

### **PEÇA PRÁTICO-PROFISSIONAL**

Trata-se de um recurso ordinário, peça comum no cotidiano forense, que o aspirante à profissão de advogado deve saber manejar tecnicamente.

**ESTRUTURA DA PEÇA** – Avaliação sistêmica e estrutural do recurso apresentado pelo examinando, sendo desejável a apresentação de duas peças: uma de manifestação do recurso dirigida ao juiz e outra de encaminhamento ao TRT. Em alguma delas devem ser abordados os requisitos básicos do recurso (subjetivos e objetivos) e que não está havendo recolhimento das custas porque a procedência do pedido foi parcial. Observar-se-á ainda a indicação da parte, numeração dos autos do processo e identificação correta do nome do recurso interposto.

**REVELIA e CONFISSÃO** – Trata-se de caso de terceirização, comum na prática trabalhista, na qual deve ser postulada a aplicação da pena de revelia em desfavor da 2ª ré porque ela não contestou o feito, em que pese citada. Mede-se a capacidade de o examinando identificar que, na hipótese, não se pode aproveitar a defesa de uma das litisconsortes em favor da outra. Aceitável a citação dos artigos 320, I, do CPC ou 844 da CLT.

**INÉPCIA** – Busca-se a valorização do artigo 840 da CLT e o afastamento de excessos de preciosismo, pois no caso apresentado o pedido de declaração de vínculo é desnecessário em razão da informalidade do Processo do Trabalho (CLT, artigo 840), além do que o silêncio da empregadora quanto ao período oficioso equivale à confissão quanto a este pleito. Então, espera-se o pedido de afastamento da inépcia e o julgamento imediato do pedido, com a concessão da pretensão deduzida em juízo.

**PRESCRIÇÃO PARCIAL** – Tema bastante atual, espera-se que o examinando, que na situação advoga para o reclamante, sustente que o juiz não poderia conhecer de ofício da prescrição parcial, conforme sinalização jurisprudencial recente, fundamentando no caráter protetivo do Direito do Trabalho, tornando o artigo 219, § 5º, do CPC inaplicável na seara trabalhista.

**HORAS EXTRAS** – Espera-se que o examinando identifique que deveria ser deferida a hora do intervalo integral (OJ 307 TST), que ele se insurja contra o adicional normativo de 40% porque a lei não admite que ele seja inferior a 50% (CRFB/88, art. 7º, XVI, ou CLT, art. 59, §1º) e, finalmente, que ele pugne pela natureza salarial do direito, credenciando seu reflexo nas demais verbas (OJ 354 TST).

**INSALUBRIDADE** – Espera-se que o examinando identifique posição jurisprudencial consolidada no sentido de que o magistrado, em relação ao adicional de insalubridade, não está vinculado ao agente nem ao grau indicados pela parte, valorizando assim a primazia da realidade, especialmente porque o agente agressor à saúde foi detectado pela perícia (Súmula 293 do TST).

**MULTA ARTIGO 477 da CLT** – Espera-se que o examinando identifique que, malgrado paga a indenização no prazo legal, a homologação ocorreu a destempo, o que gera prejuízo ao trabalhador para sacar o FGTS (e por extensão a multa de 40% depositada na conta vinculada) e habilitar-se ao seguro desemprego, situação que autoriza o pagamento da multa do artigo 477, §8º, da CLT. A diferença entre pagamento e homologação é o objeto principal deste tópico.

**ANOTAÇÃO DE DISPENSA NA CTPS** – Espera-se que o examinando exponha que o interregno

do aviso prévio é computado para todos os fins, inclusive anotação de dispensa na CTPS, pois onde o legislador não faz distinção não compete ao intérprete fazê-lo (OJ 82 TST e CLT, artigo 487, parágrafo 1º).

**DANO MORAL** – Deseja-se que o examinando identifique que na atitude empresarial há violação a aspecto da personalidade do reclamante, pois há exposição de partes do corpo a contragosto do empregado, sendo irrelevante que a fiscalização seja feita por pessoa do mesmo sexo, autorizando, assim, a condenação em dano moral, bem como aborde que a revista íntima, proibida para mulheres, é extensível aos homens (CRFB, art. 5º, I), como vem sinalizando, de forma unânime, doutrina e jurisprudência, em interpretação extensiva.

**HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS** – Busca-se avaliar se o examinando tem conhecimento dos requisitos legais para a concessão de honorários advocatícios na Justiça do Trabalho (Súmula 219 do TST ou Lei 5.584/70, arts. 14 e 16) e que eles estão presentes no caso concreto, pelo que devido o pleito.

**HONORÁRIOS PERICIAIS** – Busca-se a compreensão do examinando no sentido de que a sucumbência foi totalmente da empresa, que arcará com o valor total, devolvendo-o corrigido nos moldes da OJ 198 do TST.

**JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA** – Busca-se apurar do examinando conhecimento de que juros e correção monetária são pedidos implícitos, que independem de requerimento da parte (Súmula 211 do TST).

**RESPONSABILIDADE 2ª RÉ** – Objetiva-se manifestação do examinando no sentido de que a determinação para a desconsideração da personalidade jurídica antes de alvejar o patrimônio da devedora subsidiária não tem previsão legal, pois os sócios da empresa devedora não figuram no polo passivo, e a desconsideração é medida excepcional. Assim, ele deve sustentar que, em não havendo êxito na execução da 1ª ré, que imediatamente a execução seja direcionada contra a 2ª demandada.

**DO PEDIDO** – Requerimento para que haja conhecimento e provimento do recurso, visando à reforma da sentença, com a procedência das postulações.

Em relação aos itens da correção, assim ficaram divididos:

<b>Item</b>	<b>Pontuação</b>
ESTRUTURA DA PEÇA - indicação de encaminhamento do recurso com 2 peças: uma dirigida ao juiz e outra ao TRT, com correto endereçamento. [0,2 = um endereçamento / 0,4 = completo (endereçamento, indicação das partes, número do processo e duplicidade de peças)]	0 / 0,2 / 0,4
REVELIA e CONFISSÃO – aplica-se a revelia e a confissão quanto à matéria de fato em relação à segunda ré em face da discussão envolvendo a sua responsabilidade. (0,2 = incompleto: indicou revelia ou revelia e confissão com base no art. 844 da CLT / 0,4 = completo: fundamento em que a defesa de um litisconsórcio não aproveita o outro.)	0 / 0,2 / 0,4
INÉPCIA – não há inépcia em razão da informalidade do Processo do Trabalho ou foi feito o pedido de retificação da CTPS, o que pressupõe a existência do vínculo no período anterior à assinatura	0 / 0,2 / 0,4

[em ambos os casos, CLT, artigo 840]. No mérito, o silêncio da empregadora equivale à confissão e importa no deferimento deste pleito (sem que isso signifique supressão da instância). (0,2 = apenas recorrer da inépcia / 0,4 = recorrer da inépcia com base no art. 840 da CLT OU na simplicidade do processo trabalhista e pedir a apreciação do mérito)	
PRESCRIÇÃO PARCIAL – A prescrição de ofício é inaplicável na seara trabalhista, por incompatibilidade com o princípio protetivo (art. 8º., parágrafo único, ou 769, CLT).	0/0,4
HORAS EXTRAS – (I) deveria ser deferida 1 hora extra (OJ 307 TST OU art. 71, §4º, CLT), com adicional de 50%, pois a lei veda percentual inferior (II) (CRFB, art. 7º, XVI, ou CLT, art. 59 §1º), (III) sendo devidos os reflexos nas demais verbas, em face da natureza salarial da verba (OJ 354, TST). (Recorrer pedindo: hora integral (0,2) + adicional de 50% (0,1) + reflexos (0,1))	0/0,2/0,3/0,4
INSALUBRIDADE – o juiz não está vinculado ao agente nem ao grau indicados pela parte, portanto deveria conceder o direito detectado pela perícia (Súmula 293, TST).	0/0,4
MULTA ARTIGO 477 da CLT – (I) A homologação ocorreu fora do prazo legal, sendo devida a multa (CLT, art. 477, §8º). (II) O prejuízo ao trabalhador existe na demora para sacar a multa de 40% sobre o FGTS, dos depósitos do FGTS em si e para o requerimento do seguro desemprego. (I - 0,2 / II - 0,2)	0/0,2/0,4
ANOTAÇÃO DE DISPENSA NA CTPS – o lapso do aviso prévio é computado, mesmo sendo indenizado (art. 487, §1º, CLT ou OJ 82, TST).	0/0,4
DANO MORAL – A revista íntima, proibida para mulheres, é extensível aos homens, em virtude do princípio da isonomia ou com base na CRFB, art. 5º, I, ou art. 7º, XXX, da CRFB. Está caracterizado o dano moral no caso, em razão do constrangimento identificado.	0/0,4
HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS – Devidos porque o reclamante está assistido por sindicato, além de encontrar-se desempregado (Súmulas 219 ou 329 do TST ou Lei 5.584/70).	0/0,4
HONORÁRIOS PERICIAIS – a sucumbência foi da empresa, que arcará com o valor total, nos moldes da OJ 198 do TST ou art. 790-B da CLT.	0/0,2
JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA – são pedidos implícitos, que independem de requerimento da parte (Súmula 211, TST, ou art. 293, CPC).	0/0,2
RESPONSABILIDADE 2ª RÉ – não há lei que exija desconsideração da personalidade da 1ª ré antes de direcionar a execução para a 2ª. (0,2 = resposta parcial / 0,4 = resposta completa)	0/0,2/0,4
DO PEDIDO – Conhecimento e provimento do recurso para reforma da sentença com a procedência das postulações. (0 = falta de pedido ou pedido inadequado / 0,1 = incompleto / 0,2 = completo)	0/0,1/0,2

### QUESTÃO 1

A questão envolve os efeitos da falência e da solidariedade na ação trabalhista, sendo inúmeras as causas trabalhistas envolvendo as duas situações, o que desafia o conhecimento do futuro advogado.

Em processos contra a massa falida, cabe à Justiça do Trabalho apenas a definição do *quantum debeatur*, com expedição final de certidão do valor apurado em liquidação, para habilitação no rol de credores da massa falida, no Juízo Universal (art. 6º, §2º, da Lei 11.101/05).

Ocorre que há, nos autos, depósito recursal feito anteriormente à decretação da falência.

Como a primeira indagação diz respeito, especificamente, ao prosseguimento da execução apenas quanto ao referido depósito recursal, em face do silêncio da lei quanto à resolução direta da situação-problema, admitem-se as duas únicas possíveis respostas, desde que devidamente fundamentadas, a saber:

OPÇÃO 1: A execução deve prosseguir na Justiça do Trabalho apenas quanto ao depósito recursal mediante a liberação ao reclamante, vencedor na ação, já que feito anteriormente à decretação na falência (art. 899, §§1º, 4º e 5º, da CLT).

OPÇÃO 2: A execução deve prosseguir no Juízo Falimentar, nos termos do art.6º, § 2º, da Lei 11.101/95.

Relativamente à segunda indagação, a questão envolve a natureza do depósito recursal, como garantia da futura execução. Aqui também, em face do silêncio da lei quanto à resolução direta da situação-problema, admitem-se as duas únicas respostas possíveis, desde que devidamente fundamentadas, a saber:

OPÇÃO 1: O pedido de liberação do depósito, que nos termos da lei pode ser levantado pelo vencedor do recurso, deve ser atendido, porque feito anteriormente à decretação da falência, em conta vinculada do FGTS do empregado e com destinação de garantia da execução (art. 899, §§1º, 4º e 5º, da CLT).

OPÇÃO 2: O pedido de liberação do depósito não deve ser atendido, devendo ser carreado à massa, para distribuição entre os credores, observada a ordem legal de preferência (art. 6º, § 2º, da Lei 11.101/95).

Finalmente, quanto à terceira indagação, espera-se que o examinando responda que a execução pode voltar-se, quanto ao excedente, contra a empresa responsável solidária, porque, em se tratando de solidariedade, o devedor pode dirigir-se contra qualquer devedor, indistintamente, nos termos do art. 2º, §2º, da CLT c/c 275 do Código Civil e 8º, parágrafo único, da CLT.

Como a outra empresa componente do grupo econômico, que figurou no polo passivo da relação processual na fase de conhecimento não é falida, responde pelos débitos por meio de execução na própria Justiça do Trabalho.

A possibilidade conferida ao examinando de apresentar mais de uma resposta válida, desde que devidamente fundamentada, visa à aferição da sua capacidade de argumentação e de desenvolvimento de raciocínio lógico-jurídico adequado, os quais consistem em atributos indispensáveis ao advogado no exercício de suas atribuições, quando da defesa dos interesses de seu cliente.

Em relação à correção, levou-se em conta o seguinte critério de pontuação:

<b>Item</b>	<b>Pontuação</b>
-------------	------------------

a) OPÇÃO 1: Sim, porque feito antes da decretação da falência (0,4). OPÇÃO 2: Não, deve prosseguir no juízo falimentar OU não, com base na Lei 11.101/05.	0 / 0,4
b) OPÇÃO 1: Sim, o depósito recursal deve ser liberado porque anterior à falência <b>OU</b> porque constitui garantia da execução. OPÇÃO 2: Não, o depósito recursal não pode ser liberado; deve ser carreado à massa em virtude da suspensão das execuções contra o falido <b>OU</b> porque a competência é do Juízo de Falência.	0 / 0,2
c) Sim, porque, na solidariedade, pode-se escolher qualquer devedor <b>OU</b> sim, por se tratar de solidariedade de grupo econômico <b>OU</b> sim, com base no art. 2º, §2º, da CLT <b>OU</b> sim, com base no art. 275 do CC.	0 / 0,4

## QUESTÃO 2

A questão visa, basicamente, a analisar o conhecimento do examinando a respeito do instituto da prescrição trabalhista.

Entretanto, a fim de aprofundar o caráter plural e democrático do exame, não se objetivou restringir a resposta correta a uma única opção, mormente diante do caráter argumentativo do direito. Nesse passo, foi aberta a possibilidade de o examinando se posicionar a favor ou contrariamente à ocorrência da prescrição no caso concreto. De modo que o seu nível de pontuação dependeu tão somente da sua capacidade de justificar/fundamentar sua opção.

Dito isso, para que o examinando pontuasse integralmente a **questão "a"**, ele deveria:

1 - Mencionar os prazos prescricionais trabalhistas, previstos no art. 7º, XXIX, da CRFB/88 ou art. 11, I, da CLT, e observar que entre a data da dispensa e a do ajuizamento da ação passaram-se mais de seis anos; e, em seguida, acrescentar que o ajuizamento da demanda criminal não era causa de interrupção ou suspensão do decurso do prazo prescricional.

**OU**

2 - No caso da opção contrária, afirmar que a controvérsia envolvendo a dispensa por justa causa foi submetida ao juízo criminal. E que, nesse sentido, haveria a suspensão do prazo prescricional trabalhista; e, em seguida, acrescentar que o ajuizamento da demanda criminal era causa de suspensão do decurso do prazo prescricional, por força do art. 200 do CC, segundo o qual quando a ação se originar de fato que deva ser apurado no juízo criminal, não correrá a prescrição antes da respectiva sentença definitiva.

Já para a pontuação integral da **questão "b"**, o examinando deveria:

1 - Genericamente, afirmar que não há vinculação jurídica entre o processo do trabalho e o processo criminal, uma vez que se trata de jurisdições independentes. Ademais, como o intuito era o de avaliar a ideia e não a literalidade da resposta, aceitou-se a colocação de noções semelhantes, tais como "competências distintas", "liberdade de convicção do juiz" ou "instituições independentes".

**OU**

2 - Especificamente, em virtude das informações obtidas no caso concreto, afirmar que não há vinculação jurídica entre o processo do trabalho e o processo criminal, uma vez que, diante de uma sentença absolutória por falta de provas, o juiz do trabalho não está vinculado juridicamente a esse resultado, podendo analisar livremente a prova dos autos e, se convencido for, confirmar ou invalidar a justa causa referida.

Em relação à correção, levou-se em conta o seguinte critério de pontuação:

<b>Item</b>	<b>Pontuação</b>
a) <b>OPÇÃO 1:</b> Não há prescrição porque o fato devia ser apurado pelo Juízo Criminal (I) aplicando-se o art. 200 do CC (II). <b>OPÇÃO 2:</b> Estão prescritas as pretensões deduzidas mais de dois anos após o rompimento do contrato OU conforme o art. 7º, XXIX, da CRFB (OU art. 11 da CLT) (I). A ação criminal não é empecilho para o exercício de reclamação trabalhista (II). <b>0,4 = item I / 0,5 = com o item II</b>	0 / 0,4 / 0,5
b) Não, porque o processo do trabalho é independente do processo penal <b>OU</b> porque as jurisdições são autônomas <b>OU</b> porque as competências são distintas. <b>OU:</b> Não, porque a sentença proferida pelo Juízo Criminal foi absolutória por falta de provas.	0 / 0,5

### QUESTÃO 3

ITEM A – 1ª PARTE:

A ordem jurídica trabalhista autoriza o pagamento de parte do salário em bens ou serviços (utilidades), instituindo o chamado “salário-utilidade” ou “salário *in natura*”.

De acordo com o artigo 458, *caput*, da CLT: “Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações *in natura* que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.”

Contudo, nem todos os bens e serviços fornecidos pelo empregador ao empregado no decorrer do contrato de trabalho possuem natureza salarial (salário-utilidade), sendo necessária a presença de alguns requisitos essenciais.

O primeiro desses requisitos é a habitualidade do fornecimento, que corresponde à ideia de repetição uniforme em certo período de tempo. O fornecimento esporádico de determinada utilidade não configura salário *in natura*.

Este fornecimento habitual de bens e serviços pode restar expressamente pactuado entre as partes (“por força do contrato”) ou decorrer de prática usual do empregador (“do costume”).

O segundo requisito é o caráter contraprestativo do fornecimento, que corresponde à ideia de retribuição pelo trabalho executado. A utilidade deve ser fornecida pelo trabalho, e não para o trabalho, quando neste último caso se vincula à própria viabilização ou aperfeiçoamento do serviço.

O terceiro requisito é a onerosidade unilateral da oferta da utilidade, que corresponde à ideia de que o fornecimento desta não pode contar com a participação econômica do empregado. Somente terá caráter salarial a utilidade ofertada sob exclusivo ônus econômico do empregador.

Na primeira parte do item A da questão em foco, o examinando deve responder afirmativamente, esclarecendo que o vale-compras fornecido habitualmente pelo empregador, com intuito contraprestativo, configura salário *in natura*, nos termos do artigo 458, *caput*, da CLT. Logo, por possuir natureza salarial, os respectivos valores devem integrar a base de cálculo das verbas contratuais dos empregados.

#### ITEM A – 2ª PARTE:

O princípio da condição mais benéfica assegura a prevalência das condições mais vantajosas ao empregado ajustadas no contrato de trabalho, inclusive as que tenham previsão em regulamento de empresa. Isso porque as normas regulamentares possuem natureza de cláusula obrigacional, aderindo aos respectivos pactos laborais.

Assim, devem prevalecer as condições mais benéficas ao empregado, ainda que sobrevenha norma jurídica imperativa que prescreva menor nível de proteção, desde que com esta não sejam incompatíveis.

Desse princípio decorre a impossibilidade de alteração contratual prejudicial ao empregado, ainda que bilateral. É o que preceitua a norma do artigo 468, *caput*, da CLT: *“Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições, por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.”*

Logo, na segunda parte do item A da questão em análise, o examinando deve responder que a supressão da concessão da utilidade somente deve alcançar os empregados admitidos após a revogação da norma regulamentar, sob pena de configurar alteração contratual lesiva aos trabalhadores beneficiados, em ofensa ao artigo 468 da CLT.

Nesse sentido, o entendimento contido na Súmula nº 51, item I, do TST: *“As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.”*

#### ITEM B

O artigo 458, *caput*, da CLT estabelece que, além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações *in natura* que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado.

Com base na inteligência deste artigo, a posição contida na Súmula nº 241 do TST: *“O vale para refeição, fornecido por força do contrato de trabalho, tem caráter salarial, integrando a remuneração do empregado, para todos os efeitos legais.”*

Todavia, o artigo 3º da Lei 6.321/76 dispõe que não se inclui no salário de contribuição a parcela paga *in natura*, pela empresa, nos programas de alimentação aprovados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (PAT).

Diante desse preceito legal, restou pacificado entendimento no sentido de que a ajuda-alimentação fornecida por empresa participante do programa de alimentação ao trabalhador, instituído pela Lei 6.321/76, não tem caráter salarial. Portanto, não integra o salário para nenhum efeito legal (OJ nº 133 da SDI-1 do C. TST).

Desse modo, no item B da questão em foco, o examinando deve responder negativamente, já que a ajuda-alimentação fornecida por empresa participante do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, instituído pela Lei 6.321/76, não tem caráter salarial, em conformidade com o entendimento contido na OJ nº 133 da SDI-1 do TST.

Em relação à correção, levou-se em conta o seguinte critério de pontuação:

<b>Item</b>	<b>Pontuação</b>
I. Sim - Natureza de Salário in natura. Indicação do art. 458, caput, CLT.	0 / 0,3
II. Alcance limitado aos empregados admitidos após a revogação. Indicação do art. 468 da CLT OU da Súmula 51, I, do TST.	0 / 0,4
Não – Natureza não salarial da parcela fornecida pelo PAT. Indicação da Lei 6.321/76 <b>OU</b> Decreto 5/91 <b>OU</b> OJ 133 da SDI-1/TST. (0,3 só com base legal OU indicação da OJ)	0 / 0,3

#### **QUESTÃO 4**

ITEM A:

De acordo com o artigo 114, inciso II, da Constituição da República, com redação dada pela Emenda Constitucional nº 45/2004, compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações que envolvam exercício do direito de greve.

Por sua vez, a Súmula Vinculante nº 23 do STF dispõe que a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ação possessória ajuizada em decorrência do exercício do direito de greve pelos trabalhadores da iniciativa privada.

No caso de que trata a questão, o interdito proibitório, que consiste em modalidade de ação possessória, foi ajuizado em razão do movimento grevista deflagrado por categoria profissional do setor privado.

Dessa forma, o examinando deve responder que a competência para julgamento é da Justiça do Trabalho, com fundamento no artigo 114, inciso II, da CRFB/88, ou na Súmula Vinculante nº 23 do STF.

ITEM B:

Conforme a norma prevista no artigo 6º, I, da Lei 7.783/89, são assegurados aos grevistas, entre outros direitos, o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve.

A realização de piquetes com utilização de carros de som é permitida pela ordem jurídica, como meio pacífico tendente a persuadir ou aliciar os trabalhadores para aderirem ao movimento.



É vedada, contudo, a prática de atos de violência moral e/ou material que possam vir a constranger direitos e garantias fundamentais de outrem, nos moldes do artigo 6º, §1º, da Lei 7.783/89.

Desse modo, o examinando deve responder afirmativamente, alegando que o artigo 6º, I, da Lei 7.783/89 assegura aos grevistas o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve.

ITEM C:

O examinando deve responder que procede a pretensão, fundamentando no sentido de que as manifestações e atos de persuasão utilizados pelos grevistas não podem impedir o acesso ao trabalho nem causar ameaça ou dano à propriedade ou à pessoa, nos termos do artigo 6º, §3º, da Lei 7.783/89.

Em relação à correção, levou-se em conta o seguinte critério de pontuação:

<b>Item</b>	<b>Pontuação</b>
a) Competência da Justiça do Trabalho. Indicação do art. 114, II, da CF/88, <b>OU</b> da Súmula Vinculante nº 23 do STF.	0 / 0,2
b) Sim – Direito dos grevistas ao emprego de meios pacíficos de persuasão. Indicação do art. 6º, I, da Lei 7.783/89.	0 / 0,4
c) Sim - Impossibilidade de obstar o acesso ao trabalho. Indicação do art. 6º, § 3º, da Lei 7.783/89.	0 / 0,4

## QUESTÃO 5

Item A

Não. No tocante ao desconto, ela é inválida porque excede o poder do empregador, além de caracterizar *bis in idem*. O desconto cuja imposição se pretende, por ser unilateral, viola o artigo 462 da CLT.

Justificativa: Espera-se medir a capacidade de o examinando informar que as normas benéficas, independentemente da sua origem, são válidas e aplicadas de plano ao contrato de trabalho. O mesmo, contudo, não se aplica a eventual desconto que esteja sendo imposto em desconformidade com a norma cogente, pois em princípio o salário é intangível e protegido contra subtrações indevidas – a exemplo do desconto pelo atraso imposto pelo empregador, tornando-o, nesse aspecto, pontual e cirurgicamente, ilegal e abusivo. Visa ainda medir a capacidade de o examinando nulificar apenas parte do regulamento, sem prejudicar a parte que beneficia os obreiros, além de identificar um *bis in idem* no desconto duplo (pelo atraso e o criado pelo empregador) que porventura fosse realizado.

Item B

Do poder diretivo ou de comando ou empregatício ou regulamentar ou *jus variandi*.

Justificativa: Espera-se medir a capacidade de o examinando identificar os poderes inerentes à figura do empregado e, especialmente, que ele não detém poder normativo, mas apenas regulamentar, que emana do seu poder diretivo, de modo que, com arrimo nele, poderá criar normas internas para dinamizar a sua gestão e eventualmente beneficiar (e apenas beneficiar, jamais prejudicar) os empregados, na medida em que se trata de ato unilateral.

Em relação à correção, levou-se em conta o seguinte critério de pontuação:

<b>Item</b>	<b>Pontuação</b>
a) No tocante ao desconto, ela é inválida porque excede o poder do empregador, além de caracterizar <i>bis in idem</i> . Entretanto, é válida em relação ao bônus por se tratar de incentivo benéfico. 0,25 = reconhecer que não é válida em relação ao desconto <b>OU</b> que é válida em relação ao bônus <b>OU</b> que é inválida em razão do desconto ilícito <b>OU</b> por violação ao art. 462 OU 468 da CLT OU súmula 342 do TST. / 0,5 = indicar os dois aspectos (desconto e bônus)	0 / 0,25 / 0,5
b) Do poder diretivo OU poder de comando OU do poder empregatício OU do <i>jus variandi</i> OU do poder regulamentar.	0 / 0,5