

1ª questão – valor: 1,5 pontos

Sobre a pré-executividade, **indaga-se:**

- Cuida-se de exceção ou de objeção?
- Quais são as hipóteses de cabimento e em que momento deve ser oposta?
- Informe as consequências em relação aos demais atos da execução;
- Diga se é possível a interposição de recurso em face das prováveis decisões proferidas pelo juiz diante da arguição;
- A exceção ou objeção de pré-executividade requer garantia do juízo e é compatível com o processo do trabalho?

2ª questão – valor 1,5 pontos

A Constituição brasileira de 1988 prevê organização sindical fundada nos parâmetros que especifica. O sistema adotado conta com inúmeros defensores, que apontam vários inconvenientes para a adoção de outro, diante da realidade brasileira.

Tal sistema, no entanto, é bastante criticado pela doutrina e por inúmeros setores da sociedade, que lhe apontam inconvenientes.

INDAGA-SE:

- Como é estruturada a organização sindical brasileira, qual a forma de custeio dos sindicatos e o que propõe a Organização Internacional do Trabalho a respeito do tema?
- Apreceie, de forma crítica, o sistema sindical adotado pelo ordenamento pátrio;
- Apresente a proposta de organização sindical que, no seu entender, melhor se adequaria, nos dias atuais, ao relacionamento coletivo de trabalho.

3ª questão – valor 1,5 pontos

TILÁPIO DA SILVA PEIXE foi admitido na empresa BACALHOA IMPORTAÇÕES E EXPORTAÇÕES S/A em 03/01/2001 na função de escriturário, vindo a galgar sucessivos postos, até ser promovido, em 03/11/2007, ao cargo de gerente de recursos humanos.

Em 15/10/2008, quando percebia o salário de R\$19.000,00 (dezenove mil reais), já computada a gratificação de função, a empresa lhe fez uma proposta de custeio de um curso para candidatar-se ao cargo de diretor para assuntos internacionais, remunerado com salário mensal de R\$35.000,00, carro funcional e um bônus anual calculado com base no lucro do exercício findo.

O curso, de 03 (três) anos, era altamente especializado, feito em universidade corporativa, com aulas intensivas de inglês e francês, matemática financeira, técnicas de mercado e outras matérias destinadas à obtenção de um perfil diferenciado.

Tilápio não precisaria trabalhar no período, continuando a receber o salário mensal, mas deveria dedicar-se inteiramente aos estudos.

Caso viesse a ser aprovado, concorreria com outros dois candidatos à vaga. Caso desistisse do curso, precisaria reembolsar à empresa as despesas, somente ficando dispensado do reembolso em caso de reprovação.

Tilápio aceitou expressamente a proposta. Assistiu com empenho a todas as aulas, destacando-se em todas as avaliações teóricas e práticas realizadas ao longo do curso.

Em 31/10/2011, foi reprovado nos exames finais e, ato contínuo, comunicou à empresa o seu desligamento, por motivos particulares, vindo, no dia seguinte, a ser admitido em empresa concorrente como diretor para assuntos internacionais, com o salário de R\$45.000,00 mensais e bônus anual calculado sobre o lucro do exercício findo.

Alegando má fé na conduta do trabalhador, a empresa moveu ação trabalhista em face de Tilápio, postulando o reembolso do investimento feito, calculado em R\$70.000,00, conforme comprovação nos autos, e, também, a declaração judicial da despedida, por justa causa. Aduziu que não cabe consignação de valores, porque o que o réu teria a receber de férias proporcionais acrescidas de 1/3 e gratificação natalina proporcional, calculadas sobre o salário final de R\$23.000,00 (vinte e três mil reais),

resulta em valor inferior ao que é devido à empresa, inclusive a título de aviso prévio proporcional ao tempo de serviço.

O trabalhador se defendeu, negando a justa causa, alegando não ser devida a indenização, por ter sido, conforme cláusula contratual, reprovado no curso e que, de toda sorte, qualquer compensação salarial não pode exceder de um mês de remuneração, como estabelece o artigo 477, §5º, da CLT, postulando, em reconvenção, férias proporcionais acrescidas de 1/3, gratificação natalina proporcional e o reconhecimento judicial do pedido de demissão.

A empresa, sobre a reconvenção, sustenta que é incabível na Justiça do Trabalho e, no mérito, que as parcelas postuladas são indevidas, em virtude da justa causa.

INDAGA-SE:

- a) A hipótese é de falta grave, podendo a empresa considerar o contrato resolvido, por justa causa ou é de pedido de demissão?
- b) Assiste razão ao trabalhador quanto à alegação de impossibilidade de compensação do valor R\$70.000,00 e de reconvenção na Justiça do Trabalho? E, sendo cabível a reconvenção, deve ser julgada procedente ou improcedente?
- c) Caso entenda pelo reconhecimento do pedido de demissão como causa do rompimento do contrato, é devido aviso prévio à empresa e, se afirmativo, como deve ser calculado?

4ª questão – valor: 1,5 pontos

MAICOSUEL BOTAFOGUENSE DA SILVA trabalhou de 01/12/1989 a 01/01/2002 para a COMPANHIA SIDERÚRGICA AÇO DURO S/A, na função de cortador de aço, vindo a ser despedido, sem justa causa. Em 13/11/2005 ajuizou ação trabalhista postulando indenização por danos morais, materiais e estéticos, fundamentado em perícia feita no INSS, na qual restou constatada a perda permanente de 75% da audição, com possibilidade de restauração de 25% com o uso de aparelho auditivo.

A empresa, em resposta, admite que o problema possa ter decorrido das tarefas exercidas ao longo do período trabalhado, mas apresenta prejudicial de prescrição total, sustentando que o contrato de trabalho foi extinto há mais de dois anos.

Acrescenta que ao longo do contrato forneceu-lhe equipamento de proteção auricular e que na época da dispensa nenhum problema de redução de acuidade auditiva foi relatado ou apurado no exame demissional, não tendo, portanto, agido com culpa. Além do que, pagou ao autor, durante o contrato, adicional de insalubridade em grau mínimo, compensatório de eventuais danos.

A empresa aduz que o dano moral é indevido, porque o problema relatado não ofendeu a honra, a imagem, a intimidade e a privacidade do trabalhador, e que sempre foi bem tratado ao longo do contrato, tendo até recebido um bônus quando da despedida.

Sustenta ainda que o trabalhador não faz jus a indenização por dano estético, por não ter ocorrido afeição aparente de sua efígie, sendo o problema de surdez um dano que não é visível.

Finalmente, contesta o pedido de danos materiais, com fundamento em que o obreiro está trabalhando em outra empresa, no estoque de uma papelaria, como comprovado pela CTPS, sendo irrelevante para a atual função, a incapacidade verificada.

INDAGA-SE:

- a) O processo deve ser extinto com resolução do mérito em virtude da prescrição?
- b) Assiste razão à empresa quanto à natureza compensatória do adicional de insalubridade pago ao trabalhador ao longo do contrato?
- c) Assiste razão à empresa quanto à impertinência do dano moral?
- d) Assiste razão à empresa quanto à impertinência do dano estético?
- e) Assiste razão à empresa quanto à impertinência dos danos materiais?

5ª questão – valor: 1,0 ponto

Discorra sobre:

- a) os elementos constitutivos do ato de improbidade administrativa, fundamentando-os;
- b) a natureza da ação judicial cabível para apurar e punir os atos de improbidade;
- c) as medidas cautelares para a eficácia do resultado da ação judicial pertinente;
- d) a legitimação e prazo para o ajuizamento e se existe possibilidade de transação, acordo ou conciliação após a propositura da ação.

6ª questão – valor: 1,0 ponto

Relativamente ao exercício das ações civis públicas e ações civis coletivas na Justiça do Trabalho, algumas correntes podem ser observadas em relação à legitimação do Ministério Público do Trabalho ou dos sindicatos, conforme a natureza do interesse defendido.

Entre outras, uma delas sustenta que, com base na Constituição e na legislação infraconstitucional, a legitimação do Sindicato se restringe à defesa dos interesses individuais homogêneos e coletivos categoriais.

Outra corrente sustenta, por seu turno, que com base na Constituição, a legitimação do Ministério Público do Trabalho estaria restrita aos interesses difusos e coletivos.

Há ainda quem afirme que, com base na Lei Orgânica do Ministério Público da União, a legitimação do **parquet** está restrita à defesa dos interesses difusos e homogêneos indisponíveis.

INDAGA-SE:

- a) A legitimação do sindicato e do Ministério Público do Trabalho é restrita conforme o interesse tutelado ou é ampla e concorrente?
- b) Explicando a controvérsia a respeito do tema, se a legitimação do sindicato e do **parquet** trabalhista para as ações civis públicas e ações civis coletivas é autônoma ou é extraordinária?
- c) Na hipótese de exercício concomitante de ações individuais, ocorre litispendência?

7ª questão – valor: 1,0 ponto

A lei trabalhista não esclarece a amplitude do efeito devolutivo do recurso ordinário. E outros efeitos lhe são atribuídos pela doutrina, além do devolutivo.

INDAGA-SE:

- a) Qual a diferença entre extensão e profundidade do efeito devolutivo do recurso ordinário?
- b) Quanto à extensão e profundidade do recurso ordinário, que espécie de questões podem ser reexaminadas pelo Tribunal?
- c) Quanto à profundidade, aponte o artigo da lei processual civil que serve para fundamentar o efeito translativo do recurso ordinário.
- d) Qual é a diferença entre efeito substitutivo e efeito expansivo do recurso ordinário?

8ª questão – valor: 1,0 ponto

Analisando, de forma crítica, a finalidade social do direito, de modo a superar, com fundamento numa jurisprudência de valores, a antinomia clássica direito natural-direito positivo e à luz da teoria geral do direito, da filosofia e da sociologia, disserte sobre a função social do contrato de trabalho na ordem econômica e o papel do Juiz do Trabalho na interpretação e aplicação do Direito do Trabalho, considerados os princípios constitucionais pertinentes e a sua força normativa.