

Instruções da Banca Examinadora aos candidatos:

- 1) em todas as questões será considerada como principal forma de avaliação a capacidade do candidato em bem fundamentar seu ponto de vista. Isso será importante principalmente nas questões com problemas práticos, em que não há uma resposta definitiva, mas se espera que o candidato demonstre capacidade de boa argumentação jurídica;
- 2) serão valorizadas as fundamentações que demonstrem articulação coerente entre campos distintos do conhecimento jurídico bem como conhecimento principiológico e de base de várias áreas do Direito. Por esse motivo, nada impede (e até mesmo poderá ser valorizado) que em uma questão de Direito do Trabalho, por exemplo, o candidato traga fundamentos do Direito Civil ou do Direito Constitucional, desde que adequados para a solução a ser dada ao problema;
- 3) nas notas a serem atribuídas serão consideradas positivamente a clareza, a objetividade e a precisão das respostas, bem como a correção vernacular do texto. Também será avaliada a percepção de todas as alternativas teóricas e práticas que o problema proposto possa trazer e a amplitude da resposta dada pelo candidato;
- 4) afirmações corretas mas desprovidas de fundamentação suficiente serão consideradas incorretas ou receberão baixa nota. Serão também desconsiderados fundamentos que, embora tecnicamente corretos, sejam inadequados para a solução do problema/questão proposto;
- 5) a análise e interpretação das questões, inclusive de eventuais variáveis não indicadas expressamente no texto, fazem parte da prova e não serão explicadas ou verificadas pela banca ou pelos fiscais de sala.

DIREITO CONSTITUCIONAL

- 1) O que diferencia os princípios das regras constitucionais? Existe hierarquia entre princípios e regras constitucionais? Podem se verificar conflitos entre princípios constitucionais? Em caso positivo, como tais conflitos seriam resolvidos? Como se solucionam conflitos entre princípios constitucionais e regras do ordenamento jurídico infraconstitucional?

DIREITO DO TRABALHO

- 2) João em janeiro de 1999 passou a residir “de favor” em pequena casa localizada nos fundos da Transportadora X. Obteve esse favor porque era antigo amigo do gerente da transportadora. Dois meses depois passou a trabalhar como “chapa” (carga e descarga de mercadorias) e tinha preferência para fazer serviços na Transportadora X. Assim, nos dias em que havia carga e descarga a ser realizada nessa transportadora (o que ocorria em média três vezes na semana), laborava no local e recebia por produção (volume carregado ou descarregado). Somente se João não pudesse trabalhar (o que ocorria eventualmente em caso de doença ou viagem) é que a transportadora dava o serviço para outro chapa. Caso não houvesse carga no respectivo dia, João ia trabalhar em outros locais como “chapa”. A transportadora não possuía empregados registrados para fazer os serviços de carga e descarga de mercadorias em seu depósito.

Maria casou-se com João em dezembro de 1999 e passou a residir na casa localizada nos fundos da Transportadora X. Como o escritório da empresa andava muito sujo, ofereceu-se para limpar o local. Assim, de segunda a sexta-feira, em horários variados do período da tarde, com consentimento do gerente e dos proprietários, fazia a limpeza de todo o local, sem nada receber, até por que nada ficou convencionado acerca de pagamento de salários. O trabalho prestado por Maria, contudo, foi muito proveitoso para a Transportadora X, a qual inclusive dispensou a diarista que vinha duas vezes por semana limpar o local.

No final de 2000 houve um atrito de João com um dos empregados da Transportadora X, e por esse motivo o casal foi despejado da casa e não se permitiu mais que João trabalhasse como chapa no local. Conseqüentemente, Maria deixou de efetuar a limpeza do escritório.

João e Maria ajuizaram demanda trabalhista postulando o reconhecimento da existência de vínculo de emprego, pois presentes para ambos os requisitos do art. 3º da CLT. A Transportadora X alegou em sua contestação a inexistência de vínculo de emprego, pois os próprios fatos alegados pelos demandantes confirmavam que inexistia subordinação e onerosidade, além de se tratar de trabalho eventual. Também afirma que inexistia um elemento fundamental para configuração do vínculo de emprego, qual seja, a vontade convergente das partes em contratar por essa modalidade.

Considerado esse caso concreto, o candidato deve:

- a) definir e distinguir a subordinação objetiva da subjetiva;
- b) indicar se havia subordinação de João e/ou de Maria à Transportadora X;
- c) definir onerosidade e indicar se esse requisito estava presente na relação mantida por João e/ou por Maria com a Transportadora X;
- d) definir eventualidade e dizer se havia esse elemento da relação de emprego na prestação dos serviços de João e/ou de Maria.

- 3)** Certo empregado morava em casa fornecida pelo empregador, a qual ficava nos fundos do estabelecimento da empresa. Acometido de doença, o empregado ficou afastado do trabalho por vários meses (mais de seis meses) recebendo auxílio-doença, o que obrigou o empregador a contratar outro empregado para substituí-lo. Sucede que para bem desempenhar sua função e devido ao horário em que começava e terminava o trabalho, era necessário que o novo empregado ocupasse a única casa localizada nos fundos do estabelecimento. Por esse motivo, o empregador solicitou a devolução do imóvel ocupado pelo empregado afastado por doença alegando que: a) o fornecimento da moradia não possui natureza salarial, pois tinha caráter instrumental, visando propiciar a realização do trabalho, de modo que estava exercendo apenas seu direito de propriedade sobre os bens de produção; b) que precisa do imóvel para que o novo empregado contratado possa realizar seu trabalho.

Pergunta-se:

- a) tem razão o empregador em suas afirmações? O empregado está obrigado a devolver o imóvel que ocupa?
- b) o empregador pode despedir o empregado acometido por doença?
- c) caso chegassem a um acordo, o empregado afastado poderia por transação extrajudicial abrir mão do emprego, deixar a casa que ocupava e ser efetuada a rescisão de seu contrato?

- 4) O empregador X possuía regulamento de empresa no qual estava prevista garantia de emprego para seus empregados. O empregado Y foi contratado quando estava vigendo o referido regulamento, mas posteriormente o empregador lavrou acordo coletivo de trabalho com o sindicato da categoria profissional, por meio do qual foi revogada a garantia de emprego estabelecida no regulamento. Depois de revogada a garantia de emprego, Y é dispensado e pleiteia judicialmente sua reintegração alegando a existência de direito adquirido e que foi ilegal e unilateral a alteração do contrato. O empregador contestou o pedido sustentando a inexistência de garantia de emprego por força do disposto no acordo coletivo e invocando a prevalência do princípio constitucional da negociação coletiva.

Diga se na hipótese o empregado ainda possui garantia de emprego (e consequentemente o direito à reintegração), fundamentado sua resposta.

PROCESSO DO TRABALHO

- 5) Iniciada a execução trabalhista, a devedora (sociedade por cotas de responsabilidade limitada) não foi encontrada, por ter encerrado irregularmente suas atividades. A devedora foi, a pedido do exequente, citada por edital. Acolhendo requerimento do demandante, o juiz determinou a realização de penhora “on line” na conta corrente de um dos sócios. Antes que a penhora se aperfeiçoasse com o bloqueio de valores na conta corrente, mas tomando conhecimento da determinação, esse sócio peticiona apresentando exceção de pré-executividade, na qual sustenta que: a) a execução é nula porque não foi regularmente citado; b) que é sócio minoritário e nunca exerceu a gerência (fato que efetivamente estava comprovado nos autos), de modo que não responde pela dívida. Instado a manifestar-se acerca da exceção, o demandante sustenta que: a) é descabida exceção de pré-executividade no processo do trabalho; b) que as matérias sustentadas na exceção só são cabíveis por meio de embargos à execução; c) que tais matérias só podem ser apreciadas depois de garantido o juízo; d) que o sócio responde pela dívida, independente de ser sócio-gerente ou não, devendo prevalecer a despersonalização do empregador; e) que a devedora foi citada, de modo que se consideram também citados os seus sócios..

O juiz deve acolher a exceção de pré-executividade? Qual a melhor decisão a ser tomada pelo juiz?

- 6) Os empregados de uma determinada empresa (uma multinacional com filiais em vários municípios do país) trabalhavam em turnos ininterruptos de revezamento, mas o empregador não admitia a aplicação do inciso XIV do art. 7º da Constituição da República aos respectivos empregados. Além disso, era costumeiro que esses empregados trabalhassem em jornada superior a oito horas, sem receber corretamente pelo trabalho extraordinário. O sindicato profissional ajuizou demanda na qualidade de substituto processual da categoria pretendendo: a) o pagamento como extraordinário das sétimas e oitavas horas diariamente trabalhadas, em vista dos turnos ininterruptos de revezamento para todos os empregados da fábrica de Curitiba; b) o pagamento das horas extras excedentes da oitava hora diariamente trabalhada para esses empregados. O empregador contestou alegando que: a) é incabível a substituição dos empregados pelo sindicato da categoria; b) em se tratando de empresa com filiais em todo país, o sindicato de Curitiba não tem competência para atuar como substituto da categoria; c) o sindicato-autor não apresentou um rol dos empregados substituídos, condição indispensável para o recebimento da petição inicial; d) não havia turnos ininterruptos de revezamento, pois todos os empregados usufruíam intervalo intrajornada para refeição.

Com base nesse caso concreto, responda às seguintes indagações:

- a) cabe a substituição processual por parte do sindicato profissional? Em caso positivo, a substituição envolveria os dois tipos de pedido formulados na inicial? Que tipo de direitos o sindicato pode atuar como substituto da categoria?
 - b) caso se admita a substituição processual, qual seria o procedimento processual a ser seguido?
 - c) é necessário um rol dos empregados substituídos como condição indispensável para o sindicato ajuizar demanda dessa natureza?
 - d) os pedidos formulados na inicial devem ser acolhidos?
- 7) O empregado ajuizou demanda trabalhista em face de seu empregador e do tomador de serviços (litisconsórcio passivo), pretendendo que este último responda subsidiariamente. Pleiteava apenas o pagamento de horas extras. O primeiro réu (empregador) foi revel, mas o segundo compareceu e contestou especificamente o pedido, inclusive impugnando os horários de trabalho do autor e afirmando inexistir labor extraordinário. O autor requereu que fossem exibidos os cartões de ponto (art. 355 e 356 do CPC), mas instado pelo Juízo

o segundo réu afirmou que não os possuía, pois se encontravam com o empregador. Não foram produzidas outras provas. Pergunta-se: a) de quem era o ônus da prova? b) a parte desincumbiu-se do ônus da prova? c) o primeiro réu pode ser condenado ao pagamento de horas extras? d) o segundo réu pode ser condenado subsidiariamente ao pagamento das horas extras postuladas?

DIREITO CIVIL

8) Uma academia de ginástica de uma pessoa jurídica “A” funcionava em imóvel alugado e encerrou suas atividades, embora tenha mantido sua personalidade jurídica intacta, tendo dispensado todos os seus empregados. A pessoa jurídica “B”, atuava há muitos anos como academia de ginástica, com imóvel e bens móveis próprios, funcionando em local diverso daquele em que estava a academia “A”. Visando ampliar suas atividades, “B” adquiriu todos os ativos de “A”, e posteriormente contratou também os empregados que “A” havia dispensado. Não havia nenhuma identidade de sócios entre “A” e “B”, mas em decorrência da transação os antigos clientes de “A” passaram a ser clientes de “B”, por indicação dos proprietários da empresa encerrada.

Pergunta-se:

- a) qual a natureza jurídica da operação pela qual os bens de “A” passaram para “B”? De que modo seria formalizada essa operação?
- b) “B” é responsável por eventuais débitos (de qualquer natureza) de “A” contraídos anteriormente ao encerramento de suas atividades?
- c) os sócios e os administradores de “A” podem ser responsabilizados por débitos da sociedade?
- d) os sócios e os administradores de “B” podem ser responsabilizados por dívidas contraídas por “A”?

PROCESSO CIVIL

9) A legislação e a prática jurídica utilizam freqüentemente a palavra “lide”, como se pode ver nos exemplos abaixo:

- I – o juiz excluiu o segundo réu da lide, por entender que se tratava de parte ilegítima;
- II – denúncia da lide (art. 70 do CPC);
- III – julgamento antecipado da lide;
- IV – curador à lide (art. 1179 e § 1º do art. 1182 do CPC);
- V – a sentença que julgar total ou parcialmente a lide (art. 468 do CPC);

VI – o juiz decidirá a lide nos limites em que foi proposta (art. 128 do CPC).

Considerando as opiniões doutrinárias acerca do conceito de “lide”, esclareça:

- a) o que é lide e o que a distingue de “processo” e de “mérito da causa”?
- b) em todo processo há lide?
- c) nos exemplos acima a palavra “lide” foi utilizada de forma apropriada a seu conceito?

DIREITO ADMINISTRATIVO

10) Uma professora é contratada para trabalhar em caráter temporário, na forma do inciso IX do art. 37 da Constituição da República. A contratação é realizada de acordo com lei municipal que prevê a possibilidade de contratação temporária pelo período máximo de um ano, mediante mero teste seletivo. O município, contudo, prorroga por mais um ano a contratação temporária, de forma irregular.

- a) Qual é a responsabilidade do administrador público pela prorrogação irregular do contrato?
- b) Quais são os efeitos da prorrogação irregular do contrato?
- c) Qual a natureza jurídica (modalidade de contratação) da relação mantida entre o município e a professora, tanto no período regular como no período irregular de contratação, e qual seria o órgão judicial competente para apreciar eventual controvérsia?