

## JUIZ(A) DO TRABALHO SUBSTITUTO(A)

PROVA ESCRITA DISCURSIVA – NÍVEL SUPERIOR

TIPO 1 – BRANCA



### SUA PROVA

Além deste caderno de provas contendo 10 questões discursivas, você receberá do fiscal de sala:

- um caderno de textos definitivos **destinado às respostas**



### TEMPO

- **5 horas** é o período disponível para a realização da prova, já incluído o tempo para a transcrição das respostas para o caderno de textos definitivos
- **3 horas** após o início da prova é possível retirar-se da sala, sem levar o caderno de provas
- **30 minutos** antes do término do período de prova é possível retirar-se da sala **levando o caderno de provas**



### NÃO SERÁ PERMITIDO

- Qualquer tipo de comunicação entre os candidatos durante a aplicação da prova
- Usar o sanitário ao término da prova, após deixar a sala



### INFORMAÇÕES GERAIS

- Verifique se seu caderno está completo, sem repetição de questões ou falhas. Caso contrário, notifique imediatamente o fiscal da sala, para que sejam tomadas as devidas providências
- Confira seus dados pessoais, especialmente nome, número de inscrição e documento de identidade, e leia atentamente as instruções
- Use somente caneta esferográfica, fabricada em material transparente, com tinta preta ou azul, vedado o uso de líquido corretor de texto ou de caneta hidrográfica fluorescente
- O preenchimento das respostas da prova discursiva é de sua responsabilidade e não será permitida a substituição do caderno de textos definitivos em caso de erro
- Para fins de avaliação, somente será considerado o texto transcrito para o caderno de textos definitivos. Os espaços para rascunho são de preenchimento facultativo e não serão considerados
- O caderno de textos definitivos **não poderá ser assinado ou rubricado nem conter qualquer marca que identifique o candidato**, sob pena de anulação e automática eliminação do concurso
- Os candidatos serão submetidos ao sistema de detecção de metais quando do ingresso e da saída de sanitários durante a realização das provas

**Boa sorte!**



1

Austregésilo, motorista, no exercício regular de sua atividade profissional, recém-casado, com 29 anos de idade, empregado da Transportadora Chega Rápido e estudante do último semestre do curso de Fisioterapia – já aprovado em primeiro lugar no concurso realizado pela Prefeitura do Município de Casa Alta para o cargo de fisioterapeuta –, encontrava-se por 5 horas consecutivas na condução de camionete da empresa carregada com 500 kg de cimento. Ao trafegar por trecho de pista dupla, envolveu-se em acidente que resultou de o veículo por ele conduzido encontrar-se a 100 km/h (acima da velocidade máxima permitida, que é 80 km/h no trecho específico), e por haver sido abalroado por um automóvel conduzido por motorista com a CNH vencida, que invadiu a pista e provocou o capotamento da camionete. Ele recebeu os primeiros socorros no local e foi conduzido ao hospital, teve o braço esquerdo amputado à altura do cotovelo e sequelas permanentes na perna direita que o impedem de deambular sem o auxílio de muletas, além de cicatriz de 12 cm na região da virilha. Nessa condição, Austregésilo sente-se com limitações para exercer plenamente as atribuições relativas ao cargo para o qual fora aprovado. Após a concessão do auxílio-doença pelo INSS por 6 meses e 15 dias, sem pagamento de salário pelo empregador, retornou à empresa e foi readaptado na função de conferente de cargas e passou a perceber o mesmo salário pago anteriormente.

A partir desses fatos, analise, fundamentadamente:

- a) a identificação e os elementos constitutivos da responsabilidade pelos danos causados;
- b) as espécies de danos provocados no empregado, acompanhadas das respectivas definições;
- c) os direitos que, eventualmente, sejam devidos ao empregado;
- d) a necessidade de prova pré-constituída em relação aos danos materiais e a modificação do estado de fato ou de direito e suas consequências futuras.

Valor: 1 ponto

Máximo de 60 linhas.

1

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

5

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

10

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

15

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

20

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

25

---

---

---

---

---

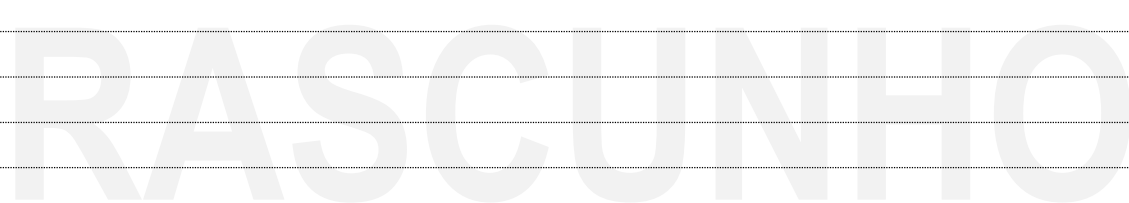
---

---

---

---

---



30

35

40

45

50

55

60

RASCUNHO

**2**

A empresa Algo Ritmo, atuante na área de tecnologia da informação, constatou que, do total de 100 estudantes universitários que realizavam estágio profissional, regulado pela Lei nº 11.788/2008, apenas 6 eram negros, todos do gênero masculino. Esse cenário motivou o questionamento por organizações dos movimentos negros acerca da ausência de estudantes negros e negras nas vagas de estágio profissional, especialmente diante da Lei nº 12.711/2012. Em razão disso, a empresa decidiu abrir seleção de estágio com reserva de 60% das vagas para mulheres negras, pessoas travestis e transexuais.

Analise a legalidade do processo seletivo de estágio realizado pela empresa. Fundamente com base no direito nacional e internacional aplicável à matéria, bem como na jurisprudência dos tribunais superiores sobre o tema.

Valor: 1 ponto

Máximo de 30 linhas.

1

5

10

15

20

25

30

RASCUNHO

**3**

Considere as seguintes informações incontroversas:

- I. O reclamante sempre residiu na Região Administrativa de Cruzeiro/DF (TRT-10); foi arrematado por meios telemáticos, no sítio eletrônico de intermediação via internet, Vaga Fácil.com, que tem atuação nacional, e submeteu-se aos exames admissionais em Taguatinga/DF (TRT-10), onde não há agência, sucursal ou filial da contratante;
- II. Depois de firmado o contrato de trabalho com Máquinas Agrícolas S/A, no Município de Recife/PE (TRT-06), prestou serviços de técnico de manutenção industrial apenas no Município de Santa Cruz/RN, que está abrangido pela jurisdição da Vara do Trabalho do Município de Currais Novos/RN (TRT-21);
- III. O reclamante ajuizou reclamação trabalhista em uma das Varas do Trabalho de Brasília/DF (TRT-10), jurisdição trabalhista do seu domicílio;
- IV. A reclamada apresentou exceção de incompetência em cinco dias, contados da notificação inicial, e o magistrado da Vara do Trabalho de Brasília/DF (TRT-10) declinou da competência para o processamento e o julgamento da reclamação trabalhista em favor da Vara do Trabalho de Currais Novos/RN (TRT-21);
- V. No juízo de destino, o magistrado da Vara do Trabalho de Currais Novos/RN (TRT-21) declarou-se igualmente incompetente para o processamento e o julgamento do feito e remeteu o processo para uma das Varas de Recife (TRT-06);
- VI. O juiz de Recife também não reconheceu a sua competência e suscitou o conflito respectivo, que foi admitido.

Responda de forma fundamentada:

- a) A exceção de incompetência foi apresentada em oportunidade preclusiva ou facultativa? Qual a natureza do conflito, os pressupostos para sua instauração e a autoridade competente para processá-lo e julgá-lo?
- b) Com base nas disposições constitucionais e infraconstitucionais vigentes, nos princípios norteadores do Direito Processual do Trabalho e na jurisprudência, indique qual o foro competente para processar e julgar a reclamação trabalhista, que melhor realize a garantia do acesso à ordem jurídica justa.

Valor: 1 ponto

Máximo de 30 linhas.

1

5

10

15

20

25

RASCUNHO

---

---

---

---

30

---

4

Mévio, digitador, foi dispensado pelo Hospital Saúde Vital Ltda., em 13 de agosto de 2022. De acordo com o empregador, duas condutas faltosas foram praticadas: vazamento de dados e atrasos/faltas excessivas ao trabalho.

Mediante pagamento em dinheiro, ele disponibilizou dados de saúde de paciente com 11 anos de idade, filho de pessoa famosa, a influenciador digital que os divulgou amplamente e fez comentários desabonadores sobre o hospital, uma vez que os responsáveis pelo paciente (objetores de consciência) negaram autorização à transfusão de sangue e o procedimento não foi realizado, com prejuízos à saúde da criança.

O referido hospital, desde 2009, adotou controle eletrônico de horário de trabalho, com autenticação das presenças por reconhecimento de impressões digitais. No entanto, sem o conhecimento dos empregados, associou a esse controle de jornada um *software* de inteligência artificial que gera relatórios sobre assiduidade/pontualidade e sugere sanções disciplinares àqueles que extrapolam determinado padrão de faltas ou atrasos. Além disso, instalou programa que capta o ritmo e a cadência dos toques dos digitadores, inclusive para fins de aferição de desempenho e prêmios de produtividade.

Ao ser admitido, Mévio assinara autorização para o tratamento dos seus dados biométricos pelo hospital, renovada anualmente, da qual constava a expressão “para os usos ordinários da empresa”. Atrasava-se e faltava com frequência, justificadamente, por motivo de doença crônica. Em razão do mencionado tratamento de dados (revelando faltas e atrasos que extrapolavam o padrão programado) e também pelo alegado vazamento, Mévio foi despedido por justa causa, seis meses após a divulgação dos dados e imediatamente depois de concluído procedimento administrativo interno de apuração de autoria.

Diante do quadro fático, analise:

- a) a natureza das impressões digitais como dados e o valor jurídico do consentimento de Mévio para o tratamento desses dados;
- b) o uso da inteligência artificial para tratamento de dados, a necessidade de revisão humana das respectivas decisões automatizadas (apresentando fundamentos favoráveis e contrários) e a licitude da avaliação de desempenho e da aferição de prêmios de produtividade em razão do ritmo/cadência de toques.

Valor: 1 ponto

Máximo de 60 linhas.

1

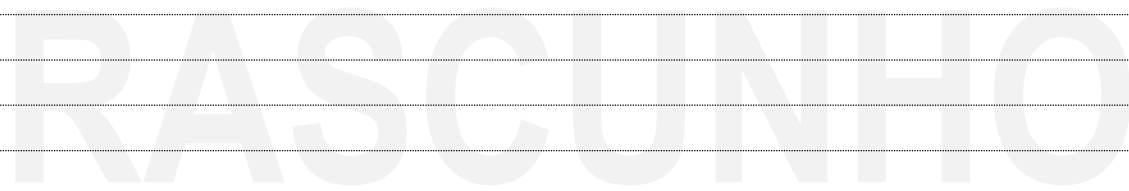
5

10

15

20

25





30

35

40

45

50

55

60

RASCUNHO

5

Mévio, digitador, foi dispensado pelo Hospital Saúde Vital Ltda., em 13 de agosto de 2022. De acordo com o empregador, duas condutas faltosas foram praticadas: vazamento de dados e atrasos/faltas excessivas ao trabalho.

Mediante pagamento em dinheiro, ele disponibilizou dados de saúde de paciente com 11 anos de idade, filho de pessoa famosa, a influenciador digital que os divulgou amplamente e fez comentários desabonadores sobre o hospital, uma vez que os responsáveis pelo paciente (objetores de consciência) negaram autorização à transfusão de sangue e o procedimento não foi realizado, com prejuízos à saúde da criança.

O referido hospital, desde 2009, adotou controle eletrônico de horário de trabalho, com autenticação das presenças por reconhecimento de impressões digitais. No entanto, sem o conhecimento dos empregados, associou a esse controle de jornada um *software* de inteligência artificial que gera relatórios sobre assiduidade/pontualidade e sugere sanções disciplinares àqueles que extrapolam determinado padrão de faltas ou atrasos. Além disso, instalou programa que capta o ritmo e a cadência dos toques dos digitadores, inclusive para fins de aferição de desempenho e prêmios de produtividade.

Ao ser admitido, Mévio assinara autorização para o tratamento dos seus dados biométricos pelo hospital, renovada anualmente, da qual constava a expressão “para os usos ordinários da empresa”. Atrasava-se e faltava com frequência, justificadamente, por motivo de doença crônica. Em razão do mencionado tratamento de dados (revelando faltas e atrasos que extrapolavam o padrão programado) e também pelo alegado vazamento, Mévio foi despedido por justa causa, seis meses após a divulgação dos dados e imediatamente depois de concluído procedimento administrativo interno de apuração de autoria.

Diante do quadro fático, analise:

- a) as condutas faltosas atribuídas a Mévio e a validade da justa causa aplicada;
- b) o fundamento e a natureza da responsabilidade civil de Mévio em face do empregador, pelo vazamento de dados do paciente;
- c) o fundamento e a natureza da responsabilidade civil do hospital quanto ao tratamento dos dados de Mévio.

Valor: 1 ponto

Máximo de 60 linhas.

1

5

10

15

20

25

RASCUNHO

30

35

40

45

50

55

60

RASCUNHO

6

Em execução de sentença trabalhista, na fase de liquidação, ante o falecimento do executado, o espólio, representado pelo inventariante, foi habilitado nos autos.

Iniciada a execução, foi penhorado um imóvel do espólio, avaliado em R\$ 650.000,00. O valor da dívida é de R\$ 302.323,27 (atualizado para 30/4/2023).

Ao apresentar embargos à penhora, o inventariante sustentou a impenhorabilidade, por se tratar de bem de família e por residir no local com sua família; impossibilidade de penhora, porque o imóvel pertence também à viúva do executado, por meação; a avaliação é inferior ao valor real do imóvel; há outros imóveis disponíveis, que podem substituir o penhorado, já que a execução deve processar-se da forma menos gravosa ao executado. Postula a invalidade da penhora. Juntou cópia da conta de energia elétrica do imóvel, ainda em nome do falecido, procuração em que consta domicílio do inventariante em endereço diverso do imóvel penhorado, certidão do cartório imobiliário e laudo de avaliação do imóvel, no valor de R\$ 2.000.000,00, elaborado por corretor sem registro no CRECI.

O embargado juntou anúncios de imóveis semelhantes, por valor aproximado ao da avaliação.

Analise, fundamentadamente, a possibilidade de êxito dos embargos.

Valor: 1 ponto

Máximo de 30 linhas.

1

5

10

15

20

25

30

RASCUNHO

7

Após 15 anos de serviço, Maria Amélia, mulher com Transtorno do Espectro Autista (TEA), acidentou-se em janeiro de 2021, quando vigia a cláusula 158 da convenção coletiva de trabalho, com o texto “têm garantia no emprego os empregados que sofram acidente de trabalho, com sequelas, desde a data do acidente até completar o tempo mínimo para aposentadoria”. Maria Amélia foi dispensada sem justa causa, em dezembro de 2022, quando já expirado o prazo de vigência da referida norma convencional. Em razão do acidente, afastara-se para gozo de auxílio-doença acidentário até setembro de 2021 e recebeu alta, com direito ao auxílio-acidente. Postulou judicialmente a anulação da despedida, com fundamento na violação à garantia convencional e na discriminação, por ser pessoa com deficiência e por apresentar sequela consolidada em razão do acidente. O único argumento da defesa quanto à despedida foi um corte geral de pessoal por economia. Não houve produção de provas. Os aspectos do acidente e a condição de pessoa com TEA não são controvertidos.

Analise a questão, tendo em vista a distribuição do ônus da prova, a vedação da ultratividade das normas coletivas e a validade da dispensa.

Valor: 1 ponto  
Máximo de 30 linhas.

1

5

10

15

20

25

30

RASCUNHO

**8**

Dois irmãos, de 12 e 16 anos, trabalhavam juntos no período da manhã, como limpadores de forno numa carvoaria na floresta que circunda a cidade onde residiam e, à tarde, recebiam apostas do jogo do bicho, pelas ruas da parte urbanizada da região.

À luz desses fatos, discorra sobre trabalho ilícito e trabalho proibido, inclusive quanto aos efeitos, com base na teoria das nulidades do Direito do Trabalho.

Valor: 1 ponto

Máximo de 30 linhas.

1

5

10

15

20

25

30

RASCUNHO

9

Após o final de greve que paralisou os serviços de transporte, saúde e vigilância, o Município de Xanadu foi condenado, em 17 de janeiro de 2022, a pagar R\$ 300.000,00 ao sindicato da categoria profissional, a título de indenização por conduta antissindical consistente na disseminação de notícias falsas que associavam a entidade sindical ao crime organizado local e sugeriam atos de violência durante os piquetes realizados. A sentença também condenou o Município na obrigação de não reiterar as condutas descritas na petição inicial. Nada obstante, deixou de determinar a reintegração de doze empregados públicos, todos despedidos com justa causa em razão da participação ativa nos piquetes, fora das respectivas jornadas de trabalho, porque teriam incomodado os demais trabalhadores com panfletagem e palavras de ordem em carro de som.

O sindicato interpôs recurso ordinário para discutir a referida reintegração, dentro do prazo legal, atendidos todos os pressupostos recursais extrínsecos.

A procuradoria municipal não recorreu no prazo, mas ingressou com ação rescisória no dia 23 de fevereiro de 2022, antes do julgamento do recurso ordinário. Alegou violação manifesta de norma jurídica – o princípio da legalidade (CRFB/1988, Art. 5º, II) –, por não haver lei federal a regular as condutas antissindiciais. Pediu, ademais, o afastamento ou redução do valor da indenização.

Com base nessa descrição fática, analise:

- a) a legitimidade da entidade sindical para defender em juízo o interesse individual dos doze trabalhadores e o mérito da sua pretensão recursal;
- b) a admissibilidade da ação rescisória, à vista dos dispositivos legais aplicáveis ao procedimento;
- c) o cabimento de ações rescisórias com base em precedentes obrigatórios, identificando-os, de modo geral, no âmbito da Justiça do Trabalho;
- d) o mérito da tese adotada na ação rescisória, independentemente de sua admissibilidade, e os temas da liberdade sindical e das condutas antissindiciais.

Correlacione as respostas, no que couber, com o controle de convencionalidade (OIT e sistema interamericano) e com as políticas judiciárias do Conselho Nacional de Justiça.

Valor: 1 ponto  
Máximo de 60 linhas.

1

5

10

15

20

RASCUNHO

25

30

35

40

45

50

55

60

RASCUNHO



**10**

Trata-se de audiência de instrução (presencial) em caso que envolvia vendedor externo urbano e empresa com 40 empregados, com pedido de horas extraordinárias, inclusive quanto ao intervalo para refeição não usufruído em sua integralidade.

A reclamada negou a existência de horas extras e não juntou aos autos os cartões de ponto, sob a alegação de que não estava obrigada a fazê-lo.

O preposto da reclamada reconheceu, em depoimento, que o reclamante comparecia na empresa no início e no final do dia, para reuniões. As partes dispensaram a oitiva de testemunhas. A reclamada requereu a expedição de ofício para obter os dados de geolocalização do aparelho celular do reclamante durante todo o período de vínculo (1 ano e 2 meses), por 24 horas contínuas, a fim de comprovar que ele almoçava todos os dias em sua residência, após pegar os filhos na escola. Sucessivamente, requereu que o juízo determinasse ao próprio reclamante exportar os dados de geolocalização de sua conta no provedor de internet, no prazo de 10 dias, sob pena de presumir verdadeira a alegação da defesa.

Diante do indeferimento dos pedidos, o advogado da reclamada requereu o registro em ata do seu protesto. Ao fazê-lo, afirmou que “o juiz estava desatualizado com o uso da tecnologia e das provas digitais, provavelmente porque não conhecia sequer as funcionalidades do próprio celular, pois, se soubesse, poderia ele mesmo – juiz – acessar os dados diretamente, na própria audiência, utilizando ferramentas específicas para isso” (sic). O juiz, com a voz alterada e batendo a mão energicamente sobre a mesa, afirmou que ele “era a autoridade máxima na audiência, cabendo-lhe, com exclusividade, deferir ou indeferir a prova requerida”. Com tal justificativa, indeferiu o registro dos protestos, determinou a expedição de ofícios à Ordem dos Advogados do Brasil e ao Ministério Público Federal por ter havido, na sua compreensão, a prática do crime de desacato, e a todas as Varas do Trabalho da Região para ciência aos demais magistrados sobre a ofensa proferida pelo advogado. Encerrou a audiência sem conceder a oportunidade para aduzir razões finais, não obstante o requerimento nesse sentido. O advogado afirmou, então, que havia gravado a audiência e tomaria as providências cabíveis.

Dados os fatos, analise, fundamentadamente:

- a) a conduta do juiz em audiência a respeito do conflito interpessoal com o advogado, sob o ponto de vista das normas que regulam o comportamento ético e funcional do magistrado e sob o aspecto processual, bem como eventuais responsabilidades penais de ambos (juiz e advogado);
- b) a pertinência e a relevância do meio de prova requerido pelo advogado;
- c) a licitude ou não da gravação da audiência pelo advogado.

Valor: 1 ponto

Máximo de 60 linhas

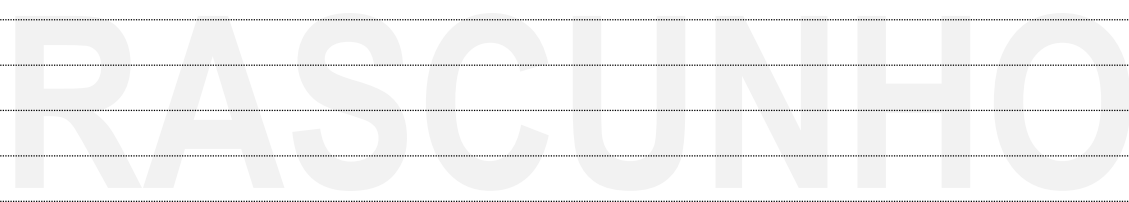
1

5

10

15

20



25

30

35

40

45

50

55

60

RASCUNHO



Realização

