

PADRÃO DE RESPOSTA - PEÇA PROFISSIONAL

Enunciado:

Refrigeração Nacional, empresa de pequeno porte, contrata os serviços de um advogado em virtude de uma reclamação trabalhista movida pelo ex-empregado Sérgio Feres, ajuizada em 12.04.2012 e que tramita perante a 90ª Vara do Trabalho de Campinas (número 1598-73.2012.5.15.0090), na qual o trabalhador alega e requer, em síntese:

- que desde a admissão, ocorrida em 20.03.2006, sofria revista íntima na sua bolsa, feita separadamente e em sala reservada, que entende ser ilegal porque violada a sua intimidade. Requer o pagamento de indenização por dano moral de R\$ 50.000,00.

- que uma vez o Sr. Mário, seu antigo chefe, pessoa meticulosa e sistemática, advertiu verbalmente o trabalhador, na frente dos demais colegas, porque ele havia deixado a blusa para fora da calça, em desacordo com a norma interna empresarial, conhecida por todos. Efetivamente houve esquecimento por parte de Sérgio Feres, como reconheceu na petição inicial, mas entende que o chefe não poderia agir publicamente dessa forma, o que caracteriza assédio moral e exige reparação. Requer o pagamento de indenização pelo dano moral sofrido na razão de outros R\$ 50.000,00.

- que apesar de haver trabalhado em turno ininterrupto de revezamento da admissão à dispensa, ocorrida em 15.05.2011, se ativava na verdade durante 8 horas em cada plantão, violando a norma constitucional de regência, fazendo assim jus aduas horas extras com adicional de 50% por dia de trabalho, o que requer. Reconhece existir norma coletiva que estendeu a jornada para 8 horas, mas advoga que ela padece de nulidade insanável, pois aniquila seu direito constitucional a uma jornada menor.

- no período aquisitivo 2008/2009 teve 18 faltas, sendo 12 delas justificadas. Pretendia transformar 10 dias das férias em dinheiro, como entende ser seu direito, mas o empregador só permitiu a conversão de oito dias, o que se revela abusivo por ferir a norma cogente. Por conta disso, deseja o pagamento de dois dias não convertidos em pecúnia, com acréscimo de 1/3.

- nas mesmas férias citadas no tópico anterior, fruídas no mês de julho de 2010, tinha avisado ao empregador desde o mês de março de 2010 que gostaria de receber a 1ª parcela do 13º salário daquele ano juntamente com as férias, para poder custear uma viagem ao exterior, mas isso lhe foi negado. Entende que esse é um direito potestativo seu, que restou violado, pelo que persegue o pagamento dos juros e correção monetária da 1ª parcela do 13º salário no período compreendido entre julho de 2010 (quando aproveitou as férias) e 30.11.2010 (quando efetivamente recebeu a 1ª parcela da gratificação natalina).

- que no mês de novembro de 2007 afastou-se da empresa por 30 dias em razão de doença, oportunidade na qual recebeu benefício do INSS (auxílio-doença previdenciário, espécie B-31). Contudo, nesse período não recebeu ticket refeição nem vale transporte, o que considera irregular. Persegue, assim, ambos os títulos no lapso em questão.

- que a empresa sempre pagou os salários no dia 2 do mês seguinte ao vencido, mas a partir de abril de 2009, unilateralmente, passou a quitá-los no dia 5 do mês seguinte, em alteração reputada maléfica ao empregado. Requer, em virtude disso, a nulidade da novação objetiva e o pagamento de juros e correção monetária entre os dias 2 e 5 de cada mês, no interregno de abril de 2009 em diante.

Considerando que todos os fatos apontados pelo trabalhador são verdadeiros, apresente a peça pertinente à defesa dos interesses da empresa, sem criar dados ou fatos não informados.

Gabarito comentado:

Elaboração de uma contestação, com endereçamento e qualificação das partes, além do número do processo.

PRESCRIÇÃO PARCIAL - Na defesa dos interesses o examinando deve arguir prescrição parcial (quinquenal) em relação aos supostos direitos anteriores a 12.04.2007 (5 anos do ajuizamento da ação).

REVISTA - Deve ser sustentado que a revista em bolsas não pode ser considerada revista íntima, mas sim pessoal, conforme jurisprudência majoritária no TST, pois não há contato físico nem exposição visual de parte do corpo, além de ser feita em lugar reservado e separadamente, de modo que não estariam presentes os requisitos dos artigos 186 e 927 do Código Civil. Não houve excesso no poder diretivo/fiscalizatório. A revista foi realizada com equilíbrio, respeitando a ponderação de interesses. Pelo princípio da eventualidade, o examinando deve sustentar que o valor postulado está exagerado, pois não considera a capacidade econômica da reclamada (empresa de pequeno porte), devendo ser diminuído caso haja condenação, adequando-se ao princípio da razoabilidade.

ASSÉDIO MORAL – Deve ser sustentado que conceitualmente, o assédio exige reiteração de atos. Assim, uma desavença esporádica não caracteriza assédio moral. Ademais, o próprio trabalhador reconhece que deu ensejo à punição, de modo que não estariam presentes os requisitos dos artigos 186 e 927 do Código Civil. Pelo princípio da eventualidade, o examinando deve sustentar que o valor postulado está exagerado, pois não considera a capacidade econômica da reclamada (empresa de pequeno porte), devendo ser diminuído caso haja condenação, adequando-se ao princípio da razoabilidade.

HORA EXTRA - Deve ser sustentado que a norma coletiva pode validamente dispor sobre a extensão do horário no caso de turno ininterrupto de revezamento, e neste caso não se cogita do pagamento de sobrejornada.

FÉRIAS - Deve ser sustentado que a quantidade de faltas injustificadas (6) gera o direito a 24 dias de férias. Como apenas 1/3 podem ser convertidos em pecúnia, a empresa agiu corretamente ao transformar oito dias em dinheiro, que é o limite no caso concreto.

13º SALÁRIO - Deve ser sustentado que a 1ª parcela do 13º salário, para ser recebida juntamente com as férias, deve ser requerida no mês de janeiro, o que não foi observado pelo reclamante, retirando-lhe assim o direito potestativo.

TICKET REFEIÇÃO e VALE TRANSPORTE - Deve ser sustentado que, suspenso que foi o contrato pelo afastamento por prazo superior a 15 dias em razão de doença, o empregado não faz jus aos benefícios que se relacionam com a prestação dos serviços, dentre eles os ticket refeição e o vale transporte.

ALTERAÇÃO DATA PAGAMENTO - Deve ser sustentado que, de acordo com o TST, a mudança da data de pagamento, respeitado o prazo máximo de tolerância legal, é alteração contratual possível, não sendo considerada ilegal. Trata-se de novação objetiva lícita.

Encerramento requerendo o acolhimento da prejudicial de prescrição parcial e, no mérito, a improcedência dos pedidos. Indicar a produção de provas.

Distribuição dos Pontos:

(A SIMPLES CITAÇÃO LEGAL OU JURISPRUDENCIAL PERTINENTE NÃO CREDENCIA PONTUAÇÃO)

Quesito Avaliado	Valores
Formato de contestação, com endereçamento ao juiz de Campinas, número do processo e qualificação das partes (0,25) Obs.: o desrespeito a algum dos elementos estruturais acarretará perda de 0,10.	0,00/0,15/0,25
Arguição de prescrição parcial dos direitos anteriores a 5 anos do ajuizamento da ação OU prescrição quinquenal, tendo como marco 12.04.2007 (0,30). Indicação CRFB/88, art. 7º, XXIX OU CLT, art. 11 OU Súmula 308, I do TST (0,20) OBS.: É necessária a indicação precisa do fundamento legal. A mera indicação do fundamento legal ou jurisprudencial não credencia pontuação.	0,00/0,30/0,50
Revista em bolsas não é considerada íntima, mas sim pessoal, pois não há contato físico nem exposição visual de parte do corpo, além de feita em lugar e forma adequados OU Revista em bolsa não é considerada íntima, mas pessoal, estando ausentes os requisitos dos arts. 186 e 927 do CCB ou art. 5º, X da CF/88 OU não houve excesso no poder diretivo/fiscalizatório, pois a revista observou a ponderação de interesses. (0,80); o valor postulado é exagerado, pois não considera a capacidade econômica da reclamada (empresa de pequeno porte), devendo ser reduzido para atender aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade (0,20).	0,00/0,20/0,80/1,00
Uma desavença esporádica não pode ser considerada assédio moral, que exige a reiteração de atos OU não há assédio moral numa única conduta OU o autor reconheceu que errou, pelo que cabível a punição aplicada, que não tinha objetivo de desmoralizar (CLT, art. 2º) OU uma desavença esporádica não pode ser considerada assédio moral, estando ausentes os requisitos dos artigos 186 e 927 do CCB OU a mera advertência na presença de colegas não enseja ofensa à honra do autor, por não constituir situação vexatória (CLT, art. 2º) (0,40). O valor postulado é exagerado, pois não considera a capacidade econômica da reclamada (empresa de pequeno porte), devendo ser reduzido para atender aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade. (0,10)	0,00/0,10/0,40/0,50
A norma coletiva pode validamente dispor sobre a extensão do horário no caso de turno ininterrupto de revezamento. (0,30). Indicação da CF/88, art. 7º, XIV ou XXVI OU Súmula 423 do TST OU OJ 275 TST (0,20). OBS.: É necessária a indicação precisa do fundamento legal. A mera indicação do fundamento legal ou jurisprudencial não credencia pontuação.	0,00/0,30/0,50
A quantidade de faltas injustificadas (6) permite a fruição de 24 dias de férias. Logo, apenas oito dias poderiam ser convertidos em pecúnia. (0,30). Indicação dos artigos 130, II OU 143 da CLT (0,20). OBS.: É necessária a indicação precisa do fundamento legal. A mera indicação do fundamento legal ou jurisprudencial não credencia pontuação.	0,00/0,30/0,50
A 1ª parcela do 13º salário, para ser recebida junto com as férias, deveria ser requerida no mês de janeiro, o que não foi observado pelo reclamante. (0,30). Indicação do art. 2º § 2º da Lei 4.749/65 OU art. 4º do Decreto 57.155/65 (0,20). OBS.: É necessária a indicação precisa do fundamento legal. A mera indicação do fundamento legal ou jurisprudencial não credencia pontuação.	0,00/0,30/0,50
Estando o contrato suspenso pelo afastamento por período superior a 15 dias, o empregado não faz jus aos benefícios que se relacionam com a prestação dos serviços, a exemplo do ticket refeição e vale transporte. (0,30). Indicação do Art. 476 da CLT OU 59, 60 ou 63 da Lei 8.213/91 OU art. 80 do Decreto 3.048/99 OU Súmula 440 do TST em sentido contrário (0,20). OBS.: É necessária a indicação precisa do fundamento legal. A mera indicação do fundamento legal ou jurisprudencial não credencia pontuação.	0,00/0,30/0,50

PROVA PRÁTICO-PROFISSIONAL

Aplicada em 21/10/2012

ÁREA: DIREITO DO TRABALHO

Quesito Avaliado	Valores
A mudança da data de pagamento, dentro do limite de tolerância legal, é alteração possível, não sendo considerada ilegal OU trata-se de novação objetiva lícita. (0,30). Indicação da OJ 159 da SDI-1 TST OU art. 459, § 1º da CLT (0,20). OBS.: É necessária a indicação precisa do fundamento legal. A mera indicação do fundamento legal ou jurisprudencial não credencia pontuação.	0,00/0,30/0,50
Encerramento requerendo o acolhimento de prescrição parcial (0,10) e, no mérito, a improcedência dos pedidos (0,15).	0,00/0,10/0,15/0,25

PADRÃO DE RESPOSTA – QUESTÃO 1

Enunciado:

Joana e Guilherme, ambos com 30 anos de idade, ajuizaram reclamação trabalhista plúrima contra um Município, dos quais são empregados nos moldes da CLT, postulando diversos direitos lesados. A sentença, proferida de forma líquida, julgou o pedido procedente em parte e condenou o réu ao pagamento de R\$ 13.000,00 para Joana e R\$ 22.000,00 para Guilherme.

Com base na hipótese apresentada, responda aos itens a seguir.

A) Analise se a sentença proferida estará sujeita ao duplo grau de jurisdição obrigatório.(Valor: 0,60)

B) Caso a sentença transite em julgado nos termos originais, de que forma será feito o pagamento da dívida aos exequentes?(Valor: 0,65)

Gabarito comentado:

A. A sentença não estará submetida ao duplo grau de jurisdição porque a condenação é inferior a 60 (sessenta) salários mínimos sendo caso de aplicar-se a Súmula 303, I, “a” do TST:

I - Em dissídio individual, está sujeita ao duplo grau de jurisdição, mesmo na vigência da CRFB/1988, decisão contrária à Fazenda Pública, salvo quando a condenação não ultrapassar o valor correspondente a 60 (sessenta) salários mínimos;

OU

CPC, Art. 475 - Está sujeita ao duplo grau de jurisdição, não produzindo efeito senão depois de confirmada pelo tribunal, a sentença:

I - proferida contra a União, o Estado, O Distrito Federal, o Município, e as respectivas autarquias e fundações de direito público;

....

§ 2º - Não se aplica o disposto neste artigo sempre que a condenação, ou o direito controvertido, for de valor certo não excedente a 60 (sessenta) salários mínimos, bem como no caso de procedência dos embargos do devedor na execução de dívida ativa do mesmo valor.

OU

Súmula 490 STJ – A dispensa de reexame necessário, quando o valor da condenação ou do direito controvertido for inferior a sessenta salários mínimos, não se aplica a sentenças ilíquidas.

B. Para os Municípios, o pagamento das dívidas se fará por precatório quanto aos valores acima de 30 salários-mínimos e por RPV (requisição de pequeno valor) nos valores inferiores a tal patamar.

CF/88, Art. 100. Os pagamentos devidos pelas Fazendas Públicas Federal, Estaduais, Distrital e Municipais, em virtude de sentença judiciária, far-se-ão exclusivamente na ordem cronológica de apresentação dos precatórios e à conta dos créditos respectivos, proibida a designação de casos ou de pessoas nas dotações orçamentárias e nos créditos adicionais abertos para este fim.

....

§ 3º O disposto no caput deste artigo relativamente à expedição de precatórios não se aplica aos pagamentos de obrigações definidas em leis como de pequeno valor que as Fazendas referidas devam fazer em virtude de sentença judicial transitada em julgado.

OU

ADCT, Art. 87. Para efeito do que dispõem o § 3º do art. 100 da Constituição Federal e o art. 78 deste Ato das Disposições Constitucionais Transitórias serão considerados de pequeno valor, até que se dê a publicação oficial das respectivas leis definidoras pelos entes da Federação, observado o disposto no § 4º do art. 100 da Constituição Federal, os débitos ou obrigações consignados em precatório judiciário, que tenham valor igual ou inferior a trinta salários-mínimos, perante a Fazenda dos Municípios.

No caso em exame, em razão do valor da condenação, Joana deverá receber o crédito por Requisição de Pequeno Valor (RPV) e Guilherme, por precatório.

OJ-TP-9 PRECATÓRIO. PEQUENO VALOR. INDIVIDUALIZAÇÃO DO CRÉDITO APURADO. RECLAMAÇÃO TRABALHISTA PLÚRIMA. EXECUÇÃO DIRETA CONTRA A FAZENDA PÚBLICA. POSSIBILIDADE.

Tratando-se de reclamações trabalhistas plúrimas, a aferição do que vem a ser obrigação de pequeno valor, para efeito de dispensa de formação de precatório e aplicação do disposto no § 3º do art. 100 da CRFB/88, deve ser realizada considerando-se os créditos de cada reclamante.

Instrução Normativa 32/07 do TST

Art. 3º Reputa-se de pequeno valor o crédito cuja importância atualizada, por beneficiário, seja igual ou inferior a:

...

III - 30 (trinta) salários mínimos, ou o valor estipulado pela legislação local, se a devedora for a Fazenda Pública Municipal.

....

Art. 7º Na hipótese de reclamação plúrima será considerado o valor devido a cada litisconsorte, expedindo-se, simultaneamente, se for o caso:

a) requisições de pequeno valor em favor dos exequentes cujos créditos não ultrapassam os limites definidos no art. 3º desta INSTRUÇÃO; e

b) requisições mediante precatório para os demais credores.

Distribuição dos Pontos:

Quesito Avaliado	Valores
A) Não estará sujeita ao duplo grau porque a condenação é inferior a 60 (sessenta) salários mínimos (0,40). Indicação da Súmula 303, I, "a" do TST OU art. 475 § 2º do CPC OU Súmula 490 do STJ (0,20). OBS.: A mera indicação do fundamento legal ou jurisprudencial não credencia pontuação. É necessária a indicação precisa do fundamento legal.	0,00/0,40/0,60
B) Joana receberá seu crédito por Requisição de Pequeno Valor (0,20) (RPV) e Guilherme, por precatório (0,20). Indicação do Art. 87, II do ADCT OU 100 § 3º da CF/88 OU OJ/TP 9 do TST OU Art. 3º, III ou 7º da IN 32/2007 do TST (0,25). OBS.: É necessária a indicação precisa do fundamento legal. A mera indicação do fundamento legal ou jurisprudencial não credencia pontuação.	0,00/0,20/0,40/0,45/0,65

PADRÃO DE RESPOSTA – QUESTÃO 2

Enunciado:

Francisco é empregado numa empresa de máquinas e trabalha externamente. Em termos salariais, Francisco é comissionista puro, recebendo 20% sobre as vendas por ele realizadas mensalmente. Em determinado mês Francisco efetuou uma venda de R\$ 50.000,00 em 10 parcelas mensais, daí porque o empregador lhe disse que pagará a comissão de acordo com o vencimento das parcelas.

A partir do caso apresentado, responda aos itens a seguir.

A) Se uma das parcelas não for paga pelo comprador, como deve proceder o empregador de Francisco em relação ao pagamento da comissão correspondente? Justifique. (Valor: 0,65)

B) Se as parcelas estivessem sendo pagas normalmente e Francisco fosse dispensado seis meses após a realização da venda, como fica a situação da comissão vincenda?(Valor: 0,60)

Gabarito comentado:

A. O empregador deve realizar o pagamento da comissão, pois não pode transferir para o empregado o risco do negócio, já que possui meios jurídicos hábeis para a cobrança da dívida em face do devedor inadimplente.

B. Nesse caso a empresa continuará pagando a comissão a cada mês, pois a ruptura do contrato não exclui o direito do empregado nem obriga o empregador a antecipar o pagamento, na forma da CLT, art. 466 § 2º “A cessação das relações de trabalho não prejudica a percepção das comissões e percentagens devidas na forma estabelecida por este artigo”.

Distribuição dos Pontos:

Quesito Avaliado	Valores
A) O empregador deve realizar o pagamento da comissão, pois é ele quem sofre o risco do negócio OU aplica-se o princípio da alteridade (0,45); indicação do art. 2º ou 466 § 1º da CLT OU arts. 5º ou 7º Lei 3.207/57 (0,20) OBS.: É necessária a indicação precisa do fundamento legal. A mera indicação do fundamento legal ou jurisprudencial não credencia pontuação.	0,00/0,45/0,65
B) A empresa continuará pagando a comissão a cada mês, mesmo após ter rompido o contrato (0,40); indicação do art. 466 § 2º da CLT (0,20). OBS.: É necessária a indicação precisa do fundamento legal. A mera indicação do fundamento legal ou jurisprudencial não credencia pontuação.	0,00/0,40/0,60

PADRÃO DE RESPOSTA – QUESTÃO 3

Enunciado:

Uma determinada empresa aplica a seguinte jornada de trabalho: os empregados trabalham durante sete dias das 8:00 às 17:00 h com intervalo de uma hora para refeição e folgam no 8º dia – e assim sucessivamente. Além disso, recebem um bônus de dois dias fruitivos por mês, nos quais podem faltar quando desejarem, sem qualquer desconto no salário, desde que avisem previamente à chefia.

A partir da situação apresentada, responda aos seguintes itens.

A) Qual é o efeito do repouso semanal remunerado no contrato de trabalho e onde se encontra o normativo de regência desse direito? (Valor: 0,65)

B) Analise, segundo a legislação em vigor, a política de repouso remunerado adotada pela empresa. (Valor: 0,60)

Gabarito comentado:

A. O repouso semanal remunerado é causa de interrupção do contrato de trabalho e está previsto na CRFB/88 (artigo 7º, XV), artigo 67 da CLT e Lei 605/49.

B. A política empresarial está equivocada, pois o repouso semanal deve ser aproveitado durante a semana, no período de 7 dias – e não após -, na forma da OJ 410 da SDI-1 do TST – “REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. CONCESSÃO APÓS O SÉTIMO DIA CONSECUTIVO DE TRABALHO. ART. 7º, XV, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. VIOLAÇÃO. Viola o art. 7º, XV, da CRFB, a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, importando no seu pagamento em dobro”.

Distribuição dos Pontos:

Quesito Avaliado	Valores
A) O repouso semanal remunerado é causa de interrupção do contrato de trabalho (0,45), estando previsto na CRFB/88, art. 7º, XV OU art. 67 da CLT OU Lei 605/49 (0,20). OBS.: É necessária a indicação precisa do fundamento legal. A mera indicação do fundamento legal ou jurisprudencial não credencia pontuação.	0,00/0,45/0,65
B) Errada a política empresarial pois o repouso deve ser aproveitado durante a semana - dentro do período de 7 dias(0,40). Indicação da OJ 410 da SDI-1 do TST (0,20) OBS.: É necessária a indicação precisa do fundamento legal. A mera indicação do fundamento legal ou jurisprudencial não credencia pontuação.	0,00/0,40/0,60

PADRÃO DE RESPOSTA – QUESTÃO 4

Enunciado:

O juízo trabalhista da 90ª Vara do Trabalho de Fortaleza comunicou à empresa X quanto a inserção do seu nome no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas. A respeito disso, responda às indagações abaixo:

A) Em que situações o nome do devedor é inscrito no BNDT (Banco Nacional de Devedores Trabalhistas)?

(Valor: 0,65)

B) Qual(is) é(são) a(s) consequência(s) da inserção do nome de uma empresa no BNDT (Banco Nacional de Devedores Trabalhistas), com emissão de certidão positiva? (Valor: 0,60)

Gabarito comentado:

A. Quando o devedor não cumprir obrigações estabelecidas em sentença condenatória transitada em julgado proferida pela Justiça do Trabalho, em acordos judiciais trabalhistas e acordos firmados perante o Ministério Público do Trabalho ou Comissão de Conciliação Prévia, na forma do Art. 642-A da CLT.

B. Ficará impossibilitada de participar de licitações, conforme Lei n. 8.666/93, alterada pela Lei n. 12.440/11.

Distribuição dos Pontos:

Quesito Avaliado	Valores
A) Quando não cumprir obrigações estabelecidas em sentença condenatória transitada em julgado proferida pela Justiça do Trabalho, em acordos judiciais trabalhistas ou acordos firmados perante o MPT ou CCP (0,45). Indicação do art. 642-A, § 1º, da CLT OU art. 1º Lei 12440/11 OU Art. 1º, I e II da Resolução Administrativa 1470/2011 do TST (0,20). OBS1.: Na hipótese de ausência de citação de qualquer uma das situações, o candidato será descontado em 0,10. OBS2.: É necessária a indicação precisa do fundamento legal. A mera indicação do fundamento legal ou jurisprudencial não credencia pontuação.	0,00/0,35/0,45/0,55/0,65
B) A empresa ficará impossibilitada de participar de licitações (0,40). Indicação dos Arts. 27, IV ou 29, V da Lei n. 8.666/93 OU arts. 2º ou 3º da Lei 12.440/11 (0,20). OBS.: É necessária a indicação precisa do fundamento legal. A mera indicação do fundamento legal ou jurisprudencial não credencia pontuação.	0,00/0,40/0,60