

**PODER JUDICIÁRIO FEDERAL  
JUSTIÇA DO TRABALHO**

CONCURSO PÚBLICO PARA PROVIMENTO DE CARGOS DE JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO DO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

SEGUNDA ETAPA – PRIMEIRA PROVA ESCRITA

12 de junho de 2016

**1ª QUESTÃO (Pontuação: 1,5)**

Quanto ao trabalho sexual de prostitutas (as):

- a) discorra sobre o tratamento e os efeitos que a nossa ordem jurídica lhe confere, abordando inclusive a situação de crianças e adolescentes que o exercem; (1 ponto)
- b) responda justificadamente a que órgão do Judiciário brasileiro compete julgar eventual ação de cobrança movida por uma prostituta de 13 (treze) anos de idade, representada por sua mãe, contra seu cliente, de 25 (vinte e cinco) anos de idade, para obter o pagamento do valor combinado pelos serviços sexuais que lhe foram prestados em três oportunidades, bem como uma indenização por danos morais, por se sentir ofendida em sua honra. (0,5 ponto)

**2ª QUESTÃO (Pontuação: 1,5)**

Ao tomar posse na presidência do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, o Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho declarou que a negociação coletiva é um dos meios mais eficazes para mitigar o crescimento das ações que congestionam a Justiça do Trabalho. Nesse contexto, responda, de maneira fundamentada, às seguintes questões relacionadas a esse importante instituto do Direito Coletivo do Trabalho no Brasil:

- a) Conceitue negociação coletiva de trabalho, abordando as principais teses que tratam de sua natureza jurídica, bem como os seus princípios informadores. (0,5 ponto)
- b) Quais são os desdobramentos da negociação coletiva de trabalho mal sucedida? Explique cada um deles. (0,5 ponto)
- c) Esclareça como a OIT – Organização Internacional do Trabalho tem-se manifestado sobre o instituto da negociação coletiva, nos setores público e privado, e comente as principais convenções e recomendações alusivas à matéria. (0,25 ponto)
- d) Disserte sobre os limites da negociação coletiva. (0,25 ponto)

**3ª QUESTÃO (Pontuação: 1,5)**

No terreno do direito processual brasileiro:

- a) explique o que é uma questão prejudicial e o que significa resolvê-la de forma incidental. Além da teoria, ilustre sua resposta com exemplos práticos. (0,5 ponto)
- b) analise a Súmula 418 do TST, no trecho em que ela menciona que a concessão de liminar constitui faculdade do juiz. (0,5 ponto)
- c) discorra sobre os procedimentos especiais na Justiça do Trabalho. (0,5 ponto)

**4ª QUESTÃO (Pontuação: 1,5)**

Sobre a prova pericial no processo do trabalho, leia e responda com justificativas:

- a) O artigo 195, § 2º, da CLT dispõe o seguinte: *Argüida em juízo insalubridade ou periculosidade, seja por empregado, seja por Sindicato em favor de grupo de associado, o juiz designará perito habilitado na forma deste artigo, e, onde não houver, requisitará perícia ao órgão competente do Ministério do Trabalho.* A exigência de perícia de que fala esse dispositivo legal tem caráter absoluto ou relativo? (1,25 ponto)

b) Em um caso em que o ex-empregado postula, por meio de reclamação trabalhista, indenização por danos morais decorrentes de alegada doença do trabalho, a perícia do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e a perícia judicial realizada no curso da demanda divergem sobre a ocorrência de enfermidade dessa natureza (a perícia judicial descarta a doença do trabalho, mas a da Previdência Social a reconhece, tendo havido inclusive a concessão de auxílio-doença acidentário). Numa hipótese como essa, qual delas deve prevalecer e como o magistrado decidirá o caso diante dessa situação? (0,25 ponto)

#### **5ª QUESTÃO (Pontuação: 1)**

Laura, admitida sob a modalidade de contrato de trabalho temporário (de três meses de duração, pelo motivo de acréscimo extraordinário de serviços), teve seu contrato extinto normalmente no termo programado, exatamente no último dia (11/04/2014).

Quitadas todas as verbas rescisórias devidas e passado cerca de um mês do término dessa relação, Laura descobriu que estava grávida, em 15/05/2014.

Examinando a ultrassonografia e o exame de sangue BetaHCG, pela contagem aproximada do número de semanas de gestação, constatou que, na época do término contratual, já havia concebido o filho. Mas, Laura aguardou o decurso de todo o período de gravidez, teve seu bebê em 20/11/2014 e, após ele completar 9 (nove) meses, ajuizou reclamação trabalhista em 20/08/2015 contra a sua ex-empregadora, postulando a nulidade da dispensa, com base em invocada estabilidade provisória, e a respectiva indenização substitutiva.

No dia da audiência designada, em novembro/2015, a empresa, que desconhecia a sua condição de gestante no momento da extinção contratual (a própria trabalhadora também a ignorava) e entendia que não há garantia de emprego em contrato de trabalho por tempo determinado, mesmo assim ofereceu a reintegração à autora, que a recusou, alegando que já estava exaurida a possibilidade de reintegração, pelo transcurso do prazo de estabilidade, desejando tão somente o dinheiro da condenação.

Diante desse quadro, discorra sobre o instituto da estabilidade da gestante no âmbito dos contratos de trabalho por tempo determinado, suas mudanças jurisprudenciais ao longo do tempo, eventuais dificuldades processuais e apresente seu posicionamento final sobre este caso concreto (apontando os dispositivos legais e constitucionais eventualmente envolvidos e a jurisprudência correspondente).

#### **6ª QUESTÃO (Pontuação: 1)**

Olegário era empregado da empresa ZZZ LTDA., cumprindo jornada de trabalho extensa, inclusive com sobreaviso diário, sendo exageradamente cobrado pelo chefe, com metas abusivas, e sofrendo constantes ameaças de seu supervisor, o que o levou a fazer uso de medicamento tarja preta e a recorrer à terapia semanal, vivendo frequentes crises de ansiedade e choro, quadro que culminou em sintomas de síndrome do pânico.

Matheus, seu filho, tinha 11 anos de idade quando Olegário veio a falecer, em 15/02/2006, vítima de inequívoco acidente de trabalho, por falha nos procedimentos de segurança, além da ausência de fornecimento de EPI's (Equipamentos de Proteção Individual) e de treinamento por parte da empregadora.

Olegário não registrou seu nome na certidão de nascimento de Matheus, pois era casado na época com outra mulher, e não quis oficialmente formalizar essa paternidade, nem confessar que vivia uma relação amorosa paralela com a mãe de Matheus. Não obstante, esteve presente em toda a infância do garoto, o que é demonstrado por fotos, documentos, cartas e testemunhos de vizinhos e até de professores da escola, onde frequentava reuniões de pais e festinhas comemorativas.

Assim que Matheus completou 18 anos de idade (02/02/2013), contratou um advogado trabalhista e, 6 (seis) meses depois de seu aniversário, ajuizou, em 02/08/2013, uma ação contra a ex-empregadora de seu pai, postulando (i) indenização por danos morais em razão da sua dor pela perda do ente querido (pai); (ii) indenização pelos danos morais sofridos pelo pai falecido, em decorrência do grave assédio moral de que foi vítima na empresa, e (iii) pensionamento material até que completasse 25 anos de idade.

A empresa se defendeu no mérito, mas, preliminarmente, suscitou a ilegitimidade ativa do reclamante, porque ele não fez prova de que era filho de Olegário, invocando ainda a incompetência absoluta da Justiça do Trabalho para decidir a esse respeito, pelo fato de um juiz trabalhista não poder reconhecer paternidade de um empregado falecido, e se a mãe do autor vivia ou não uma união estável com homem casado, ou mesmo se a mãe e o filho eram dependentes econômicos do falecido, enfim, todos esses temas que seriam afetos exclusivamente a uma vara de família e sucessões, até porque, do rol de pessoas beneficiadas com o pagamento das verbas rescisórias do falecido, na época, não constava o demandante Matheus, nem sua mãe, que nunca reclamaram acerca da rescisão.

A ré também sustentou que, ainda que esse óbice anterior fosse ultrapassado, o reclamante Matheus não teria legitimidade ativa para cobrar indenização pelos danos morais alegadamente sofridos pelo falecido.

Ademais, a demandada arguiu a prescrição do direito de ação.

Nesse cenário, responda sobre os três primeiros temas levantados pela empresa em sua contestação (incompetência, ilegitimidade e prescrição), apresentando os fundamentos legais e jurisprudenciais pertinentes e abordando as várias teses possíveis sobre as questões, posicionando-se objetivamente ao final quanto ao caso concreto.

### **7ª QUESTÃO (Pontuação: 1)**

Vinícius ajuizou reclamação trabalhista contra a Empresa XYZ, pleiteando uma indenização por danos morais, por não ter recebido as suas verbas rescisórias e pela falta de homologação do termo correspondente, tendo ficado impedido de sacar o FGTS e de se habilitar no seguro-desemprego. Passados meses da rescisão, sem receber um centavo, Vinícius está negativado nos órgãos de proteção ao crédito, tendo tido a luz, a TV a cabo e o gás cortados, por inadimplência.

A juíza de primeiro grau indeferiu a pretensão, julgando improcedente o pedido de indenização por danos morais, apesar da presença de provas contundentes, colhidas de forma testemunhal e documental nos autos, além da confissão expressa do preposto da ré sobre a ausência de quitação dos títulos rescisórios e de homologação da rescisão.

A magistrada concluiu que, mesmo havendo prova robusta no processo, a conduta patronal no máximo geraria condenação ao pagamento da multa do artigo 477, § 8º, da CLT e das parcelas propriamente ditas, mas jamais indenização por danos morais.

Dessa decisão, o reclamante Vinícius propôs Reclamação no TST, anexando 10 (dez) precedentes daquela Corte Superior, demonstrando que a sentença de primeira instância afrontou a autoridade do TST, derivada de julgamentos da SDI – Seção de Dissídios Individuais, todos em sentido diametralmente contrários e favoráveis à condenação em indenização por danos morais em situações idênticas a essa.

Agora, indaga-se:

- a) Em que consiste esse instituto da RECLAMAÇÃO? (0,5 ponto)
- b) O instituto da RECLAMAÇÃO se insere na competência do TST e/ou se aplica a decisões proferidas pela Justiça do Trabalho? (0,5 ponto)

### **8ª QUESTÃO (Pontuação: 1)**

Em determinada reclamação trabalhista, a condenação transitada em julgado imposta à reclamada compreendeu os seguintes títulos: aviso prévio, férias, FGTS, horas extras decorrentes do excesso da jornada de 8 (oito) horas, horas extras resultantes da violação ao intervalo intrajornada e horas extras por desrespeito ao intervalo interjornadas. A conta de liquidação foi elaborada pelo credor e apresentada ao juiz. Dela não constaram, por um descuido, as horas extras relativas ao intervalo intrajornada. A empresa devedora, ao ser intimada, também sem notar a ausência das horas extras referentes ao intervalo intrajornada nos cálculos, aceitou a referida apuração e depositou o valor integral do débito, tendo ainda quitado as custas processuais e recolhido a contribuição previdenciária pertinente, abrindo mão expressamente do prazo para oferecer embargos à execução. Ato contínuo, o magistrado homologou os cálculos e mandou expedir alvará em favor do reclamante, ordenando o arquivamento do feito. Um ano e seis meses depois, o autor percebeu que na sua conta não figuraram as horas extras concernentes ao intervalo intrajornada e peticionou ao juiz, requerendo a homologação dos novos cálculos complementares que trouxe à colação e a deflagração da execução quanto a essa parte. Ao se manifestar sobre essa postulação, a empresa acionada sustentou que o débito já havia sido satisfeito; que agiu com boa-fé ao pagar o valor cobrado e abrir mão dos embargos à execução; que se operou a preclusão, não se podendo refazer a conta (já homologada) para apurar eventuais diferenças; e que a primeira liquidação alcançou todo o título executivo, inclusive o capítulo das horas extras, nada mais havendo a pagar. O julgador acolheu os argumentos empresariais e indeferiu o pedido do demandante, devolvendo os autos ao arquivo. Responda fundamentadamente se esse pronunciamento judicial está correto.