antecipada que uma das partes faz à outra manifestando a sua intenção em romper o contrato de trabalho é conceituada como aviso prévio. Conforme previsão legal e sumulada pelo Tribunal Superior do Trabalho,
(A) é permitido por lei substituir o período que se reduz da jornada de trabalho, no aviso prévio, pelo pagamento das horas correspondentes, desde que acrescida do adicional de horas extras em dobro.
(B) após a comunicação do aviso prévio, a rescisão torna-se efetiva depois de expirado o respectivo prazo, mas, se a parte notificante reconsiderar o ato, antes de seu termo, a outra parte fica obrigada a aceitar a reconsideração.
(C) o empregado que, durante o prazo do aviso prévio, cometer quaisquer das faltas consideradas pela lei como justa causa para a rescisão, perde o direito ao restante do respectivo prazo.
(D) a ocorrência de qualquer motivo de justa causa no decurso do prazo do aviso prévio dado pelo empregador, retira do empregado qualquer direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória.
(E) é devido o aviso prévio na despedida indireta, mas nesse caso o valor das horas extraordinárias habituais não integrará o aviso prévio indenizado.

Letra C. Observe os dispositivos legais e jurisprudenciais abordados.

Súmula 230 do TST É ilegal substituir o período que se reduz da jornada de trabalho, no aviso prévio, pelo pagamento das horas correspondentes.

Art. 489 da CLT *Dado o aviso prévio, a rescisão torna-se efetiva depois de expirado o respectivo prazo, mas, se a parte notificante reconsiderar o ato, antes de seu termo, à outra parte é facultado aceitar ou não a reconsideração. Parágrafo único - Caso seja aceita a reconsideração ou continuando a prestação depois de expirado o prazo, o contrato continuará a vigorar, como se o aviso prévio não tivesse sido dado.*

Art. 491 da CLT *O empregado que, durante o prazo do aviso prévio, cometer qualquer das faltas consideradas pela lei como justas para a rescisão, perde o direito ao restante do respectivo prazo.*

Súmula 73 do TST A ocorrência de justa causa, salvo a de abandono de emprego, no decurso do prazo do aviso prévio dado pelo empregador, retira do empregado qualquer direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória.

Art. 487 da CLT*§ 4º - É devido o aviso prévio na despedida indireta. § 5º O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.*

2. (FCC- Analista Judiciário OFICIAL - TRT 23ª Região - 2016) Em relação ao aviso prévio, considere:
I. Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho em decorrência do encerramento definitivo das atividades da empresa não é devido aviso prévio.
II. Contrato de trabalho por prazo determinado que contém cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada não gera direito do empregado ao aviso prévio, mesmo que seja executado tal direito pelo empregador.
III. É válida a substituição do período que se reduz da jornada de trabalho durante o aviso prévio concedido pelo empregador pelo pagamento das horas correspondentes, desde que acrescidas do adicional de 50% sobre o valor da hora normal.
IV. Aviso prévio e garantia de emprego são dois institutos incompatíveis, razão pela qual somente após o final do período desta pode ser concedido aquele.
V. Tendo, no curso do aviso prévio, sido concedido ao empregado auxílio-doença, só se concretizam os efeitos da dispensa depois de expirado o benefício previdenciário, tendo em vista que a projeção do contrato de trabalho para o futuro, pela concessão do aviso prévio indenizado, tem efeitos limitados às vantagens econômicas obtidas no período de pré-aviso, ou seja, salários, reflexos e verbas rescisórias.
Está correto o que consta APENAS em
(A) IV e V. (B) II e III. (C) I, IV e V. (D) III e V. (E) I, II e IV.

Letra A. O item I está errado porque a súmula 44 do TST estabelece que a cessação da atividade da empresa, com o pagamento da indenização, simples ou em dobro, não exclui, por si só, o direito do empregado ao aviso prévio.

O item II está errado porque embora o aviso prévio seja um instituto típico de um contrato de prazo indeterminado, há exceção na qual o aviso prévio poderá incidir nos contratos de prazo determinado, como por exemplo, nos contratos que possuam cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão prevista no art. 481 da CLT e na Súmula 163 do TST.

> ***Art. 481 da CLT*** *Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.*

Súmula 163 do TST Cabe aviso prévio nas rescisões antecipadas dos contratos de experiência, na forma do art. 481 da CLT.
O item III está incorreto, pois feriu a súmula 230 do TST, ao mencionar que é válida a substituição do período que se reduz da jornada de trabalho durante o aviso prévio concedido pelo empregador.

Súmula 230 do TST É ilegal substituir o período que se reduz da jornada de trabalho, no aviso prévio, pelo pagamento das horas correspondentes.
O item IV está certo porque violou a súmula 348 do TST, observem:

Súmula 348 do TST É inválida a concessão do aviso prévio na fluência da garantia de emprego, ante a incompatibilidade dos dois institutos.

Por fim, o item V está certo porque abordou a literalidade da súmula 371 do TST, observem a explicação do tema:

O aviso prévio indenizado integra o tempo de serviço do empregado para todos os fins, conforme estabelece o parágrafo 1º do art. 487 da CLT. Portanto, o contrato de trabalho somente se extinguirá após o término do prazo do aviso prévio.

Sendo assim, quando for concedido auxílio-doença para o empregado no curso do aviso prévio, os efeitos da dispensa somente se concretizaram depois de expirado o benefício previdenciário.

Portanto, os efeitos do contrato de trabalho estariam suspensos a partir do 16º dia e o empregado não poderá ser dispensado neste caso, enquanto não cessar o benefício previdenciário (Súmula 371 do TST).

Súmula 371 do TST A projeção do contrato de trabalho para o futuro, pela concessão do aviso prévio indenizado, tem efeitos limitados às vantagens econômicas obtidas no período de pré-aviso, ou seja, salários, reflexos e verbas rescisórias. No caso de concessão de auxílio-doença no curso do aviso prévio, todavia, só se concretizam os efeitos da dispensa, depois de expirado o benefício previdenciário.

3. (FCC – TRT 18ª Região – Executor de Mandados – 2008) O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de seu cumprimento não exime o empregador de pagar o valor respectivo, salvo comprovação de haver o prestador de serviços obtido novo emprego.

CERTA.

Súmula 276 do TST O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

4. (FCC - Analista Superior II – Advogado Infraero – 2010) João e Joana são empregados da empresa X. Em razão da recessão que acomete o mercado, a empresa está dispensando funcionários e sendo assim, João e Joana receberam aviso prévio da dispensa imotivada. João e Joana pediram para seu empregador que os dispensassem do cumprimento do aviso, pedido este acatado. Considerando que João está desempregado e Joana no mesmo dia em que recebeu seu aviso arrumou emprego na escola W, é certo que o pedido de dispensa de cumprimento do aviso prévio eximirá a empresa X de efetuar o pagamento do valor respectivo para João e Joana.

ERRADA.

Súmula 276 do TST O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

5. (Procurador do Trabalho – 2008) De acordo com o entendimento uniforme do Tribunal Superior do Trabalho, o direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

CERTA (Súmula 276 do TST).

6. (UnB/CESPE - CETURB – ES – 2010) No aviso prévio trabalhado, há uma redução da jornada em duas horas diárias ou sete dias corridos sem prejuízo da remuneração. No entanto, é facultado ao empregado trabalhar a jornada normal de oito horas e converter as duas horas que seriam da redução, em pecúnia, haja vista que o labor efetivamente foi prestado.

ERRADA.

Súmula 230 do TST É ilegal substituir o período que se reduz da jornada de trabalho, no aviso prévio, pelo pagamento das horas correspondentes.

7. (FCC – TRT 14 – Analista Oficial – 2016) Sobre o instituto do aviso prévio previsto na legislação trabalhista,
(A) o aviso prévio será concedido na proporção de 30 dias aos empregados que contem com até 1 ano de serviço na mesma empresa, sendo acrescidos 3 dias por ano prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 dias, perfazendo um total de 90 dias.
(B) o prazo de aviso prévio para os contratos por prazo determinado de 2 anos será de até 60 dias, ou seja, 30 para cada ano completo ou fração superior a seis meses.
(C) a falta de aviso prévio por parte do empregado confere ao empregador o direito de descontar a metade dos salários correspondentes ao prazo respectivo.
(D) em caso de rescisão indireta do contrato de trabalho por justa causa cometida pelo empregador não será devido o aviso prévio.
(E) o empregado que cometer falta grave que enseja justa causa para a rescisão durante o prazo de aviso prévio não perderá o direito ao restante do respectivo prazo.

Letra A (Art. 1 da Lei 12506/2011º). O erro da letra "b" é que nos contratos de prazo determinado somente será devido o aviso prévio quando haja cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão.

> ***Art. 481 da CLT*** *Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.*

Súmula 163 do TST Cabe aviso prévio nas rescisões antecipadas dos contratos de experiência, na forma do art. 481 da CLT.

O erro da letra "c" é que a falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

O erro da letra "d" é que em caso de rescisão indireta do contrato de trabalho por justa causa cometida pelo empregador será devido o aviso prévio.

O erro da letra "e" é que o empregado que cometer falta grave que enseja justa causa para a rescisão durante o prazo de aviso prévio perderá o direito ao restante do respectivo prazo (art. 491 da CLT).

8. (FCC – Técnico Judiciário – TRT 14 - 2016) A Doutrina conceitua o aviso prévio como o ato de comunicação antecipada de uma parte a outra da intenção de romper o contrato de trabalho. Conforme regras contidas na legislação sobre o instituto do aviso prévio é correto afirmar:
(A) É utilizado em todas as modalidades de contratos por prazo determinado e indeterminado.
(B) No término normal dos contratos de experiência o seu prazo é reduzido para oito dias.
(C) Em contrato por prazo indeterminado que perdurou de janeiro de 2014 até outubro de 2014 o prazo será de trinta e três dias.
(D) A falta do aviso prévio por parte do trabalhador dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.
(E) O valor das horas extraordinárias, ainda que habituais, não integra o aviso prévio indenizado.

Letra D.

> ***Art. 487 da CLT*** *Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:*
>
> *§ 2º - A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.*

A letra "a" está errada porque o aviso prévio em regra é utilizado nas modalidades de contrato por prazo indeterminado. Em casos excepcionais, quando haja cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão é que o aviso prévio será devido em contratos de prazo determinado.

> ***Art. 481 da CLT*** *Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.*

A letra "b" está errada porque em contrato de experiência não há que se falar em redução de prazo.

A letra "c" está errada porque os três dias serão acrescidos para os contratos que contiverem mias de uma ano de duração.

A letra "e" está errada porque o valor das horas extraordinárias, ainda que habituais, integra o aviso prévio indenizado.

> ***Art. 487 da CLT*** *§ 5º - O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.*

9. (FCC - TRF 3ª Região - Analista Administrativo - 2016) Rosa Maria trabalhou como Gerente de Produtos na empresa Limpe Bem Ltda., que aluga equipamentos de limpeza residencial e industrial. A empregada trabalhou para a referida empresa de 01 de agosto de 2012 até 10 de novembro de 2015, quando foi dispensada sem justa causa, com a concessão de aviso prévio indenizado. Uma semana após a comunicação da dispensa, Rosa Maria voltou à empresa para devolver dois equipamentos de limpeza que havia levado para sua residência, indevidamente e sem o conhecimento da empresa, com o objetivo de limpar um cômodo de sua casa. Diante da situação fática apresentada e de acordo com o entendimento sumulado pelo TST, Rosa Maria
(A) poderá ter sua dispensa imotivada convertida em dispensa por justa causa, perdendo o direito ao restante do respectivo período de aviso prévio.
(B) poderá ter sua dispensa imotivada convertida em dispensa por justa causa, mas terá direito de receber todos os valores relativos à rescisão sem justa causa, com a compensação da quantia referente ao aluguel do equipamento utilizado indevidamente.
(C) perderá o período restante do aviso prévio, mas terá direito a receber os valores relativos às férias vencidas e proporcionais acrescidas de 1/3 constitucional, décimo terceiro salário e saque do FGTS.
(D) não poderá ter sua dispensa imotivada convertida em dispensa por justa causa, porque o ato faltoso foi cometido antes da concessão do aviso prévio, não sendo mais possível alterar o motivo determinante da ruptura do contrato de trabalho.
(E) poderá sofrer a aplicação de uma penalidade como a advertência ou suspensão, mas não poderá ter sua dispensa imotivada convertida em dispensa por justa causa.

Letra A (Súmula 73 do TST).

> ***Art. 487 da CLT*** *§ 1º - A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.*

§ 2º - A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

§ 3º - Em se tratando de salário pago na base de tarefa, o cálculo, para os efeitos dos parágrafos anteriores, será feito de acordo com a média dos últimos 12 (doze) meses de serviço.

§ 4º - É devido o aviso prévio na despedida indireta.

§ 5º O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.

10. (CESPE – Analista Administrativo - TRT 8º Região – 2016) Em relação à rescisão do contrato de trabalho, ao aviso prévio, à jornada de trabalho e às horas extras, assinale a opção correta.
A) O aviso prévio será concedido no prazo máximo de oitenta dias, conforme a situação de cada trabalhador.
B) Os empregados que exercem cargos de gestão estão sempre sujeitos à jornada de quarenta e quatro horas semanais, sendo credores das horas excedentes de trabalho bem como dos respectivos adicionais.
C) Em decorrência do princípio da autonomia das partes, o acordo individual para a compensação de horas é válido ainda que haja norma coletiva em sentido contrário.
D) Empregado que labora como vendedor e percebe como salário uma parte fixa e outra variável consistente em comissões não tem direito ao recebimento de horas extras laboradas, uma vez que a comissão pelas vendas já o remunera conforme o seu esforço.
E) A exigência, pelo empregador, ao empregado de realização de serviços proibidos por lei constitui causa de rescisão indireta do contrato de trabalho.

Letra E. A letra "e" está certa porque abordou o art. 483, a, da CLT.

Art. 483 da CLT *O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:*

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

c) correr perigo manifesto de mal considerável;

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

O erro da letra "a" é que o aviso prévio será concedido no prazo máximo de noventa dias, conforme a situação de cada trabalhador.

O erro da letra "b" é que os empregados que exercem cargos de gestão não estão sujeitos ao controle de jornada.

O erro da letra "c" é que a compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário.

O erro da letra "d" é que o empregado, sujeito a controle de horário, remunerado à base de comissões, tem direito ao adicional de, no mínimo, 50% (cinqüenta por cento) pelo trabalho em horas extras, calculado sobre o valor-hora das comissões recebidas no mês, considerando-se como divisor o número de horas efetivamente trabalhadas (Súmula 340 do TST).

11. (FGV - XVII EXAME DE ORDEM UNIFICADO – 2016) Verônica foi contratada, a título de experiência, por 30 dias. Após 22 dias de vigência do contrato, o empregador resolveu romper antecipadamente o contrato, que não possuía cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão. Sobre o caso, de acordo com a Lei de Regência, assinale a opção correta.
A) O contrato é irregular, pois o contrato de experiência deve ser feito por 90 dias.
B) Verônica terá direito à remuneração, e por metade, a que teria direito até o termo do contrato.
C) Verônica, como houve ruptura antecipada, terá direito ao aviso prévio e à sua integração ao contrato de trabalho.
D) O contrato se transformou em contrato por prazo indeterminado, porque ultrapassou metade da sua vigência.

Letra B. O art. 481 da CLT aplica-se, somente, aos contratos de prazo determinado. Quando o contrato de prazo determinado, inclusive o de experiência (súmula 163 do TST), contiver cláusula permitindo às partes a rescisão imotivada antes do termo final, estará regido pelas mesmas regras dos contratos de prazo indeterminado. Havendo pagamento de aviso prévio.

> ***Art. 481 da CLT*** *Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.*
>
> ***Art. 479 da CLT*** *Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a titulo 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.*

12. (VUNESP – Analista Jurídico – EMPLASA – 2014) Em relação ao princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, é correto afirmar que
(A) o empregado estável não pode pedir demissão.
(B) conforme entendimento sumulado pelo TST, é possível o pedido de dispensa de cumprimento do aviso prévio pelo empregado, sem exceção, o qual exime o empregador de pagar o valor respectivo.
(C) a renúncia e a transação são atos unilaterais de disposição de direitos.
(D) é possível a renúncia ou a transação de direitos trabalhistas se o ordenamento jurídico ou jurisprudência consolidada autorizar.
(E) a prescrição e a decadência geram supressão de direitos trabalhistas, com afronta ao princípio da indisponibilidade.

Letra D. A renúncia é ato unilateral e a transação é um ato bilateral.

A súmula 276 do TST, por exemplo, autoriza a renúncia quando prestador de serviço obtiver um novo emprego.

De acordo com a súmula 276 do TST o direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor**, salvo** comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

13. (VUNESP – Advogado – Prefeitura de Rosana –SP – 2012) Quanto ao aviso prévio, é correto afirmar:
(A) mesmo que haja culpa recíproca, a jurisprudência tem firmado entendimento de que o aviso prévio deve ser indenizado em sua integralidade.
(B) a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior.
(C) em nenhuma hipótese será devido o aviso prévio nas rescisões antecipadas dos contratos de experiência.
(D) a data de saída a ser anotada na CTPS deve corresponder à do término do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado.
(E) o pedido de dispensa de cumprimento do aviso prévio não exime o empregador de pagar o respectivo valor, mesmo que o trabalhador comprove ter obtido novo emprego.

Letra E. O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego (súmula 276 do TST).

14. (CESPE – Analista do MPU – 2013) De acordo com entendimento assente do TST, o aviso prévio tem de ser computado a partir do dia seguinte àquele em que o empregado dele tomar ciência.

CERTA (Súmula 380 do TST)

Súmula 380 do TST Aplica-se a regra prevista no "caput" do art. 132 do Código Civil de 2002 à contagem do prazo do aviso prévio, excluindo-se o dia do começo e incluindo o do vencimento.

15. (CESPE – Analista do MPU – 2013) Considere que um empregado tenha trabalhado por onze meses e que, em 26/3/2013, tenha tomado ciência do aviso prévio, de cujo cumprimento foi dispensado. Nesse caso, o empregador deveria ter-lhe pagado as verbas rescisórias no dia 27/3/2013, sob pena de ter de arcar com multa pelo atraso no pagamento dessas verbas.

ERRADA (art. 477, parágrafo sexto – até o décimo dia).

Art. 477 da CLT *É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direto de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.*

§ 6º - O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou

b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

16. (FGV - VIII EXAME DE ORDEM UNIFICADO – 2012) João, após completar 21 anos e dois meses de vínculo jurídico de emprego com a empresa EGEST ENGENHARIA, foi injustificadamente dispensado em 11/11/2011. No mesmo dia, seu colega de trabalho José, que contava com 25 anos completos de vínculo de emprego na mesma empresa,também foi surpreendido com a dispensa sem justo motivo,sendo certo que o ex-empregador nada pagou a título de parcelas resilitórias a ambos. Um mês após a rescisão contratual, João e José ajuízam reclamação trabalhista, postulando, dentre outras rubricas, o pagamento de aviso prévio. À luz da Lei n. 12.506/2011, introduzida no ordenamento jurídico em 11/10/2011, que regula o pagamento do aviso prévio proporcional ao tempo se serviço, assinale a afirmativa correta.
A) João é credor do pagamento de aviso prévio na razão de 93 dias, enquanto que José fará jus ao pagamento de aviso prévio de 105 dias.
B) Tanto João quanto José farão jus ao pagamento de aviso prévio na razão de 90 dias.
C) Uma vez que ambos foram admitidos em data anterior à publicação da Lei n. 12.506/2011, ambos farão jus tão somente ao pagamento de aviso prévio de 30 dias.
D) João é credor do pagamento de aviso prévio na razão de 63 dias, enquanto José fará jus ao pagamento de aviso prévio de 75 dias, uma vez que o aviso prévio é calculado proporcionalmente ao tempo de serviço.

Letra B. A alternativa "a" está incorreta, tendo em vista que existe uma limitação máxima de pagamento por 90 dias de aviso prévio, nos termos do parágrafo único do artigo 1º da lei 12.506/11, segundo o qual "Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, **perfazendo um total de até 90 (noventa) dias**".

A alternativa "b" está correta. As rescisões de João e de José ocorreram em 11/11/2011, ou seja, após a entrada em vigor da Lei 12.506/11, que implementou as modificações atinentes ao tempo de aviso prévio, sendo esta uma questão importante, pois muitas provas trazem casos concretos ocorridos antes e depois da entrada em vigor da mencionada lei.Para não incorrer em erro, o aluno deve ter em mente a súmula 441 do TST, de modo que a Lei 12.506/11 se aplica a ambos os casos, já que a rescisão se deu após a sua entrada em vigor.

No caso em tela, procedendo-se ao computo de acordo com a regra trazida pela Lei 12.506/11, são 3 dias para cada ano de serviço prestado após o primeiro. Portanto, no caso de João, deve-se multiplicar os 3 dias por 20, e para José a multiplicação é 3 dias por 24. Nesta toada, à João seriam devidos 60 (3 x 20) dias mais os 30 dias legais (primeiro ano), totalizando 90 dias, ao passo que à José seriam devidos 72 (3 x 24) dias mais os 30 dias legais (primeiro ano), totalizando 102 dias. Entretanto, existe uma limitação máxima de 90 dias no artigo 1º, parágrafo único da lei 12.056/11, de modo que ela deve ser aplicada, revelando como direito de ambos os trabalhadores 90 dias de aviso prévio.

A alternativa "c" está incorreta, pois as duas rescisões ocorreram após a publicação da lei, devendo-se aplicá-la.

A alternativa "d" está incorreta, porque a contagem do aviso prévio será de 90 dias para os dois obreiros.

17. (CESPE - TRT 5. ª Região - Analista Judiciário – Área: Judiciária – Execução de Mandados/2008) Durante o aviso prévio, se a rescisão do contrato de trabalho tiver sido promovida pelo empregador, será assegurada ao empregado a redução de duas horas diárias em sua jornada de trabalho, sem prejuízo ao recebimento do salário integral.

CERTA. Podemos conceituar o instituto do aviso prévio como sendo a comunicação antecipada de uma parte à outra, do desejo de rescindir o contrato de trabalho, sem justa causa, com a antecedência a que estiver obrigada por lei.

A natureza jurídica do aviso prévio é ato unilateral, receptício e potestativo.

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

É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias, podendo neste caso optar por faltar ao serviço por 7 (sete) dias corridos.

O empregador não poderá substituir o período acima mencionado pelo pagamento destas horas, conforme estabelece a Súmula 230 do TST.

Súmula 230 do TST É ilegal substituir o período que se reduz da jornada de trabalho, no aviso prévio, pelo pagamento das horas correspondentes.

18. (FCC - Técnico Judiciário TRT 3ª Região – 2015) Quanto ao instituto do aviso prévio:
(A) é a comunicação que uma parte da relação de emprego faz a outra, informando que não tem a intenção de manter o contrato de trabalho, previsto apenas para os contratos por prazo indeterminado.
(B) a falta de aviso prévio pelo empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo respectivo, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.
(C) seu prazo será proporcional ao tempo de serviço do empregado, desde que este receba por mês e esteja empregado há, pelo menos, um ano na empresa, acrescendo-se 3 dias a mais por ano trabalhado no seu cálculo.
(D) com o advento da lei que estipulou o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, foram revogadas todas as cláusulas previstas em acordos ou convenções coletivas de trabalho, bem como em dissídios coletivos, que previam o instituto com proporcionalidade mais benéfica ao trabalhador.
(E) a falta de cumprimento pelo empregado, sem a respectiva justificativa, retira-lhe o direito ao recebimento não só do salário do prazo respectivo, como também das demais verbas rescisórias a que teria direito.

Letra B (art. 487, parágrafo primeiro da CLT). A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.

A letra "C" está totalmente errada. O aviso prévio será proporcional para todos os empregados.

Não há que se falar em revogação de norma coletiva que estipule prazo mais benéfico ao trabalhador. Logo, a letra "D" está errada.

A letra "E" está errada porque a falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

19. (FCC – TRT 3ª Região – Analista Judiciário - 2015) Empregador dispensa o empregado sem justa causa, dando aviso prévio ao mesmo. No 12o dia de cumprimento do aviso, o empregador arrepende-se de ter dispensado o empregado e reconsidera seu ato. Essa reconsideração
(A) não gera qualquer efeito, pois em relação ao aviso prévio o legislador prevê que, depois de ter sido dado, não há qualquer possibilidade de arrependimento eficaz.
(B) gera efeitos imediatos, sendo certo que, no caso de aviso prévio indenizado, o empregado deve voltar imediatamente ao trabalho.
(C) não gera efeitos, pois já transcorridos mais de dez dias após a dispensa do empregado.
(D) gera efeitos, se a outra parte aceitar a reconsideração.
(E) não é possível, pois o aviso prévio é irrenunciável pelo empregado, não havendo que se falar em reconsideração do mesmo, sob pena de afronta a direito previsto em norma de ordem pública.

Letra D. A comunicação do aviso prévio é ato unilateral e facultativo. A reconsideração do aviso prévio é ato bilateral, porque dependerá do consentimento da outra parte. O pedido de reconsideração é bilateral e somente irá gerar efeito caso a outra parte o aceite.

20. (FCC – Juiz do Trabalho – TRT 23ª Região – 2015) No que se refere ao aviso prévio, considere:

I. Sendo o aviso prévio a comunicação antecipada da parte que deseja romper o contrato de trabalho, a ocorrência de enfermidade do empregado impede a extinção do contrato, porque o mesmo passa, automaticamente, a ser detentor de estabilidade no emprego.

II. No 1o dia do aviso prévio dado pelo empregador, a empregada sofre pequeno acidente no pátio da empresa e, durante a semana, ainda no hospital, é confirmado seu estado gestacional de sete semanas. Tal fato invalida a concessão do aviso prévio, ante a incompatibilidade de tal instituto e a garantia de emprego.

III. O empregado somente pode ser dispensado por justa causa no curso do aviso prévio se a falta grave tiver sido reconhecida judicialmente em sede de inquérito para apuração de falta grave.

IV. A cessação das atividades da empresa não exclui, por si só, o direito do empregado ao aviso prévio.

V. Ao aviso prévio serão acrescidos três dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de sessenta dias, perfazendo um total de até noventa dias.

Está correto o que consta APENAS em (A) I, III e V. (B) II, IV e V. (C) I, II, III e IV. (D) III, IV e V. (E) I, II, IV e V.

Letra B.

I. Sendo o aviso prévio a comunicação antecipada da parte que deseja romper o contrato de trabalho, a ocorrência de enfermidade do empregado impede a extinção do contrato, porque o mesmo passa, automaticamente, a ser detentor de estabilidade no emprego. **ERRADA.**

Súmula 371 do TST A projeção do contrato de trabalho para o futuro, pela concessão do aviso prévio indenizado, tem efeitos limitados às vantagens econômicas obtidas no período de pré-aviso, ou seja, salários, reflexos e verbas rescisórias. No caso de concessão de auxílio-doença no curso do aviso prévio, todavia, só se concretizam os efeitos da dispensa, depois de expirado o benefício previdenciário.

II. No 1o dia do aviso prévio dado pelo empregador, a empregada sofre pequeno acidente no pátio da empresa e, durante a semana, ainda no hospital, é confirmado seu estado gestacional de sete semanas. Tal fato invalida a concessão do aviso prévio, ante a incompatibilidade de tal instituto e a garantia de emprego.

Súmula 348 do TST É inválida a concessão do aviso prévio na fluência da garantia de emprego, ante a incompatibilidade dos dois institutos.

III. O empregado somente pode ser dispensado por justa causa no curso do aviso prévio se a falta grave tiver sido reconhecida judicialmente em sede de inquérito para apuração de falta grave. **ERRADA.**

Súmula 73 do TST A ocorrência de justa causa, salvo a de abandono de emprego, no decurso do prazo do aviso prévio dado pelo empregador, retira do empregado qualquer direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória.

IV. A cessação das atividades da empresa não exclui, por si só, o direito do empregado ao aviso prévio.

Súmula 44 do TST A cessação da atividade da empresa, com o pagamento da indenização, simples ou em dobro, não exclui, por si só, o direito do empregado ao aviso prévio.

V. Ao aviso prévio serão acrescidos três dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de sessenta dias, perfazendo um total de até noventa dias.

LEI Nº 12.506, DE 11 DE OUTUBRO DE 2011.

Art. 1º O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de **serviço prestado na mesma empresa,** até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

Por hoje é só!

Aguardo vocês para a nossa primeira aula.

Fiquem ligados em suas metas de estudos!



Por hoje é só!

Aguardo vocês para a nossa primeira aula.

Fiquem ligados em suas metas de estudos!

Um forte abraço!

Déborah Paiva
professoradeborahpaiva@hotmail.com

ESSA LEI TODO MUNDO CONHECE:
PIRATARIA É CRIME.

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

1. 

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

2. 

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

3. 

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

4. 

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

5. 

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

6. 

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

7. 

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

8. 

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



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