

Duração: 4,0 horas

Permitida a consulta à legislação seca. Vedada a consulta a ementários, jurisprudência ou doutrinas.

A interpretação dos enunciados é aspecto integrante da resolução das questões.

O emprego de meios ilícitos levará ao recolhimento da prova.

QUESTÃO 1

TÍCIO, empregado de sociedade de economia mista federal desde 1975, aposentou-se por tempo de contribuição em **14.04.2010** e seguiu trabalhando na empresa, sem solução de continuidade. Em **15.05.2010**, porém, sofreu um acidente vascular cerebral e tornou-se definitivamente incapacitado para o trabalho. Por força de cláusula de acordo coletivo em vigor na empresa, recebeu salários por doze meses consecutivos; depois, não mais. Em **17.05.2013**, ajuizou ação na Justiça do Trabalho, alegando, entre outras coisas, o seguinte:

- seu AVC decorreria das agressivas condições de trabalho impostas pelo empregador, com gestão por estresse, além da exigência de horas extraordinárias excessivas e habituais (12 horas por dia) e intervalos intrajornadas constantemente suprimidos, levando-o a um quadro crônico de sedentarismo e obesidade, que, segundo laudo médico oficial, foram concausas do evento danoso (todos fatos comprovados nos autos);
- por conta disso, entendeu fazer jus a indenização por danos materiais, morais e estéticos, cumulativamente. Pediu, ademais, o reconhecimento da rescisão indireta do contrato, com o pagamento de todos os haveres resilitórios, uma vez que, por culpa patronal, jamais voltaria a trabalhar; e, de outro turno, também por estar sem quaisquer salários desde maio de 2011.

Em sua defesa, a reclamada alegou, "*ad litteram*", que:

- a ação estaria prescrita, porque, nos termos da CLT, o primeiro contrato de trabalho extinguiu-se em 14.04.2010, com a aposentadoria espontânea; e, em relação ao AVC, toda a concausalidade remontava a esse primeiro contrato, eis que, reiniciada nova relação de emprego em 15.04.2010, esta teria durado apenas um mês (tempo irrelevante para, "*per se*", determinar quadro de obesidade ou estresse). Ademais, ainda que assim não fosse, o AVC deu-se em 15.05.2010, sendo que o prazo para a ação de reparação, nos termos do artigo 206, §3º, V, do Código Civil (três anos), já teria se exaurido.

- indenizações por danos morais e estéticos não poderiam se acumular neste caso;
- não poderia ela, empregadora, dispensar o empregado, já que TÍCIO estaria doente, e o seu quadro patológico – com incapacidade laboral total e permanente – suspendia o contrato de trabalho; se é assim, também não poderia ela, empregadora, rescindir o contrato indiretamente. Logo, só se poderia reconhecer, no caso, o abandono de emprego, porque tampouco houve pedido de demissão; ou, na melhor hipótese, a extinção do contrato por força maior. De resto, não podendo trabalhar, TÍCIO não faria jus a salário (exceto no interstício garantido pela ACT), mas a benefício previdenciário (auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez), sem qualquer responsabilidade patronal.

Diante desse quadro, **responda:**

1.1. Está tecnicamente correta a contestação da reclamada, ao falar em “prescrição da ação”? E houve realmente a prescrição? Esclareça.

1.2. Indenizações por danos morais e por danos estéticos podem ser cumuladas neste caso? Em geral, quando podem ser cumuladas? A rigor, a expressão “indenização” designa com perfeição esses institutos? Esclareça.

1.3. O que é “gestão por estresse” e como se relaciona com a figura do *assédio moral*? Há, na espécie, alguma conexão entre os pedidos de indenização e a norma do artigo 225 da Constituição Federal? A tutela jurisdicional reparatória, neste caso, seria a mais adequada?

1.4. O AVC, no contexto narrado, pode ser considerado episódio de *força maior* em relação ao empregador? Responda, relacionando com o princípio da boa-fé objetiva.

1.5. Supondo-se que não houvesse gestão por estresse, ordenarização de horas extras ou supressão de intervalos, o contrato de trabalho poderia ser indiretamente rescindido, no caso em exame, apenas com fundamento na negativa de salários entre 16.05.2011 e 17.05.2013? Ou teria mesmo havido abandono de emprego? Haveria outra solução jurídica para a questão da continuidade do contrato de trabalho?

QUESTÃO 2

Certa pessoa jurídica foi condenada a pagar a ex-empregado indenização sucedânea de uma garantia de emprego que teria se incorporado ao patrimônio jurídico do trabalhador por força de dissídio coletivo instaurado em 1985, por iniciativa do presidente do Tribunal Regional do Trabalho àquela época, e julgado naquele mesmo ano. A sentença condenatória

proferida em face da empresa, com base naquela sentença normativa, já transitou em julgado. Sua execução arrasta-se há anos, por conta da desativação da empresa e do desaparecimento dos sócios. Quando finalmente o juiz localiza um sócio-gerente e o cita para pagar, vale-se o réu dos *embargos à execução* para tentar extinguir o processo, pugnando pela relativização da coisa julgada e subsequente anulação do título executivo judicial, eis que a sentença normativa (TRT) que baseou a sentença exequenda (1º grau) fundou-se, a rigor, em artigo de lei flagrantemente inconstitucional (artigo 856 da CLT), por violação do “*procedural due process*”.

À vista dessa hipótese, **responda:**

2.1. O que é a *teoria da relativização da coisa julgada*, esgrimida pelo sócio em seus embargos? Por que ela se aplicaria à hipótese do artigo 856 da CLT, e qual a relação com o “*procedural due process*”?

2.2. A relativização da coisa julgada tem previsão legislativa no processo civil brasileiro? E no processo do trabalho? Qual o seu fundamento comum?

2.3. Há na jurisprudência brasileira hipóteses de relativização da coisa julgada já reconhecidas, no âmbito do STF e/ou do STJ, à margem dos procedimentos legais específicos em vigor, por meio de ação própria (que não os embargos à execução)? Se houver, exemplifique.

2.4. No mérito, os embargos à execução apresentados pela pessoa jurídica deveriam ser acolhidos? Esclareça.

2.5. Se os embargos não forem providos, a questão de fundo poderá chegar, concretamente, à apreciação meritória no Tribunal Superior do Trabalho, pela via recursal? Como? Considere, na resposta, a jurisprudência dominante do TST.

QUESTÃO 3

Determinado Município, por sua Secretaria de Transportes, firmou um contrato com a empresa “A”, tendo por objeto a prestação de serviço de limpeza das instalações do órgão público. Por conseguinte, os empregados da empresa “A” passaram a trabalhar nas dependências da referida Secretaria, executando o serviço, sendo a empresa “A” remunerada diretamente pelo Município mediante pagamento de valor fixo mensal.

Ao lado disso, o mesmo Município firmou contrato com a empresa “B”, tendo por objeto a exploração do transporte rodoviário urbano, de modo que a empresa “B”, executando o serviço com seus próprios recursos físicos e humanos, vem sendo remunerada mediante cobrança de tarifas pagas pelos usuários do transporte público.

Dois empregados, um da empresa "A" e outro da empresa "B", ajuizaram distintas reclamações trabalhistas em face das respectivas empregadoras e do Município, suscitando, em ambos os processos, a corresponsabilidade deste último por verbas trabalhistas inadimplidas.

Nesse quadro fático, analise as duas situações enfocando os seguintes aspectos:

3.1. Natureza jurídica dos contratos firmados pelo Município com as empresas A e B.

3.2. Responsabilidade do Município pelas verbas trabalhistas não pagas pela empresa A.

3.3. Responsabilidade do Município pelas verbas trabalhistas não pagas pela empresa B.

QUESTÃO 4

No tocante aos diplomas negociais laborais coletivos e à luz da sistemática do Direito do Trabalho no Brasil, discorra sobre os seguintes aspectos:

4.1. Como se encontra atualmente solucionada a questão da eficácia da norma jurídica coletiva após a expiração formal de validade do respectivo instrumento normativo? Há um quadro de anomia até a vigência do instrumento normativo vindouro? E com o advento deste instrumento novo, como se resolve a questão da incidência normativa adequada?

4.2. Explique a evolução histórica do tratamento jurídico dado ao problema enfocado no item anterior, desde a Constituição Federal de 1988 até o momento atual.

4.3. Considerando os princípios especiais do Direito Coletivo do Trabalho, explique os dois critérios que autorizam a prevalência das normas jurídicas coletivas sobre as regras de padrão geral heterônimo.

4.4. O princípio da autodeterminação sindical autoriza os entes coletivos a dilatarem a vigência de acordo coletivo sem limite temporal? Esclareça.