

**AGÊNCIA BRASILEIRA DE PROMOÇÃO
DE EXPORTAÇÕES E INVESTIMENTOS (APEXBRASIL)****PROCESSO SELETIVO PÚBLICO PARA O PROVIMENTO DE VAGAS E A FORMAÇÃO DE CADASTRO
DE RESERVA PARA O CARGO DE ANALISTA I.1****AVALIAÇÃO ORAL POR COMPETÊNCIAS****PERFIL 1: ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL****QUESTÃO 1**

João, empregado da empresa X, foi dispensado sem justa causa pelo empregador, por não mais existir interesse na continuação dos serviços prestados pelo colaborador. Com a extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo legal.

Diante dessa situação, responda, de forma justificada, aos questionamentos a seguir.

- 1 Qual é o prazo máximo para o pagamento das verbas rescisórias?
- 2 Que consequências advirão para o empregador, caso ele não realize o pagamento no respectivo prazo?
- 3 Além do pagamento das verbas rescisórias, quais são as demais obrigações da empresa?

TÓPICOS DOS OBJETOS DE AVALIAÇÃO ABORDADOS

14 Rescisão contratual. 14.1 Prazos de pagamentos rescisórios: multas, homologações das rescisões contratuais, órgãos competentes para homologar as rescisões, formas de pagamento, situação do menor, prescrição.

COMPETÊNCIAS

Compromisso com a conformidade

PADRÃO DE RESPOSTA**Prazo**

O pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado em até dez dias, contados a partir do término do contrato.

Consequências do não pagamento no prazo

Caso não realize o pagamento no prazo de até dez dias, o empregador sujeitar-se-á ao pagamento de: a) multa administrativa em valor previsto pelo Ministério do Trabalho e Previdência; b) multa em favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

Obrigações da empresa

Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder, além do pagamento das verbas rescisórias, à anotação da dispensa na Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador e comunicar tal dispensa aos órgãos competentes.

**AGÊNCIA BRASILEIRA DE PROMOÇÃO
DE EXPORTAÇÕES E INVESTIMENTOS (APEXBRASIL)****PROCESSO SELETIVO PÚBLICO PARA O PROVIMENTO DE VAGAS E A FORMAÇÃO DE CADASTRO
DE RESERVA PARA O CARGO DE ANALISTA I.1****AVALIAÇÃO ORAL POR COMPETÊNCIAS****PERFIL 1: ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL****QUESTÃO 2**

José, empregado da Empresa X, foi eleito como dirigente sindical para um mandato de dois anos; contudo, antes de terminá-lo, teve uma discussão acalorada com um colega de trabalho e o agrediu fisicamente com um soco no rosto, mesmo sem ter sido agredido anteriormente por esse colega.

Nessa situação hipotética, José pode ser demitido por justa causa? Fundamente sua resposta com base na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho e nos dispositivos legais previstos na Consolidação das Leis do Trabalho.

TÓPICO(S) DOS OBJETOS DE AVALIAÇÃO ABORDADO(S)

2 Contrato Individual do Trabalho; 12 Estabilidade e Garantia do Emprego; 12.1 Dirigente Sindical.

COMPETÊNCIAS

Compromisso com a conformidade

PADRÃO DE RESPOSTA

O candidato deve argumentar que o empregado eleito para o cargo de dirigente sindical goza de estabilidade no emprego, a partir do momento do registro de sua candidatura, até um ano após o final de seu mandato, conforme previsão expressa no artigo 543, § 3.º, da CLT, *verbis*:

"Art. 543.

§ 3.º - Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação."

A agressão física a um colega de trabalho constitui falta grave, que, em tese, seria motivo para uma dispensa por justa causa, como prevê o art. 482, inciso j, da CLT, *verbis*:

"Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; "

Contudo, uma vez que o empregado goza da estabilidade, já que foi eleito como dirigente sindical, somente poderá ser demitido por justa causa mediante apuração em inquérito judicial, como prevê a Súmula 379, do TST.

SUM-379 DIRIGENTE SINDICAL. DESPEDIDA. FALTA GRAVE. INQUÉRITO JUDICIAL. NECESSIDADE (conversão da Orientação Jurisprudencial n.º 114 da SBDI-I) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005 O dirigente sindical somente poderá ser dispensado por falta grave mediante a apuração em inquérito judicial, inteligência dos arts. 494 e 543, §3º, da CLT. (ex-OJ n.º 114 da SBDI-I - inserida em 20/11/1997).

**AGÊNCIA BRASILEIRA DE PROMOÇÃO
DE EXPORTAÇÕES E INVESTIMENTOS (APEXBRASIL)****PROCESSO SELETIVO PÚBLICO PARA O PROVIMENTO DE VAGAS E A FORMAÇÃO DE CADASTRO
DE RESERVA PARA O CARGO DE ANALISTA I.1****AVALIAÇÃO ORAL POR COMPETÊNCIAS****PERFIL 1: ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL****QUESTÃO 3**

Uma empregada foi contratada, pelo período de um ano, na modalidade de contrato de trabalho prevista no art. 1.º da Lei n.º 9.601/1998, segundo o qual as convenções e os acordos coletivos de trabalho “poderão instituir contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, independentemente das condições estabelecidas em seu § 2.º, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para admissões que representem acréscimo no número de empregados”.

Após onze meses de atividade, a referida empregada comunicou ao departamento de pessoal do empregador que estava grávida e solicitou informações acerca dos valores que lhe seriam devidos no pagamento do mês seguinte em razão de um ano de trabalho e, ainda, dos documentos que deveria assinar diante da obrigatória prorrogação de seu contrato em virtude da estabilidade de até cinco meses após o parto, garantida à gestante.

Acerca dessa situação hipotética, atenda, de forma fundamentada, ao que se pede a seguir.

- 1 Esclareça se o referido contrato de trabalho deveria ser prorrogado em razão do estado gestacional da empregada.
- 2 Considerada a hipótese de o contrato mencionado ter sido rescindido ao final de um ano de trabalho, explique se deveriam ser incluídos, no cálculo dos valores devidos à empregada, aqueles correspondentes a aviso prévio, férias com acréscimo de um terço e 13.º salário.

TÓPICOS DOS OBJETOS DE AVALIAÇÃO ABORDADOS

19 Contrato de trabalho por prazo determinado (Lei n.º 9.601, de 21/1/98). 20 Cálculos trabalhistas.

COMPETÊNCIAS

Compromisso com a conformidade

PADRÃO DE RESPOSTA

- 1 **O contrato deverá ser prorrogado em razão da estabilidade gestante? Por que e, em caso positivo, por quanto tempo?**

Não deverá ser prorrogado, pois a estabilidade é garantida apenas até o final do contrato, não sendo devida após a data prevista para seu encerramento, ou seja, a estabilidade não gera a obrigação de prorrogar o contrato. Nesse, caso ela não está estável nesse emprego até os 5 meses após o parto, mas tão somente até o prazo antes estipulado para o final do contrato celebrado entre as partes. Não terá documentação a ser assinada acerca da prorrogação, que não será obrigatória.

Caso queiram, as partes podem prorrogar o contrato por outros motivos que lhe convenham, porém não é obrigatória a prorrogação, ainda que a empregada esteja gestante. Da mesma forma, poderá o contrato ser rescindido quando de seu vencimento antes pactuado.

Nos termos do art.1º, § 4.º, da Lei n.º 9.601/1998: “§ 4.º São garantidas as estabilidades provisórias da gestante; do dirigente sindical, ainda que suplente; do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes; do empregado acidentado, nos termos do art 118 da Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, **durante a vigência do contrato por prazo determinado, que não poderá ser rescindido antes do prazo estipulado pelas partes.**”

2 Caso seu contrato fosse rescindido ao final de um ano de trabalho, no cálculo dos valores que lhe serão devidos, deverá ser somado aqueles equivalentes ao aviso prévio, férias + 1/3, e 13.º salário? Por quê?

Aviso Prévio não é devido porque o contrato tem prazo estipulado de um ano e o aviso prévio somente é devido quando não há prazo estipulado, nos termos do art. 47 da CLT.

Férias + 1/3 e 13.º salário são devidos e serão somados às verbas pagas pelo final do contrato.

**AGÊNCIA BRASILEIRA DE PROMOÇÃO
DE EXPORTAÇÕES E INVESTIMENTOS (APEXBRASIL)****PROCESSO SELETIVO PÚBLICO PARA O PROVIMENTO DE VAGAS E A FORMAÇÃO DE CADASTRO
DE RESERVA PARA O CARGO DE ANALISTA I.1****AVALIAÇÃO ORAL POR COMPETÊNCIAS****PERFIL 1: ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL****QUESTÃO 4**

Tendo em vista que a solidariedade do sistema previdenciário brasileiro impõe que nenhum indivíduo seja onerado em razão de circunstância ou fato da vida que lhe seja privativo por motivo biológico, esclareça se o salário-maternidade tem natureza remuneratória e se, sobre ele, incide contribuição previdenciária. Justifique sua resposta com base na Constituição Federal de 1988, na legislação previdenciária e no entendimento do STF acerca dessa matéria.

TÓPICOS DOS OBJETOS DE AVALIAÇÃO ABORDADOS

2 Custeio da seguridade social. 2.1 receitas, contribuições sociais, salário-de-contribuição.

COMPETÊNCIAS

Compromisso com a conformidade

PADRÃO DE RESPOSTA

Segundo entendimento firmado pelo STF, no julgamento do RE 576.967, é inconstitucional a incidência de contribuição previdenciária a cargo do empregador sobre o salário-maternidade.

Segundo o entendimento majoritário daquela corte, o salário-maternidade não tem natureza remuneratória, mas, sim, de benefício previdenciário, e, por esse motivo, a verba não está sujeita à contribuição previdenciária patronal que incide sobre a remuneração devida pela empresa aos trabalhadores, que atualmente é de 20% sobre a folha de salários.

Segundo a CF (art. 195, inciso I, alínea "a"), a seguridade social será financiada por fontes como as contribuições incidentes sobre "*a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física*" que preste serviço ao empregador, mesmo sem vínculo empregatício. Assim, a base de cálculo tem **natureza remuneratória**.

Em que pese a Lei n.º 8.212/1991, em seu art. 28, parágrafo 2.º, determinar que o salário-maternidade compõe o salário de contribuição e, portanto, a base de cálculo da contribuição previdenciária, tal dispositivo criou nova fonte de custeio, não prevista pelo art. 195, I, "a", da CF, razão pela qual o STF declarou a inconstitucionalidade da incidência de contribuição previdenciária a cargo do empregador sobre o salário-maternidade.