

JUIZ(A) DO TRABALHO SUBSTITUTO(A)

PROVA PRÁTICA – SENTENÇA TRABALHISTA – NÍVEL SUPERIOR

TIPO 1 – BRANCA



SUA PROVA

Além deste caderno de provas contendo 1 sentença, 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 prática 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!

Sentença Trabalhista

A partir do relatório a seguir, prolate a sentença.

Importante: Não se identifique, assine como Juiz(a) do Trabalho Substituto(a).

Observações:

- Todos os documentos indicados no relatório gozam de presunção de veracidade.
- Será aceito o dispositivo indireto (ou remissivo à fundamentação), malgrado mereça maior pontuação o candidato que elaborar a parte dispositiva de forma mais analítica.

Valor: 10 pontos

Máximo de 600 linhas.

RELATÓRIO

Sindicato dos Trabalhadores em Telemarketing do Sudeste Brasileiro, devidamente qualificado na inicial, ajuíza ação coletiva trabalhista em face de Empresa de Atendimento Remoto Ltda., alegando, em síntese, que, após ser procurado por algumas empregadas da reclamada e ter acesso a um auto de infração lavrado por Auditor Fiscal do Trabalho (doc.1 – id abc378), atua na defesa dos interesses dos trabalhadores e busca a tutela jurisdicional pelos motivos que ora indica: a ré, cujas atividades se iniciaram em janeiro de 2018, contrata pessoas, algumas para trabalhar presencialmente, com CTPS registrada; e outras, para trabalho remoto, por produção e informalmente. O sindicato alega que o salário mensal, pago às pessoas com CTPS assinada, era fixo, no valor bruto de R\$ 2.500,00. Além desse valor, a empresa paga um prêmio previsto em seu regulamento (doc.2 – id cde345), para as pessoas que trabalham após a jornada padrão em suas residências, em regime de trabalho remoto. O autor também alega que às pessoas trabalhadoras sem registro na CTPS, em regime de trabalho remoto, era pago um valor por produção, em média de R\$ 3.000,00 por mês, com fixação de metas e sem marcação de ponto. Teria sido pago um bônus de R\$ 1.000,00 às pessoas empregadas e registradas formalmente, que exerceram suas atividades durante o período de greve da categoria (doc.3 – comprovante de pagamento de bônus – id 678c3). O sindicato junta autos de infração que apontam irregularidades no fornecimento de equipamentos para as pessoas que trabalham exclusivamente em suas residências, pois os equipamentos são de qualidade inferior em relação aos existentes nas dependências da empresa, tais como cadeiras sem apoio de braço e sem altura regulável, e computador portátil, sem um segundo monitor (doc.4 e doc.8 – autos de infração – id 543sk), assim como há relatos de maior quantidade de pessoas com adoecimento mental quando trabalham em casa. O sindicato denuncia que os equipamentos fornecidos para o trabalho remoto são munidos de programa espião, que permite a filmagem do ambiente, geolocalização e controle de acesso, como fazem prova os documentos juntados com a inicial, tanto que o referido sistema já foi usado para aplicar punições (doc.5 – advertências – id n7hg5). Também há relatos de trabalhadores que recebiam mensagens nos finais de semana e à noite. Na inicial, o sindicato autor alega que havia, inclusive em relação aos que faziam apenas trabalho remoto, a necessidade de indicação de aceite dos superiores hierárquicos como amigos nas redes sociais e que algumas pessoas foram advertidas por não aceitarem os pedidos e outras por excluírem tais amigos virtuais, após um período (doc.6 – id 97g56a). Após a análise do regulamento da empresa, citado no auto de infração, o sindicato também questiona a exigência patronal de que as pessoas trabalhadoras usem vestimentas pretas e que aquelas com cabelos compridos os mantenham alisados e presos. O sindicato colaciona cartas de advertência recebidas por trabalhadoras que usaram vestimentas brancas às sextas-feiras. O sindicato autor sustenta que o empregador não pode obrigar a adoção de codinomes para os atendimentos telefônicos. Refuta o padrão estabelecido pela empresa com a apresentação de uma lista com “nomes profissionais” previamente fixados (doc.7 – id an650) para escolha pelos substituídos. Dentre as inúmeras irregularidades, também há relato na inicial de que a empresa disponibiliza atendimento com fonoaudiólogo para mitigação do sotaque e uniformização linguística, no período de experiência contratual e durante a jornada de trabalho. Por fim, para admitir empregados, a empresa exige apresentação de certidão negativa de antecedentes criminais e de órgãos de proteção ao crédito.

Em razão de tais fundamentos, o sindicato autor formulou os seguintes pedidos:

a) declaração e reconhecimento do vínculo de emprego para todas as pessoas que atuam na informalidade, em razão do conteúdo do AUTO DE INFRAÇÃO que constata a presença dos requisitos da relação de emprego; b) pagamento de diferenças salariais e direitos trabalhistas típicos aos trabalhadores informais: depósitos de FGTS, décimo terceiro salário, remuneração de férias e direitos previstos na Convenção Coletiva da categoria (doc.8 – id r56lo), conforme se apurar em liquidação de sentença; c) apuração da jornada de trabalho e pagamento de horas extraordinárias efetivamente realizadas e intervalos dos trabalhadores que laboram em regime de trabalho remoto, acrescidas do adicional constitucional ou legal; d) apuração e pagamento das projeções das horas extraordinárias devidas, inclusive do valor correspondente aos intervalos intrajornadas, nas parcelas de direito; e) determinar que a reclamada não institua pagamento de prêmio por trabalho realizado fora da jornada padrão, por ser discriminatório, em relação a determinados grupos de trabalhadores, sob pena de multa; f) determinação de que não imponha homogeneidade de sotaque, sob pena de multa; g) determinar que se abstenha de instalar nos computadores fornecidos para o teletrabalho programa espião para captação de imagem e som do ambiente, sob pena de multa; h) determinar que se abstenha de encaminhar mensagens sobre temas de trabalho nos dias ou horas destinados ao descanso, sob pena de multa; i) determinação de que a reclamada se abstenha de criar incentivos financeiros futuros a pessoas trabalhadoras não grevistas; j) determinação de que a reclamada se abstenha de praticar quaisquer condutas antissindiais, ficando condenada a estender o pagamento do bônus de R\$ 1.000,00 a todos os substituídos processualmente; k) pagamento de indenização no valor de R\$ 100.000,00, por conduta antissindical, em favor do sindicato autor; l) determinar à reclamada que forneça equipamentos ergonômicos adequados, para todos os substituídos, sob pena de multa; m) determinar que a reclamada se abstenha de induzir ou orientar os substituídos a aceitar superiores hierárquicos em redes sociais, sob pena de multa; n) determinar que a reclamada se abstenha de estabelecer a cor das roupas usadas pelas pessoas trabalhadoras, o tipo dos cabelos e o penteado, sob pena de multa; o) determinar que a reclamada não exija que as pessoas trabalhadoras usem codinomes, sob pena de multa; p) determinar que a reclamada não exija a apresentação de certidão negativa de antecedentes criminais e de órgãos de proteção ao crédito para os participantes do processo admissional; q) pagamento de indenização por danos morais pelo adoecimento causado primordialmente às pessoas que trabalham remotamente.

O sindicato autor juntou aos autos documentos de constituição, termo de posse e procuração, indicando o valor de R\$ 100.000,00 à causa, assim como requereu a declaração de gratuidade de justiça e o deferimento de honorários assistenciais.

Tendo sido regularmente notificada, a reclamada, após rejeitar a primeira proposta conciliatória, apresentou defesa escrita, acompanhada de documentos, tendo alegado, preliminarmente, que os pedidos que envolvem prestações pecuniárias não foram liquidados e merecem ser extintos; que faltam condições da ação para o processamento do feito, pois existe cláusula compromissória nos contratos de prestação de serviços firmados com pessoas trabalhadoras em regime exclusivo de trabalho remoto, prevendo a submissão de eventuais conflitos a tribunal privado de arbitragem (doc. 9 – id tr54e), o que não ocorreu nos autos; que deve ser declarada a ilegitimidade ativa *ad causam* do sindicato em face da natureza individual dos direitos pleiteados, uma vez que não detém,

sobretudo, poder de representação das pessoas trabalhadoras que prestam serviços autônomos; seja pronunciada a incompetência material da Justiça do Trabalho para julgar o feito, em razão da existência de cláusula compromissória nos contratos de prestação de serviços e pronunciada a inépcia da inicial por ausência do rol de substituídos. No mais, defende-se alegando que os trabalhadores são contratados como autônomos mediante contratos de prestação de serviços por produtividade, até porque as pessoas trabalhadoras tinham livre discernimento ao serem contratadas formalmente como autônomas e com isso consentiram. Que existe a liberdade de contratar autorizada pelo princípio constitucional da livre iniciativa e que há incompetência do auditor fiscal do trabalho para reconhecer vínculo de emprego. O trabalho realizado remotamente é flexível e as pessoas trabalhadoras não se submetem a controle de jornada. Que a instituição de metas se dá para a organização do trabalho e incentiva a produtividade, promovendo proveito econômico para o trabalhador. Que estão prejudicados os pedidos de pagamento de horas extras, férias e depósitos em favor da conta vinculada do FGTS ou salários trezenos porque não existe vínculo empregatício nos moldes da CLT. O pagamento dos prêmios jamais teve intenção discriminatória, até porque se encontra previsto no regulamento empresarial, aplicável de forma impessoal a todas as pessoas trabalhadoras que atingissem as metas, em atenção ao princípio da igualdade. O fornecimento de atendimento fonoaudiológico parte da premissa de que a linguagem é elemento focal da atividade empresarial de telemarketing e de que a padronização da linguagem constitui fator de qualificação inerente ao seu Estatuto Socioambiental, com caráter humanista. Além disso, a concessão de auxílio fonoaudiológico constitui benefício que amplia o acesso do trabalhador ao mercado de trabalho, previsto no manual de *compliance* empresarial. Não havia qualquer irregularidade no programa de monitoramento de colaboradores, apelidado de “espião”, e instalado nas máquinas, pois não houve má-fé da reclamada, que avisou sobre a existência do referido programa. A finalidade precípua é aferir a qualidade do serviço e o tempo total de conexão para apurar a produtividade no intuito de verificar o cumprimento das metas para cálculo da remuneração. Quanto ao pedido de horas extras, os documentos juntados com a defesa atestam que nenhum dos colaboradores se ativava em horas extras, pois não há esta prática na empresa, tanto que os cartões de ponto foram registrados corretamente (docs. 10 a 399 – id 98jie), inclusive quanto ao intervalo. As pessoas que laboram em casa o fazem por produção, com remuneração totalmente variável, motivo pelo qual não haveria necessidade de controle de jornada. Nunca houve prática de ato antissindical, tendo em vista que a concessão do bônus constitui uma liberalidade empresarial, sendo a greve um direito coletivo de exercício individual, e o Poder Judiciário Trabalhista deve aceitar os novos tempos e acatar o princípio da autonomia da vontade daqueles que quiseram trabalhar durante a greve. A reclamada desconhece mensagens enviadas a seus colaboradores fora da jornada, até porque esta prática não é recomendada no manual de *compliance*, exceto quando o bom andamento da atividade empresarial assim exige. A reclamada rechaça os pedidos de indenização por atos antissindiais, pois sempre teve ótima relação com o sindicato obreiro, além do mais, não entende necessário nenhum movimento grevista, pois só tumultua o ambiente de trabalho e nada resolve. Afirma que nunca ofereceu equipamentos de pior qualidade para aqueles trabalhadores autônomos, até porque não teriam direito a receber tais equipamentos, pois a empresa nem sequer tem ciência do local da prestação dos serviços, tendo ocorrido um descarte voluntário de cadeiras e computadores, aproveitados por alguns prestadores de serviços. A reclamada não pode ser responsabilizada por adoecimentos dos quais nem sequer tem

ciência ou vinculação com o trabalho, tanto que o sindicato não juntou atestados médicos. A reclamada incentivou as amizades em redes sociais, pois entendia necessário que os seus colaboradores tivessem uma boa convivência em todos os ambientes. Se os superiores quisessem a amizade dos seus subordinados nas redes, isto em nada prejudicaria o trabalho; ao contrário, ajudaria. De toda sorte, tal prática foi suspensa por ocasião da notificação da presente ação, conforme circular anexa (doc. 400 – id 37ath). O uso de roupa preta e de cabelos presos e lisos se justifica para que o ambiente de trabalho fique compatível com a necessária uniformidade visual, já que todos trabalham sentados e usam fones com hastes e outros penteados ou modelos de cabelo poderiam atrapalhar. Ademais, o local de trabalho requer um pouco de formalidade, pois não é lugar de as pessoas irem coloridas ou descabeladas e tais exigências estão acobertadas pelo poder diretivo do empregador. No que diz respeito ao uso de nome profissional, como faz prova a listagem juntada com a defesa (doc. 401 – id 6th8), a indicação do uso era apenas para padronizar e facilitar o atendimento feito aos clientes, já que se apresentar como João, José, Antônio e Lucas, ou Maria, Margarida, Ana ou Madalena, por exemplo, é melhor para a eficiência dos atendimentos, na medida em que evita o uso de nomes exóticos, usualmente encontrados na sociedade de hoje. Por fim, a apresentação de certidão negativa de antecedentes criminais e de órgãos de proteção ao crédito para os participantes do processo admissional não se configura abuso de direito patronal, mas sim medida que visa preservar a segurança de todos, pois já ocorreu episódio de furto de pequenos objetos no interior da empresa e os colaboradores precisam estar seguros. Postula a declaração de improcedência de todos os pedidos, caso as preliminares não sejam acolhidas; rechaça a pretensão de concessão de justiça gratuita e pagamento de honorários, pois ausente previsão legal para tanto. Postula a condenação do sindicato autor em custas e honorários advocatícios.

Em réplica, o sindicato autor impugnou os controles de ponto, porque continham registros invariáveis, e sustentou que os demais documentos juntados com a defesa não elidiam a procedência das pretensões por ele deduzidas, sobretudo porque os relatórios do programa espião indicam, suficientemente, o tempo extraordinário de trabalho despendido fora das dependências da empresa.

Na audiência de instrução, foram dispensados os depoimentos e as partes declararam que não havia outras provas a produzir.

Manifestação oral do Ministério Público do Trabalho, na forma da lei.

Consultadas, as partes concordaram com o encerramento da instrução processual.

Facultada a oportunidade prevista no Art. 850 da Consolidação das Leis do Trabalho, sem aproveitamento.

Infrutífera a derradeira proposta conciliatória.

É o relatório.

RASCUNHO

RASCUNHO

Realização

