



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
17º CONCURSO PÚBLICO PARA PROVIMENTO DE CARGOS DE
PROCURADOR DO TRABALHO

ESPELHO DE CORREÇÃO – 2ª PROVA – SUBJETIVA

QUESTÃO 01

Conceituação: textos-base: Protocolo Adicional à Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional relativo à Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas, em Especial Mulheres e Crianças, de 2000 (Decreto nº 5.017, de 12/3/2004). Protocolo Adicional à Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional, relativo ao Combate ao Tráfico de Migrantes por Via Terrestre, Marítima e Aérea, 2000 (Decreto n. 5.016, de 12/3/2004). Decreto n. 5.948, de 26/10/2006, que aprovou a Política Nacional de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas e Institui Grupo de Trabalho Interministerial com o objetivo de elaborar proposta do Plano Nacional de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas – PNETP.

Principais normas internacionais relacionadas à temática: Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948); Convenção para a Repressão do Tráfico de Pessoas e do Lenocínio (1949); Convenção Interamericana sobre o Tráfico de Menores (1994); Convenção sobre Prevenção ao Crime Organizado Transnacional (2000); Protocolo Adicional à Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional, relativo ao Combate ao Tráfico de Migrantes por Via Terrestre, Marítima e Aérea (2000); Protocolo Adicional à Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional, relativo ao Combate ao Tráfico de Migrantes por Via Terrestre, Marítima e Aérea (2000).

Normas internacionais correlatas: Convenção para a Abolição da Escravatura (1926); Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravatura, do Tráfico de Escravos e das Instituições e Práticas Análogas à Escravatura (1956); Convenção para a Abolição do Trabalho Forçado (1957); Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966); Convenção Americana sobre Direitos Humanos (1969); Declaração sobre a Eliminação da Violência contra a Mulher (1993); Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (1979); Convenções n. 29, 105, 105, 143 e 182 da OIT; Convenção Internacional de Budapeste (1998); Estatuto de Roma.

Principais normas nacionais: arts. 238, 239, 244-A, *caput* e § 1º, da Lei n. 8.069/90; arts. 149, 203, 206; 207, 231-A, 218-B, II; 230, II, 245 do Código Penal.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
17º CONCURSO PÚBLICO PARA PROVIMENTO DE CARGOS DE
PROCURADOR DO TRABALHO

Características: Multidimensionalidade. 1) possui finalidade de exploração em sentido amplo (econômica, material, obtenção de qualquer benefício ou vantagem); 2) Pluralidade de condutas: agenciamento (negociação, contratação, ajustamento); recrutamento (atrair, aliciar); compra (aquisição da pessoa traficada); transporte (ato de levar de um local para outro, utilizando um meio de deslocamento ou locomoção); transferência; 3) Diversidade de métodos: ameaça à pessoa ou à sua família; coação física, moral ou material; rapto; fraude; engano; abuso ou desvio de autoridade; aproveitamento da situação de vulnerabilidade; entrega ou aceitação de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tenha autoridade sobre outra para fins de exploração; embaraçamento; 4) Irrelevância do consentimento da vítima; 5) presunção de utilização de meios ilícitos contra crianças

Espécies: Tráfico interno de pessoas e tráfico transnacional (ou internacional) de pessoas.

Principais vítimas: incapazes; social ou individualmente vulneráveis; privados de resistência.

Finalidades: a) exploração da prostituição de outrem (prostituição feminina ou masculina, de crianças e adolescentes e de adultos); b) diversas formas de exploração sexual; c) servidão sexual; c) casamento forçado; d) trabalho ou serviços forçados; e) escravatura ou práticas similares à escravatura; f) servidão; g) remoção de órgãos; h) adoção ilegal; i) tráfico de drogas; j) submissão a pesquisas ou procedimentos médicos ou farmacológicos, na condição de cobaia humana; k) inserção em grupos armados, grupos de guerrilheiros, exércitos/grupos de resistência.

Métodos de combate e prevenção. Pressupõem uma atuação interinstitucional em virtude da diversidade de vítimas, condutas e finalidades que caracterizam toda a rede do tráfico de pessoas, que vai além das clássicas atuações de combate às práticas de redução de pessoa à condição análoga à de escravo, a partir de:

1) Atuação institucional do MPT, nas áreas de sua competência: a) judicial (repressiva e inibitória): ações civis públicas inibitórias; ações civis públicas para compensação dos danos sociais; ações coletivas para salvaguarda de interesses individuais homogêneos dos trabalhadores; atuação conjunta com os demais ramos do Ministério Público para criminalização e alcance de toda a cadeia do tráfico, desde o aliciamento até a exploração final; b) extrajudicial (repressiva e inibitória): termo de compromisso de ajustamento de conduta; expedições de notificações recomendatórias; audiências públicas; atuação conjunta com os demais ramos do Ministério Público, setores de segurança pública, magistratura, entidades públicas e privadas, participação em fóruns.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
17º CONCURSO PÚBLICO PARA PROVIMENTO DE CARGOS DE
PROCURADOR DO TRABALHO

2) Atuação interinstitucional em coordenação e cooperação com outros entes públicos e privados, que possibilite uma série de medidas preventivas e repressivas, entre as quais se destacam: a) colaboração na implementação de medidas preventivas nas políticas públicas, de maneira integrada e intersetorial, nas áreas de saúde, educação, trabalho, segurança, justiça, turismo, assistência social, desenvolvimento rural, esportes, comunicação, cultura, direitos humanos, dentre outras; b) articulação com os diversos ramos do Ministério Público dos Estados e da União, da Magistratura e do sistema de justiça e segurança pública; c) articulação com organizações não-governamentais, nacionais e internacionais; d) apoio e/ou realização de campanhas socioeducativas e de conscientização nos âmbitos internacional, nacional, regional e local, considerando as diferentes realidades e linguagens; e) integração com políticas e ações de repressão e responsabilização dos autores de crimes diretos e correlatos; f) cassação de licença de localização ou funcionamento; g) colaboração na proteção e assistência jurídica, social e de saúde às vítimas diretas e indiretas; h) colaboração e promoção da assistência consular às vítimas diretas e indiretas; i) colaborar para um efetivo acolhimento e abrigo provisório das vítimas; j) colaborar para a reinserção social com a garantia de acesso à educação, cultura, formação profissional e ao trabalho das vítimas; k) colaborar para a reinserção familiar e comunitária de crianças e adolescentes vítimas; l) proteção da intimidade e da identidade das vítimas; m) desenvolvimento de ação coordenada e integrada em conformidade com o levantamento, o mapeamento e a atualização dos dados pertinentes ao tráfico de pessoas, interno e internacional; n) participação em programas e projetos de orientação aos empregadores e entidades sindicais sobre aspectos ligados ao recrutamento e deslocamento de trabalhadores de uma localidade para outra, etc.

QUESTÃO 02

Ação Civil Pública

Legitimidade: a) ativa: Ministério Público do Trabalho – interesses difusos e coletivos (art. 5º da lei 7347/85); b) legitimidade passiva – litisconsórcio passivo necessário (art. 47 do CPC) – W-1 e W-2; grupo econômico (art. 2º, §2º da CLT) + responsabilidade solidária + desconsideração da pessoa jurídica (art. 50 do Código Civil)



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
17º CONCURSO PÚBLICO PARA PROVIMENTO DE CARGOS DE
PROCURADOR DO TRABALHO

Competência: foro do local do dano: Campinas – art. 2º da Lei da Ação Civil Pública. Classificação: a) competência material – Justiça do Trabalho; b) competência funcional e/ou territorial absoluta (art. 2º da Lei da ACP) – natureza de ordem pública – inderrogável, indisponível e improrrogável – competência absoluta.

Objeto: terceirização ilícita; antecipação dos efeitos da tutela (obstar a contratação por via W-2); obrigação de não fazer – não mais terceirizar atividade fim; obrigação de fazer: contratação de pessoal próprio pela W-1. Dano moral coletivo. *Astreintes* (arts. 3º; 11 e 12 da Lei 7347/85).

Prova: direito à prova (art. 5º, LV da CF/88); prova emprestada: princípio inquisitivo + livre apreciação da prova + motivação/fundamentação das decisões judiciais + poder instrutório do juiz – arts. 5º, XXXV da CF; 93, IX CF; arts. 130, 131 CPC e decisões reiteradas do STF (HC 89468/SP; HC 84224/DF; HC 95186) a respeito da validade da prova emprestada, desde que respeitados o contraditório e ampla defesa – aspecto axiológico do destinatário da prova que é o juízo.

Coisa julgada: art. 16 da Lei da Ação Civil Pública e arts. 103 e 104 do Código de Defesa do Consumidor. ***Secundum eventum probationem. Secundum eventum litis.*** Reajuizamento com nova causa de pedir.

Programa: Resolução 101 – Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho – item 16 do programa de Direito Individual do Trabalho (terceirização); itens 5, 10 e 17 de Direito Processual do Trabalho; itens 6, 8 10 e 11 de Direito Processual Civil.

QUESTÃO 03

Enquadramento: tutela da dignidade, integridade física e psíquica do trabalhador; valorização do trabalho, meio ambiente psicológico do trabalho e assédio moral. Abuso de poder diretivo – abuso de direito.

Fundamento jurídico de tutela: CF/1988 – arts. 1º, incisos III e IV; art. 5º, *caput* e inciso X; e art. 6º; art. 7º, inc. XXII. Art. 157 da CLT. Art. 187 do Código Civil. Pacto de São José da Costa Rica (Convenção Americana de Direitos Humanos), artigos 5º (direito à integridade física, psíquica e moral) e 11 (proteção à honra e dignidade).

Classificação – assédio moral

Exemplos de conceito:



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
17º CONCURSO PÚBLICO PARA PROVIMENTO DE CARGOS DE
PROCURADOR DO TRABALHO

Heinz Leymann, assédio moral é: “a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega(s) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.”

Marie-France Hirigoyen conceitua o assédio moral como: “... qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.”¹

Prática reiterada, conjunto sistematizado de condutas, com conteúdo agressivo, humilhante e/ou constrangedor, com finalidade persecutória e que desestabiliza psicologicamente o assediado, tendo por efeito, ou resultado, a degradação das condições de trabalho, com algum prejuízo ao assediado, que pode ser sua exclusão no ambiente de trabalho, a sua preterição, ou a criação de um ambiente de trabalho hostil.

Classificação: Assédio vertical descendente.

Pode ser interpessoal ou organizacional; ascendente ou descendente; horizontal ou vertical. Distinguir o que é o assédio moral vertical descendente, que ocorre quando a violência é perpetrada por um superior hierárquico, que pode contar, ou não com a cumplicidade de outros empregados e da direção da empresa. Conceituar os demais.

Elementos do assédio moral: a) objetivo - consistente na conduta típica – conduta antijurídica, atos de agressão, exclusão e/ou humilhação, reiterados e/ou sistematizados; b) teleológico – a intencionalidade, não é necessário no Direito do Trabalho a demonstração de intencionalidade lesiva do agente agressor, bastando a conduta agressiva, ou humilhante, reiterada ou sistematizada, e o seu efeito ou resultado; c) subjetivo – formado pelos sujeitos ativo e passivo do assédio.

Consequências do ato praticado: empregador

1

HIRIGOYEN, ob.cit. pg. 17.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
17º CONCURSO PÚBLICO PARA PROVIMENTO DE CARGOS DE
PROCURADOR DO TRABALHO

– Responsabilidade objetiva – teoria do risco – culpa *in eligendo e vigilando* – arts. 187 ato ilícito, 927 e 932, inciso III Código Civil. Responsabilidade pelo meio ambiente psicológico de trabalho. Art. 2º CLT.

- Pode configurar justa causa do art. 483 CLT, alíneas a, b, c: alínea *a*, exigência de serviços superiores às forças do trabalhador, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; ou pode enquadrar-se na alínea *b*, tratamento dado pelo empregador ou seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; ou na alínea *c*, perigo de mal considerável.

Atuação do MPT – judicial – ação civil pública e extrajudicial – recomendação. Termo de Ajustamento de Conduta – conteúdo de obrigações de fazer e não fazer. Tutela inibitória e dano moral coletivo. Atuação promocional – exemplos: audiências públicas, campanhas de esclarecimento participação em fóruns.

Resolução 101 – CSMPT – item 17 do programa de Direito Individual do Trabalho; item 7 de Direito Civil.

QUESTÃO 4

1) Responsabilidade civil objetiva da empresa prestadora de serviços (Código Civil, art. 927, parágrafo único) e do hospital público/tomador dos serviços (art. 37, 6º, CF; art. 927, parágrafo único, CF; art. 17, Convenção 155, OIT).

2) Dever de fiscalização do contrato pela administração pública (art.67, da Lei nº 8.666/93).

3) Dever da contratada de adotar normas de saúde e segurança no trabalho (NR 32 – itens 32.8.1, 32.8.2 e 32.8.3)

4) Responsabilidade solidária quanto ao meio ambiente de trabalho na terceirização de serviços (Código Civil, art. 942; NR 32 – item 32.11.4; NR 05, item 5.48; NR 07, item 7.3.1; NR 09, item 9.6.1)

QUESTÃO 05

O candidato deve abordar, pelo menos, os seguintes aspectos, eis que a pontuação será feita com base nestes elementos:

Aparentemente simples, a proposição envolve vários aspectos e circunstâncias, a ser compreendidos e enfrentados pelo candidato. Em primeiro lugar, é de se verificar o tipo de análise, solicitado pela questão básica, logo na alínea "a":



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
17º CONCURSO PÚBLICO PARA PROVIMENTO DE CARGOS DE
PROCURADOR DO TRABALHO

técnica, jurídica e crítica. De logo, fica claro que meras transcrições de textos normativos ou sumulares, ou simples reprodução destas fontes não atendem ao questionamento. Em segundo, a proposição envolve dois momentos da redução salarial e da carga horária: entre períodos letivos (o que não se confunde com redução de salário durante o período das férias ou apenas durante o recesso escolar) ou no curso de algum desses períodos (semestral, anual..., de acordo com o sistema adotado pela Instituição de Ensino, após aprovação pelo MEC).

Também, há dois modos de redução, a se analisar: um autorizado por negociação coletiva e, outro, feito diretamente pela empresa, sem nenhuma autorização prévia do sindicato, quer porque não fora procurado, quer porque tenha se oposto à atitude empresarial. Ainda, é possível caracterizar a redução no âmbito coletivo, de vários ou todos os professores da Instituição, ou somente de algum deles. Esta verificação será importante para definir a atuação do MPT, já que lhe é vedada a defesa de interesse meramente individual, ressalvados os casos expressos em lei, bem como a responsabilidade do sindicato.

Por fim, é preciso analisar diferentes situações, como os motivos que ensejaram a redução salarial: decorreu de real diminuição no número de Turmas ou foi consequência de mera conveniência administrativa da escola? A proposição não especificou, razão pela qual era necessário o posicionamento do candidato em ambas as situações, eis que a segunda delas não é autorizada pela jurisprudência consolidada do TST. Há casos, ainda, em que o MEC determinava a redução de Turmas, quando verificar que elas foram criadas fora dos limites da autorização pelo Poder Público.

É importante, de todo modo, que o candidato demonstre aos examinadores que conhece o texto normativo e a posição do TST, a respeito. Mas isto é, apenas, o ponto de partida; precisa ir além. É fundamental demonstrar, ainda, o conhecimento de causa da realidade do professor.

Segundo o Precedente Normativo nº 78, da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, “não configura redução salarial ilegal a diminuição de carga horária motivada por inevitável supressão de aulas eventuais ou de turmas”. O PN tem o alcance de autorizar a redução por meio de negociação coletiva ou, atendidos os requisitos processuais, por sentença normativa, desde que haja fato inevitável, consistente na supressão eventual de aulas ou de Turmas. Ou seja, só é possível em casos excepcionais.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
17º CONCURSO PÚBLICO PARA PROVIMENTO DE CARGOS DE
PROCURADOR DO TRABALHO

Vários princípios orientam a matéria, como o da irredutibilidade salarial, da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, da autodeterminação coletiva e da autonomia privada da vontade das partes. Especificamente quanto à teoria do contrato de trabalho, é de se mencionar o primado da inalterabilidade contratual. Para efeitos de prova de concurso público, cabe ao candidato explorar estes princípios, até mesmo porque eles delimitam a possibilidade de redução salarial, e fazer a correlação concreta com o exposto na proposição. O descumprimento de princípio leva à invalidade do ato jurídico, desafiando medidas individuais e coletivas, por parte dos interessados, do seu sindicato e do MPT, conforme a hipótese. Afinal, a situação é de alteração contratual *in pejus* ao obreiro, o que é legalmente vedado. Considerando o princípio tuitivo, a irrenunciabilidade de direitos pelo obreiro, a irredutibilidade salarial etc., o caso é de nulidade absoluta, cuja dimensão coletiva, quando constatada a prática da escola (ou seja, a repetição do ato), sob ambiência de coação pela administração escolar, pode sugerir a reparação por danos morais coletivos, em face do assédio moral metaindividual.

O caso narrado na proposição não é de acordo japonês, já que a redução salarial não é, necessariamente, transitória nem atende aos demais requisitos necessários (Lei nº 4.923/65, revogada em parte pelo art. 7º, VI, CF). A possibilidade de redução salarial por negociação coletiva, aos olhos do PN 78/SDC-TST, é *sine die*. E, ainda mais estranhamente, a Corte permite a redução unilateral, por vontade do empregador, se houver redução de Turmas, em face da diminuição dos alunos (OJ 244/SDI-1), não fazendo nenhuma referência à tentativa de aproveitamento do professor em outras atividades, como as administrativas. A referida jurisprudência escuda-se na força maior superveniente, a tornar inviável a manutenção das mesmas condições de trabalho anteriormente pactuadas.

Durante o curso do semestre letivo, é difícil se configurar a situação autorizativa descrita no PN 78/SDC e na OJ 244/SBDI-1, pois a verificação da quantidade de alunos ocorre, normalmente, antes de iniciadas as aulas ou logo nos seus primeiros dias. Só raramente há esvaziamento de turmas por abandono de número considerável de alunos (a “debandada de alunos”), podendo ser citadas as situações de trancamento de disciplina e de transferências, nas épocas apropriadas. Obviamente, estes casos também merecem apreciação pelos candidatos, pois compõem a realidade de quem leciona, conquanto não ocorram com a mesma frequência de falta de quorum para turmas iniciais. O princípio da segurança jurídica pode ser gravemente arranhado com a redução da carga horária, em face da surpresa que provoca e ante os compromissos pessoais que o trabalhador por certo já assumira.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
17º CONCURSO PÚBLICO PARA PROVIMENTO DE CARGOS DE
PROCURADOR DO TRABALHO

Uma saída bastante apropriada, nestes casos, é o aproveitamento do professor em outras atividades escolares, como as administrativas e de suporte acadêmico (atendimento a alunos, pesquisa e atividade de extensão, por exemplo), de modo a evitar a redução, posto compensadas as horas em sala de aula.

A fim de evitar a redução sensível, é possível aplicar, analogicamente, o art. 483, “g”, CLT, constituindo despedida indireta quando “o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários”. A delimitação do que seja “redução sensível” é de suma relevância neste ponto, para os casos de real e inevitável necessidade de redução da carga horária, o que é justificável, por exemplo, para evitar o fechamento da instituição de ensino, o que traria gravame social, para os trabalhadores e para a própria educação local. Somente pelo recurso à analogia seria de se invocar o percentual máximo de 25% de redução salarial e de garantia do salário mínimo (Lei nº 4.923/65).

Dispõe a OJ 244, SBDI-1, do TST: “A redução da carga horária do professor, em virtude da diminuição do número de alunos, não constitui alteração contratual, uma vez que não implica redução do valor da hora-aula”. Trata-se de mudança na carga horária do professor em virtude de carência de alunos, considerando a sucessão dos períodos letivos, que leva à redução de Turmas; e não ato de vindita, de retaliação, perseguição ou redução simples do salário pela escola. A redação da OJ sugere a possibilidade excepcional de redução da carga horária no curso do semestre, na hipótese que especifica.

O TST já esclareceu a abrangência destes permissivos jurisprudenciais, pontuando que a redução da carga horária do professor é permitida se houver diminuição do número de alunos. Numa análise crítica, pode-se dizer que o TST dividiu com o trabalhador os riscos do empreendimento da empresa, o que ofende, a uma só vez, vários princípios de Direito do Trabalho.

Além destes aspectos, a resposta do candidato deve analisar a compatibilidade entre o poder diretivo do empregador, a inalterabilidade contratual (art. 468, CLT), o *pacta sunt servanda*, a cláusula implícita *rebus sic stantibus* e o lado social da questão, num cotejo necessário de adequação e proporcionalidade.

Sendo coletiva a redução da carga horária, e conseqüente redução salarial, cabe ao MPT apurar os fatos e, se constatada a ilegalidade, promover ação civil pública no primeiro grau de jurisdição, para defender interesse individual homogêneo dos



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
17º CONCURSO PÚBLICO PARA PROVIMENTO DE CARGOS DE
PROCURADOR DO TRABALHO

professores prejudicados. A apuração poderá ser feita em Inquérito Civil Público ou outro procedimento de investigação. Caso haja Acordo Coletivo firmado ilegalmente ou contrário à jurisprudência consolidada do TST, é possível o ajuizamento de ação anulatória no Tribunal competente, obedecendo à competência hierárquica, fazendo estar no pólo passivo as entidades que subscreveram o instrumento coletivo. A tutela inibitória, a ser postulada na ação adequada, é fundamental para evitar a prática lesiva ou a repetição da ilegalidade, com previsão de multas por eventual descumprimento da ordem jurídica. Esta é providência de extrema utilidade prática, na medida em que previne ilegalidades futuras, inclusive quanto a outros professores que, porventura, venham a integrar os quadros da Instituição de Ensino. A prova a ser colhida é tipicamente documental, com base nos planos de aula e quadro de horários semestrais, além dos contracheques, tudo a ser requisitado pelo MPT, independentemente da fiscalização trabalhista pela SRTE local e colhimento de testemunhos. Na ACP, é possível que o MPT solicite a condenação da empresa em danos morais coletivos, sem prejuízo da responsabilização do sindicato porventura pactuante.

Não é bastante a mera repetição, pelo candidato, do conteúdo do PN-78 nem da OJ-244 acima mencionados. O aprofundamento é essencial à resposta, considerando que a prova era consultada e porque o objetivo das provas subjetivas é, exatamente, o de averiguar outras habilidades do candidato, sobretudo seu juízo crítico, o domínio jurídico, o raciocínio lógico e a capacidade de compreender toda a dimensão do problema, com suas soluções. Neste sentido, sem dúvida alguma a compreensão social se torna imprescindível ao candidato a cargo de Procurador do Trabalho. A prova consultada não se presta a constatar se o aluno sabe manusear livros de súmulas e fontes legislativas, porque isso é habilidade já analisada na Graduação de Direito.