

ORDEM PROFISSIONAL DE AUDITORES E CONTABILISTAS CERTIFICADOS

EXAME PARA CONTABILISTA CERTIFICADO – 29/11/2013

DIREITO LABORAL

NOME:

Doc. Identificação:

Classificação:

PARTE I

Escolha a resposta correcta entre as opções apresentadas sinalizando-a de forma visível

1. Qual é a diferença entre o contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviços?
 - a) Não existe diferenças entre eles porque ambos traduzem a realização de uma actividade manual ou intelectual;
 - b) No Contrato de trabalho existem a subordinação jurídica, a retribuição e a actuação sob a autoridade e direcção da entidade patronal características que não existem no contrato de prestação de serviços;
 - c) No Contrato de prestação de serviço existem a subordinação jurídica, a retribuição e a actuação sob a autoridade e direcção da entidade patronal coisa que não existe no contrato de trabalho;

2. A forma do contrato de trabalho é:
 - a) Escrito particular;
 - b) Escritura Pública;
 - c) Livremente escolhido pelas partes, podendo não observar forma alguma;

3. O Direito Laboral é um ramo de:
 - a) Direito Privado;
 - b) Direito Público;
 - c) Direito Civil Comum;
 - d) Direito Civil especial;

4. O Contrato de Trabalho deve ser considerado como:
 - a) Um acordo vinculativo de vontades
 - b) Uma imposição do empregador.
 - c) Uma ordem emanada da entidade empregadora.

5. O contrato de trabalho é um contrato de mandato.
 - a) Sim, porque o mandato tem por objecto a prática de actos jurídicos
 - b) Não, porque no contrato de trabalho existe a subordinação jurídica.
 - c) Sim, pois são semelhantes sendo que ambos consistem na prática de actos materiais.

6. O trabalhador é um funcionário.
 - a) Público ou Privado porque o regime da função publica e do sector privado é o mesmo.
 - b) Privado;
 - c) Público ou privado conforme a sua ligação ao sector público ou privado respectivamente.

7. A retribuição
 - a) É uma contrapartida em dinheiro ou em dinheiro e espécie pelo trabalho prestado;
 - b) É o preço do trabalho prestado;
 - c) É uma prestação pecuniária, sempre em dinheiro destinadas a necessidades pessoal do trabalhador.

ORDEM PROFISSIONAL DE AUDITORES E CONTABILISTAS CERTIFICADOS

EXAME PARA CONTABILISTA CERTIFICADO – 29/11/2013

DIREITO LABORAL

NOME:

8. A entidade patronal tem como principal obrigação:
- Fornecer ajuda espiritual ao trabalhador;
 - Respeitar a crença religiosa do trabalhador;
 - Pagar uma retribuição ao trabalhador;
 - Respeitar a filiação política do trabalhador;
9. O Incumprimento do contrato de Trabalho por parte da entidade patronal é causa de:
- Caducidade.
 - Denúncia.
 - Resolução
10. O direito a férias é um direito:
- Da entidade patronal.
 - Do trabalhador.
 - De ambos.
11. Os trabalhadores estrangeiros, não residentes em Cabo Verde podem legalmente trabalhar:
- Sem contrato de trabalho;
 - Com contrato de trabalho;
 - Com contrato de trabalho, com o respectivo visto da Direcção Geral do Trabalho;
12. O trabalhador cabo-verdiano que tenha pelo menos um ano de trabalho, tem direito a:
- 20 dias úteis de férias;
 - 25 dias úteis de férias;
 - 30 dias úteis de férias;
 - 22 dias úteis de férias;
13. O contrato de trabalho pode ser:
- A termo ou sem termo;
 - Por tempo determinado ou termo incerto;
 - Por termo certo ou a prazo
14. No ano em que o trabalhador por tempo indeterminado iniciar a realização do seu trabalho, ele:
- Não tem direito a férias;
 - Tem direito a férias como qualquer trabalhador;
 - Tem direito a férias proporcional ao tempo de trabalho;
 - Tem direito a 7 dias de férias a partir dos seis meses;
15. Os créditos resultantes da violação ou da cessão do contrato de trabalho a favor da entidade patronal caduca no prazo de:
- 2 anos a contar do seu conhecimento;
 - 3 anos a contar do conhecimento;
 - 4 anos a contar do conhecimento;
 - 2 anos a contar da constituição do crédito;
16. Os créditos resultantes da violação ou da cessão do contrato de trabalho a favor do trabalhador caduca no prazo de:
- 2 anos a contar da cessação do contrato;
 - 4 anos a contar da cessação do contrato;
 - 5 anos a contar da cessação do contrato;
 - 3 anos a contar da cessação do contrato;

ORDEM PROFISSIONAL DE AUDITORES E CONTABILISTAS CERTIFICADOS

EXAME PARA CONTABILISTA CERTIFICADO – 29/11/2013

DIREITO LABORAL

NOME:

17. Os créditos resultantes da cessão do *contrato* de trabalho por despedimento sem justa causa a favor do trabalhador caduca no prazo de:

- a) 1 ano a contar do despedimento;
- b) 2 anos a contar do despedimento;
- c) 3 anos a contar do despedimento;

18. O direito à greve é um direito atribuído aos trabalhadores, sendo um direito:

- a) Absoluto e condicional;
- b) Relativo e condicional;
- c) Fundamental dos trabalhadores podendo ser limitado pela entidade patronal;

19. O sindicato é:

- a) Uma associação sindical regional;
- b) Uma associação permanente de trabalhadores para defender os seus interesses profissionais;
- c) Conjunto de trabalhadores de uma empresa;

20. A greve deve ser marcada com uma antecedência mínima de:

- a) 10 dias;
- b) 7 dias;
- c) 5 dias;
- d) 3 dias;

21. O período normal de trabalho tem um limite máximo de:

- a) 7 horas diárias e 40 horas semanais;
- b) 8 horas diárias e 40 horas semanais;
- c) 7 horas diárias e 44 horas semanais;
- d) 8 horas diárias e 44 horas semanais;

22. São consideradas justificadas:

- a) Até 5 faltas consecutivas por ocasião do casamento do trabalhador;
- b) Até 7 faltas consecutivas por ocasião do casamento do trabalhador;
- c) Até 3 faltas consecutivas por ocasião do casamento do trabalhador;
- d) Até 10 faltas consecutivas por ocasião do casamento do trabalhador;

23. A relação jurídico-laboral extingue-se por vontade da entidade patronal pelas seguintes formas:

- a) Despedimento colectivo e despedimento individual por justa causa;
- b) Por caducidade e despedimento colectivo;
- c) Por acordo ou revogação e por Rescisão pelo trabalhador;

24. A relação jurídico-laboral extingue-se por vontade do trabalhador pela seguinte forma:

- a) Despedimento individual por justa causa;
- b) Por caducidade e despedimento colectivo;
- c) Por acordo ou revogação e por Rescisão pelo trabalhador;
- d) Por rescisão;

ORDEM PROFISSIONAL DE AUDITORES E CONTABILISTAS CERTIFICADOS

EXAME PARA CONTABILISTA CERTIFICADO – 29/11/2013

DIREITO LABORAL

NOME:

25. Um trabalhador despedido sem justa causa, tem direito a:
- Ser reintegrado, no seu posto de trabalho e à retribuição referente ao período entre o despedimento e a reintegração e uma compensação no valor de dois meses de retribuição por cada ano de trabalho;
 - Dois meses de retribuição por cada ano de trabalho;
 - A uma indemnização no valor de um mês de salário por cada ano;
 - A ser reintegrado e à retribuição referente ao período entre o despedimento e a reintegração e em alternativa à não reintegração a uma compensação no valor de dois meses de retribuição por cada ano de trabalho;
26. O contrato de trabalho celebrado com quem não reside ou não se encontra a residir legalmente em Cabo Verde é:
- Válido;
 - Anulável;
 - Nulo;
 - Ineficaz;
27. A marcação do período de férias dever ser feita:
- Pelo trabalhador;
 - Por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal;
 - Pela entidade patronal;
 - Pelos Tribunal;
28. A sanção disciplinar aplicável ao trabalhador que tem a menor gravidade é a suspensão do trabalhador com a perda de retribuição de 60 dias:
- Verdadeiro;
 - Falso, pois existem outras sanções como a multa e o despedimento;
 - Falso, porque tem ainda a admoestação escrita e a multa agravada até 6 dias do montante da retribuição;
29. O processo disciplinar deve, desde a sua instauração e comunicação ao trabalhador até ao despacho de arquivamento ou de punição ser concluído no prazo de:
- 60 dias;
 - 90 dias;
 - 120 dias;
 - 45 dias;
30. Se a entidade patronal despedir um trabalhador por motivos políticos será punido com coima:
- Até 1 ano de retribuição que competia ao trabalhador;
 - Até 2 anos de retribuição que competia ao trabalhador;
 - Até 3 anos de retribuição que competia ao trabalhador;
31. O contrato promessa de trabalho é um contrato que deve ser celebrado:
- Por escrito;
 - Por escritura pública;
 - Com liberdade de forma
32. Quais são os elementos essenciais de um contrato de trabalho:
- Data de início, categoria e retribuição;
 - Retribuição, data de início, local de trabalho e categoria profissional;
 - Categoria, local e retribuição;
 - Local, data de início e categoria profissional;

ORDEM PROFISSIONAL DE AUDITORES E CONTABILISTAS CERTIFICADOS

EXAME PARA CONTABILISTA CERTIFICADO – 29/11/2013

DIREITO LABORAL

NOME:

33. No contrato de trabalho por tempo indeterminado o período experimental tem uma duração máxima de:
- a) 2 meses;
 - b) 3 meses;
 - c) 4 meses;
 - d) 6 meses;
34. O período normal de trabalho é de:
- a) 8 horas por dia e 48 horas por semana;
 - b) 8 horas por dia e 44 horas por semana;
 - c) 7 horas por dia e 44 horas por semana;
 - d) 8 horas por dia e 40 horas por semana;
35. A remuneração para trabalhos realizado em dias de descanso é de :
- a) 100% mínimo da retribuição normal;
 - b) 100% máximo da retribuição normal;
 - c) 50% da retribuição normal;
 - d) 50% mínimo da retribuição normal;
36. O término do contrato a termo atribui ao trabalhador o direito a uma compensação de:
- a) 21 dias de retribuição por cada ano de trabalho;
 - b) 15 dias de retribuição por cada mês de trabalho;
 - c) 21 dias pelo primeiro ano e 15 dias pelos anos seguintes e 1,75 dias por cada mês;
 - d) 20 dias pelo primeiro ano e 15 dias pelos anos seguintes e 1,5 dias por cada mês;
37. Qual é a idade mínima para trabalhar em Cabo Verde:
- a) 13 anos;
 - b) 14 anos;
 - c) 15 anos;
 - d) 16 anos;
38. O Contrato de trabalho a termo, incluindo as suas renovações tem a duração máxima de:
- a) 1 ano;
 - b) 3 anos;
 - c) 5 anos;
 - d) 6 anos;
39. O processo disciplinar deve ser iniciado no prazo máximo de:
- a) 30 dias a contar da ocorrência da infracção disciplinar;
 - b) 60 dias a contar da ocorrência da infracção disciplinar;
 - c) 90 dias a contar da ocorrência da infracção disciplinar;
 - d) 120 dias a contar da ocorrência da infracção disciplinar;
40. A sanção disciplinar mais leve e a mais gravosa são as seguintes:
- a) Admoestação escrita e despedimento com justa causa;
 - b) Multa e despedimento com justa causa;
 - c) Admoestação e Suspensão;
 - d) Suspensão e despedimento com justa causa;

ORDEM PROFISSIONAL DE AUDITORES E CONTABILISTAS CERTIFICADOS

EXAME PARA CONTABILISTA CERTIFICADO – 29/11/2013

DIREITO LABORAL

NOME:

PARTE II

Analise os seguintes casos, e dê a sua resposta com fundamento na legislação laboral:

1. António celebrou com o Nelson um contrato através do qual este prestava o seu trabalho manual ao António como cozinheiro chefe, sob a sua orientação e direcção, Achada Santo António, mediante uma retribuição no valor de 120.000\$00 mensal durante 1 ano.

Nelson tinha um horário de trabalho das 9h às 14h e das 18h às 21h, de terça-feira a sábado, e domingo das 10h às 14h com uma retribuição no valor de 120.000\$00.

Nelson trabalhou durante os feriados do Natal e Ano Novo durante dos dois últimos anos e 2 horas além do horário normal durante cinco dias.

No final do terceiro ano de trabalho António não lhe renovou o contrato de trabalho.

Quid Juris?

ORDEM PROFISSIONAL DE AUDITORES E CONTABILISTAS CERTIFICADOS

EXAME PARA CONTABILISTA CERTIFICADO – 29/11/2013

DIREITO LABORAL

NOME:

2. Sara e Sandra, ambas funcionárias do Banco ABC S.A, após terem trabalhado durante 10 anos no banco, onde auferiam um salário no valor de 100.000\$00, foram informadas de que deixariam de trabalhar no banco por causa da diminuição em mais de metade dos clientes do banco e do encerramento de uma das agências do banco. **Quid Juris?**

Boa sorte!