

ORDEM PROFISSIONAL DE AUDITORES E CONTABILISTAS CERTIFICADOS

DIREITO LABORAL

EXAME PARA CONTABILISTA CERTIFICADO – 30/10/2015

NOME:

Doc. Identificação:

Classificação:

I - Ao receber o Enunciado da Prova escreva seu nome e número de documento de identificação.

II - Ao entregar a Prova, depois de resolvida, confira novamente o nome e número de documento de identificação.

III - A sua Prova é constituída por cinquenta questões de múltipla escolha, sendo que só uma alternativa corresponde à resposta certa.

IV – Com exceção do caso II (caso prático), que está cotada em 40 pontos, as outras questões estão cotadas em 1,5 pontos, num total de 100 pontos, que correspondem a uma classificação de 5 na escala de classificação estabelecida no nº 1 do artº 9º do Regulamento de Admissão, Estágio e Exames.

V - Nos termos do nº 2 do mesmo art.º 9º, a aprovação no exame resultará da obtenção da classificação mínima de 3 na escala de classificação.

VI - Elementos de consulta e usos de equipamentos

1. Utilize apenas os elementos de consulta permitidos.

2. Durante a prova é proibido a utilização de equipamentos eletrónicos de comunicação, seja qual for a sua natureza.

VII - Observações quanto ao preenchimento das respostas:

1. Use caneta esferográfica de tinta preta ou azul.

2. Assinale somente uma alternativa em cada questão. Sua resposta não será considerada se houver marcação de duas ou mais alternativas.

3. A folha de respostas não deve ser dobrada, amassada ou rasurada.

4. É de inteira responsabilidade do candidato qualquer prejuízo advindo de marcação incorreta das respostas.

VIII - Ao concluir ou ao retirar-se definitivamente da sala, entregue todas as folhas da Prova.

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

1. Qual é o tribunal competente para analisar a ilicitude de um despedimento?
 - a) Tribunal Judicial da Comarca da Praia;
 - b) Tribunal de Trabalho;
 - c) Tribunal de Família e Menores;

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 do:
 - a) Direito Privado;
 - b) Direito Público;
 - c) Direito Civil Comum;
 - d) Direito Civil especial;

4. O Contrato de Trabalho traduz-se:
 - a) Num acordo vinculativo de vontades
 - b) Numa imposição do empregador.
 - c) Numa ordem emanada da entidade empregadora.

5. O contrato de mandato e o contrato de trabalho são sinónimos:
 - 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.

8. A entidade patronal tem como principal obrigação:
 - a) Fornecer ajuda espiritual ao trabalhador,
 - b) Respeitar a crença religiosa do trabalhador;
 - c) Pagar uma retribuição ao trabalhador;
 - d) Respeitar a filiação política do trabalhador;

9. O Incumprimento do contrato de Trabalho por parte da entidade patronal é causa de:
 - a) Caducidade.
 - b) Denúncia.
 - c) 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;
17. Os créditos resultantes da cessão do contrato de trabalho por despedimento sem justa causa a favor do trabalhador caduca no prazo de:
- 1 ano a contar do despedimento;
 - 2 anos a contar do despedimento;
 - 3 anos a contar do despedimento;

18. O direito à greve é um direito atribuído aos trabalhadores, sendo um direito:
- Absoluto e condicional;
 - Relativo e condicional;
 - Fundamental dos trabalhadores podendo ser limitado pela entidade patronal;
19. O sindicato é:
- Uma associação sindical regional;
 - Uma associação permanente de trabalhadores para defender os seus interesses profissionais;
 - Conjunto de trabalhadores de uma empresa;
20. A greve deve ser marcada com uma antecedência mínima de:
- 10 dias;
 - 7 dias;
 - 5 dias;
 - 3 dias;
21. O período normal de trabalho tem um limite máximo de:
- 7 horas diárias e 40 horas semanais;
 - 8 horas diárias e 40 horas semanais;
 - 7 horas diárias e 44 horas semanais;
 - 8 horas diárias e 44 horas semanais;
22. São consideradas justificadas:
- Até 5 faltas consecutivas por ocasião do casamento do trabalhador;
 - Até 7 faltas consecutivas por ocasião do casamento do trabalhador;
 - Até 3 faltas consecutivas por ocasião do casamento do trabalhador;
 - 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:
- Despedimento colectivo e despedimento individual por justa causa;
 - Por caducidade e despedimento colectivo;
 - Por acordo ou revogação e por Rescisão pelo trabalhador;
24. A relação jurídico-laboral extingue-se por vontade do trabalhador pela seguinte forma:
- Despedimento individual por justa causa;
 - Por caducidade e despedimento colectivo;
 - Por acordo ou revogação e por Rescisão pelo trabalhador;
 - Por rescisão;
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:
- a) Válido;
 - b) Anulável;
 - c) Nulo;
 - d) Ineficaz;
27. A marcação do período de férias dever ser feita:
- a) Pelo trabalhador;
 - b) Por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal;
 - c) Pela entidade patronal;
 - d) 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:
- a) Verdadeiro;
 - b) Falso, pois existem outras sanções como a multa e o despedimento;
 - c) 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:
- a) 60 dias;
 - b) 90 dias;
 - c) 120 dias;
 - d) 45 dias;
30. Se a entidade patronal despedir um trabalhador por motivos políticos será punido com coima:
- a) Até 1 ano de retribuição que competia ao trabalhador;
 - b) Até 2 anos de retribuição que competia ao trabalhador;
 - c) Até 3 anos de retribuição que competia ao trabalhador;
31. O contrato promessa de trabalho é um contrato que deve ser celebrado:
- a) Por escrito;
 - b) Por escritura pública;
 - c) Com liberdade de forma
32. Quais são os elementos essenciais de um contrato de trabalho:
- a) Data de início, categoria e retribuição;
 - b) Retribuição, data de início, local de trabalho e categoria profissional;
 - c) Categoria, local e retribuição;
 - d) Local, data de início e categoria profissional;
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. Considera-se que o trabalhador abandonou o seu posto de trabalho, se faltar ao trabalho durante:
- 8 dias, sem ter dado notícias ao empregador;
 - 10 dias seguidos sem ter dado notícias ao empregador;
 - 10 dias interpolados sem ter dado notícias ao empregador;
 - 10 dias úteis seguidos sem ter dado notícias ao empregador;
35. A remuneração para trabalho realizado em dia de descanso é de :
- 100% mínimo da retribuição normal;
 - 100% máximo da retribuição normal;
 - 50% da retribuição normal;
 - 50% mínimo da retribuição normal;
36. O término do contrato a termo atribui ao trabalhador o direito a uma compensação de:
- 21 dias de retribuição por cada ano de trabalho;
 - 15 dias de retribuição por cada mês de trabalho;
 - 21 dias pelo primeiro ano e 15 dias pelos anos seguintes e 1,75 dias por cada mês;
 - 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:
- 13 anos;
 - 14 anos;
 - 15 anos;
 - 16 anos;
38. O Contrato de trabalho a termo, incluindo as suas renovações tem a duração máxima de:
- 1 ano;
 - 3 anos;
 - 5 anos;
 - 6 anos;
39. O processo disciplinar deve ser iniciado no prazo máximo de:
- 30 dias a contar da ocorrência da infracção disciplinar;
 - 60 dias a contar da ocorrência da infracção disciplinar;
 - 90 dias a contar da ocorrência da infracção disciplinar;
 - 120 dias a contar da ocorrência da infracção disciplinar;
40. A sanção disciplinar mais leve e a mais gravosa são as seguintes:
- Admoestação escrita e despedimento com justa causa;
 - Multa e despedimento com justa causa;
 - Admoestação e Suspensão;
 - Suspensão e despedimento com justa causa;

II

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

1. Teresa celebrou com o Nuno um contrato através do qual este prestava aquela o seu trabalho manual como cozinheiro chefe, sob a sua orientação e direcção, em Achada São Filipe, mediante uma retribuição no valor de 120.000\$00 mensal durante 1 ano.

O horário de trabalho estipulado era das 9h às 14h e das 18h às 21h, de terça-feira a sábado, e domingo das 10h às 14h.

Nuno trabalhou durante os feriados do Natal e Ano Novo dos dois últimos anos e 10 horas além do horário normal de trabalho.

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

Quid Juris?

2. Angélica e Ilda, ambas funcionárias do Banco ABC S.A, trabalharam durante 10 anos no banco, onde auferiam um salário no valor de 100.000\$00 cada. Elas foram informadas de que deixariam de trabalhar no banco por causa da diminuição da clientela do banco e do encerramento de uma das agências do banco. Quid Juris?

Boa sorte!