

1. PEÇA PROCESSUAL

João Protetor, brasileiro, casado, vigilante, portador da CTPS nº 3333, Série 033, residente e domiciliado na Rua Rui Barbosa, nº 33, Curitiba, Paraná, CEP 80.100-000, ingressou com reclamatória trabalhista (RT 100.000/2004, tramitando perante a 21ª. Vara do Trabalho de Curitiba, Paraná), ajuizada em 10.02.2004, em face de **Segurança Total Ltda.** (1ª. reclamada), pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob o nº 111.111.111/0001-11, com sede na Rua das Flores, nº 22, Curitiba, Paraná, CEP 81.111-111, e **Banco Explorando S/A**, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob o nº 222.222.222/0001-22, com sede na Rua das Águas, nº 221, Curitiba, Paraná, CEP 82.222-222 (2ª. reclamada). O reclamante alegava ter sido contratado pela primeira reclamada em 10.04.1995, na função de vigilante, para prestar serviços no estabelecimento da segunda reclamada. Em razão disto, pretendia o reconhecimento de vínculo empregatício diretamente com a segunda reclamada, com as devidas anotações em CTPS. Sucessivamente, requeria a condenação solidária do banco reclamado pelas verbas trabalhistas supostamente suprimidas pelo real empregador, qual seja, a primeira reclamada. Cumpria jornada de trabalho de segunda a sexta-feira, das 8h00 às 17h00, com 30 minutos de intervalo intrajornada, e aos sábados das 8h00 às 12h00. Em duas ocasiões na semana, geralmente nas segundas e quintas-feiras, o reclamante alegava prorrogar sua jornada até às 18h00, sem nunca ter recebido o pagamento de horas extras. Por prestar seus serviços em agência bancária, o reclamante postulava o pagamento de horas extraordinárias a partir da 6ª diária e 30ª semanal. Alegava ainda que até o mês de novembro de 1998 recebia gratificação mensal adicional de R\$ 100,00, espontaneamente paga pelo empregador, sendo tal parcela suprimida a partir de então, requerendo o pagamento das parcelas em atraso desde a referida supressão. Foi dispensado sem justa causa em 12.12.2003. Atribuiu valor da causa em R\$ 20.000,00.

A primeira reclamada foi notificada via postal, no endereço Rua das Flores, nº 22, Curitiba, Paraná, CEP 81.111-111, em 20.02.2004, para comparecer em audiência una a ser realizada no dia 05.04.2004, bem como para apresentar defesa e prestar depoimento, sob pena de revelia e confissão. A segunda reclamada foi igualmente notificada via postal em 20.02.2004 a respeito da audiência una a ser realizada no dia 05.04.2004, para apresentar defesa e prestar depoimento, sob pena de revelia e confissão, porém a referida notificação foi enviada por engano para o endereço Rua das Águas, nº 2.221, Curitiba, Paraná, CEP 80.200-000.

No dia 05.04.2004 foi realizada audiência una, na qual compareceu apenas o reclamante, em cujo depoimento pessoal informou o seguinte: "Foi contratado em 10.04.1995, como vigilante, pela primeira reclamada, mas sempre prestou serviços no estabelecimento da segunda reclamada. Sua jornada era fiscalizada pelo supervisor de segurança da primeira contratada, sendo por esta empresa também remunerado. Nunca recebeu ordens de qualquer preposto da segunda reclamada, bem como não atuava nas atividades bancárias propriamente ditas, mas apenas fazia a vigilância do banco. Cumpria jornada de trabalho de segunda a sexta-feira, das 8h00 às 17h00, com 1h00 de intervalo, salvo em uma ocasião na semana, quando usufruía apenas 30 minutos. Aos sábados o trabalho era das 8h00 às 12h00. Uma vez ao mês, em média, estendia seu trabalho até as 18h00. Recebeu algumas horas extras, como constam dos contracheques juntados por ele com a petição inicial, mas acredita que existam diferenças não pagas. Nada mais".

Em 01.10.2004 foi prolatada sentença, declarando as duas reclamadas revéis, pois, embora notificadas via postal, não compareceram na audiência. Assim, a decisão judicial considerou que se presumem verdadeiros os fatos alegados pelo reclamante na peça vestibular, reconhecendo o vínculo empregatício diretamente com a segunda reclamada, determinando a anotação da CTPS do reclamante após o trânsito em julgado, sob pena de ser realizado pela Secretaria da Vara. Considerou também ambas as reclamadas solidariamente responsáveis pelo pagamento dos valores acolhidos em sentença. Reconheceu como verdadeira a jornada de trabalho alegada pelo reclamante na petição inicial, condenando ao pagamento de horas extraordinárias, inclusive quanto ao intervalo intrajornada diário suprimido, calculadas a partir da 6ª diária e 30ª semanal, já que o reclamante trabalhava em agência bancária. Determinou também o pagamento da gratificação adicional de R\$ 100,00 mensais, devidas desde novembro de 1998 até a rescisão contratual. Juros e correção monetária na forma da lei. Por fim, a sentença vedou a realização de qualquer retenção referente a contribuições previdenciárias do total devido ao reclamante, considerando a Justiça do Trabalho incompetente para determinar as ditas retenções previdenciárias. Fixou a condenação em R\$ 40.000,00, e custas de R\$ 800,00.

Em 19.10.2004 (terça-feira), a segunda reclamada foi intimada pessoalmente da sentença, através de oficial de justiça, quando então tomou conhecimento da presente ação. No mesmo dia, o Banco Explorando S/A procura seu escritório de advocacia, informando que somente tomou conhecimento da reclamatória trabalhista proposta por João Protetor naquele momento, sendo que não recebeu qualquer notificação anterior. O Cliente vai ao seu escritório e leva consigo uma cópia integral dos autos, esclarecendo que jamais controlou as atividades ou horários do reclamante, pois o mesmo não era seu empregado, mas mero prestador de serviço terceirizado, apresentando-lhe o Contrato de Prestação de Serviços firmando com a empresa Segurança Total Ltda., em cuja cláusula segunda consta a inexistência de responsabilidade do Contratante pelos haveres trabalhistas dos empregados da Contratada envolvidos na execução dos serviços

contratados. Seu cliente outorga-lhe procuração *ad judicium* neste momento, entregando-lhe também uma cópia de seu Estatuto Social e guias GFIP e DARF pagas, relativas ao depósito recursal e custas, respectivamente.

Diante do exposto por seu Cliente, elabore a peça processual cabível, utilizando os seguintes dados do patrono: **Armando A. Justiça**, OAB/PR 100.000, escritório profissional na Rua da Paz, nº 20.000, Curitiba, Paraná, CEP 80.333-333.

Dados complementares:

1) A data a constar na peça processual deve corresponder ao último dia do prazo processual respectivo à medida que deve ser adotada.

2) Informar, na petição, o pagamento de depósito recursal e custas processuais que foram efetuados pelo seu Cliente.

Critérios de correção	Pontos
Correto endereçamento e formalização do recurso (prazo, depósito recursal e custas)	0,50
Preliminar: Nulidade da Citação à 2ª Reclamada (endereço incorreto). Retorno dos autos à primeira instância.	0,50
Sucessivamente, Prejudicial: Prescrição Quinquenal em 10.02.1999 (Súmula 153 TST)	0,25
Prejudicial: Prescrição Ato Único – Supressão Gratificações (Súmula 294 TST e OJ 248 SDI-1 TST)	0,25
Vínculo com 2ª Reclamada: impossibilidade em razão da Súmula 331 TST; Confissão Real do Reclamante (nunca recebeu ordens, pagamento da 2ª Reclamada) elide Confissão Ficta (revelia).	0,50
Solidariedade: impossibilidade em razão da Súmula 331 TST, apenas subsidiária.	0,50
Jornada: não aplicação artigo 224 CLT, pois vigilante não é bancário (Súmula 257 TST). Confissão Real do Reclamante (nunca trabalhou em atividade bancária) elide Confissão Ficta (revelia). Pedido: a partir 8ª diária e 44ª semanal.	1,0
Jornada: Confissão Real do Reclamante (elastecimento até 18 horas apenas 1 vez ao mês e intervalo apenas 1 vez por semana) elide Confissão Ficta (revelia). Pedido: limitação da condenação em horas extras.	0,50
Jornada: Pedir compensação/abatimento dos valores já pagos em contracheques.	0,25
INSS: Retenção determinada pelo artigo 832, § 3º CLT	0,25
Pedido: recebimento do recurso e provimento do mesmo, com a reforma da sentença.	0,50
Condições gerais da peça, raciocínio jurídico, clareza das idéias, argumentação e linguagem forense.	1,0

Justificativa:

O candidato deverá elaborar recurso ordinário, cuja primeira folha da petição (juízo de admissibilidade) deverá ser dirigida à 21ª Vara do Trabalho de Curitiba, Paraná, com a qualificação das partes, indicação dos autos e pagamento de custas e de depósito recursal. As razões recursais deverão ser apresentadas na seqüência, dirigidas ao Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. A nulidade de citação da segunda reclamada (endereço incorreto) deverá ser argüida em preliminar, requerendo a remessa dos autos ao juízo de origem para nova instrução processual. Sucessivamente, em não sendo acolhida a preliminar, o candidato deverá argüir prescrição quinquenal das verbas anteriores a 10.02.1999, bem como prescrição total da gratificação adicional por se configurar como ato único (Súmula 297 TST e OJ 248 SDI-1 TST). No mérito, deve-se impugnar o reconhecimento de vínculo empregatício com o banco, visto que se trata de atividade-fim terceirizada, aplicando-se o disposto na Súmula 331 do TST. Ademais, houve confissão real do reclamante de que não recebia ordens ou pagamento da tomadora de serviços, estando subordinado exclusivamente ao seu real empregador (primeira reclamada). A confissão real, obtida em depoimento, elide a presunção de veracidade dos fatos alegados na exordial, gerada pela confissão ficta decorrente da revelia. A condenação solidária das reclamadas deve ser impugnada com fulcro também na Súmula 331 do TST, a qual prevê apenas responsabilidade subsidiária do tomador de serviços. Quanto à jornada de trabalho, o candidato deverá explicar que a jornada reduzida prevista no artigo 224 da CLT não é aplicável ao vigilante, o qual não é considerado bancário, segundo entendimento consolidado na Súmula 257 do TST. Ausência de exercício de atividades bancárias restou comprovada pelo depoimento pessoal do reclamante. O candidato também deve impugnar a jornada de trabalho reconhecida em sentença, pois houve confissão real do reclamante a respeito da prorrogação de jornada em apenas uma ocasião ao mês, bem como redução de intervalo apenas uma vez por semana. Portanto, a sentença deveria estar limitada às provas produzidas nos autos. Considerando que o reclamante também confirmou a percepção de algumas horas extras, candidato deverá pedir compensação dos valores já pagos. A sentença deveria ter fixado a responsabilidade sobre os recolhimentos previdenciários, conforme determina o artigo 832, § 3º da CLT. Por fim, candidato deverá requerer recebimento de seu recurso ordinário e provimento do mesmo, retornando os autos à 21ª Vara do Trabalho de Curitiba, para nova instrução ou sucessivamente, reformando-se a sentença nos tópicos impugnados.

2. QUESTÕES PRÁTICAS

(todas as respostas devem ser fundamentadas e justificadas, citando a legislação aplicável ao caso em concreto)

Questão 2.1:

Chico Luso trabalhou na Fazenda Leite Condensado, produtora de leite, transportado diariamente a uma Cooperativa, sendo dispensado sem justa causa em 01 de março de 2005. Ele trabalhou, durante exatamente 14 anos, cuidando de vacas leiteiras, das 12 às 21 horas, com uma hora de intervalo para repouso e alimentação, de segunda a sexta-feira. **Responda de modo fundamentado, citando a legislação aplicável ao caso em concreto, os seguintes quesitos:**

- ele tem direito ao adicional noturno? No caso de resposta positiva, qual seria o percentual a ser pago e se a hora nesse período é reduzida;
- que prescrição se aplicaria ao caso em concreto?

Resposta fundamentada:

O candidato deve responder à questão “a” lembrando que o empregado rural possui legislação especial (Lei 5.889/73 e Decreto 73.626/74), não sendo aplicável, salvo exceção, as regras da CLT (art. 7º, letra “b” do mesmo diploma legal). A regra, para o rurícola que lida na atividade pecuária, é a jornada noturna a partir das 20 horas de um dia até 4 horas do dia seguinte, diversamente do empregado regido pela CLT, com trabalho noturno entre as 22 até 5 horas do dia seguinte (artigo 73 deste diploma legal). O adicional do empregado rural é de 25% enquanto o empregado urbano recebe acréscimo de 20%, pelo menos, sobre a hora diurna. O parágrafo 1º. do artigo 73 da CLT prevê a caracterização de 52 minutos e 30 segundos para a hora do trabalho noturno, nada sendo previsto para o rurícola, que permanece com hora de 60 minutos. Já a questão “b” será respondida corretamente se o candidato aplicar a regra do artigo 7º., inciso XXIX, da Constituição de 1988, com a redação da Emenda Constitucional 28/00, com prazo prescricional de cinco anos até o limite de dois anos após a extinção do contrato.

Critérios para correção	Pontos
a) Indicar e justificar o direito de Chico Luso, empregado rural, ao adicional noturno, das 20 às 21 horas, recebendo 25% de acréscimo sobre o seu salário contratual, sem a caracterização de hora reduzida, como ocorre com empregados regidos pela CLT (artigo 7º. e parágrafo único da Lei 5.889/73 e artigo 11 e parágrafo único do Decreto 73.626/74)	0,5
b) Indicar e fundamentar a aplicação da prescrição prevista no artigo 7º., inciso XXIX da Constituição Federal de 1988, com redação da Emenda Constitucional 28/00	0,5

Questão 2.2:

Pedro Silva, químico, firmou contrato de trabalho no dia 01.06.2001 com a empresa Saúde S/A – Produtos Farmacêuticos, para trabalhar no setor de desenvolvimento de novos produtos, com salário mensal de R\$ 2.200,00. O contrato estabelecia que todos os inventos e seus frutos pertenceriam exclusivamente ao empregador. A jornada de trabalho pactuada era das 22:00 às 5:00 horas do dia seguinte, com 52 minutos e 30 segundos de intervalo intrajornada, de segunda a sexta-feira. Duas vezes por semana, no entanto, prorrogava sua jornada normal até às 6:00 horas. Foi desligado no dia 15.11.2004, após cumprimento regular do aviso prévio. O rompimento contratual foi sem justa causa.

Pedro Silva o consulta, para saber se possui ou não direito em reclamar contra a empresa as seguintes parcelas que entende serem devidas, com base nos seguintes argumentos:

- Que por força de seu intelecto, inventou um novo produto. Em face disto a empresa está faturando R\$ 1.000,000,00 (um milhão de reais) a mais a cada ano. Assim, pretende que o judiciário lhe conceda uma participação nos ganhos que seu ex-empregador está obtendo, já que o invento, fruto de sua intelectualidade, não restou contraprestado pelo seu salário, que remunerava apenas seu trabalho técnico;
- Que pretende receber como hora extra, 7 (sete) minutos e 30 (trinta) segundos do intervalo intrajornada faltantes para completar 1 (uma) hora, na forma estabelecida pelo artigo 71 da CLT, embora seu empregador, no ato da contratação, tenha explicado que a hora noturna é de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos, conforme previsto no par. 1º do artigo 73 da CLT e que por tal razão o intervalo estava sendo corretamente concedido, pois observada nesta uma hora do intervalo a redução noturna legalmente disciplinada para quem trabalha entre 22:00 e 5:00 horas;
- Embora a empresa pagasse as horas extras laboradas após às 5:00 horas, não as recebia acrescidas com adicional noturno de 20%, nem era considerada a redução de 7 (sete) minutos e 30 (trinta) segundos, argumentando o empregador que tais benefícios são devidos apenas para o trabalho realizado entre 22:00 horas e 5:00 horas, na forma indicada pelo “caput” do artigo 73 da CLT;

d) No pagamento das parcelas rescisórias, a empresa não considerou para fins de quitação das férias proporcionais e 13º salário a proporção de 1/12 avos relativo ao mês de novembro. Argumentou a empresa, na oportunidade, ser indevida a consideração de tal mês para os fins indicados, seja porque o autor não trabalhou durante todo o mês de novembro, seja pela ausência de trabalho no dia 15 de novembro, feriado nacional, em comemoração à Proclamação da República.

Responder, de modo fundamentado, citando a legislação aplicável ao caso concreto, quais das pretensões por ele indicadas poderá ou não ser acolhida pelo Judiciário Trabalhista.

Resposta fundamentada:

a) A pretensão indicada na letra “a” não deverá ser acolhida, em face do estabelecido no artigo 88, “caput” e parágrafo 1º da Lei 9.279/96 que regulamenta direitos e obrigações relativos à propriedade industrial.

Mais, não há qualquer diferenciação entre trabalho técnico e intelectual, conforme expressa consignação no parágrafo único do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Assim, o salário pelo mesmo recebido remunerava tanto o trabalho técnico como também intelectual, sendo que o invento e seus frutos em face disto pertencem ao empregador, exclusivamente.

b) Sim, são devidos ao empregado 7 (sete) minutos e 30 (trinta) segundos a título de hora extra, pois mesmo em horário noturno o intervalo para descanso deverá ser de 1 (uma) hora, equivalente a 60 (sessenta) minutos (hora diurna), já que a redução indicada no parágrafo 1º do artigo 73 atinge apenas as horas trabalhadas e não o intervalo mínimo estabelecido no artigo 71 da CLT. Aplicação, também, do parágrafo 4º deste mesmo artigo.

c) Sim, são devidos ao empregado 7 (sete) minutos e 30 (trinta) segundos a título de hora extra, bem como o adicional noturno de 20%, na forma estabelecida pelo parágrafo 5º do artigo 73 da CLT e OJ SDI I n. 6 do Colendo TST, já que se trata de prorrogação do trabalho noturno.

d) Sim, devidas as proporções de 1/12 avos para férias, bem assim 1/12 avos para 13º salário, por força do estabelecido no parágrafo 1º do artigo 146 da CLT em relação a primeira, bem assim do parágrafo 2º do artigo 1º da Lei 4.090/1962. Mais, dia 15 de novembro, feriado nacional, deverá ser considerado para todos os fins, como se trabalhado fosse, como estabelecido na Lei 605/49, especialmente em seu artigo 8º, que determina a remuneração de tal dia, mesmo sem trabalho.

Critérios para correção	Pontos
a) Indicar e justificar a resposta negativa a este quesito com base no artigo 88 e parágrafo 1º da Lei 9.279/96 que regulamenta direitos e obrigações relativos à propriedade industrial e a inexistência de diferença entre trabalho técnico e intelectual, conforme parágrafo único do artigo 3º da CLT	0,25
b) Indicar e fundamentar a resposta positiva a esta questão, pela aplicação do artigo 71, “caput” e parágrafo quarto da CLT, sendo devido 7 minuto e 30 segundos por dia ao empregado	0,25
c) Resposta positiva, pois são devidos ao empregado 7 (sete) minutos e 30 (trinta) segundos a título de hora extra, bem como o adicional noturno de 20%, na forma estabelecida pelo parágrafo 5º do artigo 73 da CLT e OJ SDI I n. 6 do Colendo TST, já que se trata de prorrogação do trabalho noturno	0,25
d) Resposta, da mesma forma, positiva, sendo cabível a proporcionalidade para férias acrescidas de 1/3 e de gratificação natalina conforme parágrafo 1º do artigo 146 da CLT em relação a primeira, bem assim do parágrafo 2º do artigo 1º da Lei 4.090/1962. Relativamente ao feriado deverá ser considerado para todos os fins, como se trabalhado fosse, como estabelecido na Lei 605/49, especialmente em seu artigo 8º, que determina a remuneração de tal dia, mesmo sem trabalho	0,25

Questão 2.3:

Suzimeire foi admitida na empresa CWB Publicidade Ltda., em 20.02.04 na função de recepcionista. No dia 15.05.04 a empresa resolveu dispensá-la pois não queria mais os seus serviços. No momento da dispensa, Suzimeire alegou que estava grávida desde março/04. Tendo em vista a gravidez da empregada a empresa resolveu esperar os acontecimentos. Em 05.10.04 a jovem gestante entrou em licença maternidade; em 02.11.04 nasceu um lindo menino de nome Suzimario; em 01.02.05 a empregada retornou da licença maternidade. **Com base nos dados acima responda de modo fundamentado, citando a legislação aplicável ao caso concreto, os seguintes quesitos:**

a) a partir de que data (dia, mês e ano) o empregador poderá dispensar, sem justa causa, a Suzimeire?

b) considerando uma gestação normal e o que o parto ocorreu em 02.11.04, estaria legalmente correta a data de ingresso no período de licença maternidade?

c) caso Suzimeire, após 4 meses de gestação, fosse vítima de um aborto espontâneo, qual seria o período de afastamento ao trabalho?

Resposta fundamentada:

a) a empregada só poderá ser dispensada a partir de 02.04.2005, com a formalização do aviso prévio, pois a estabilidade legal prevista no ADCT, em seu art. 10, II, “b”, determina que a gestante tem estabilidade desde a confirmação da gravidez até o quinto mês após o parto. Deve ser indicada a data e o dispositivo legal aplicável;

b) sim. A data de início do período de ingresso na licença maternidade está correto, ou seja, (28 dias antes do parto) nos termos do que dispõe o art. 392, parágrafo primeiro da CLT. Deve ser confirmada a data e o dispositivo legal aplicável;

c) em caso de aborto não criminoso a empregada terá direito a um repouso remunerado de 2 semanas, nos termos do que dispõe o art. 395 da CLT. Deve ser indicado o período de afastamento e o dispositivo legal aplicável.

Critérios para correção	Pontos
a) Indicar e justificar a data correta de possibilidade de dispensa sem justa causa de Suzimeire, após o nascimento de seu filho (art. 10, II, “b” do ADCT), a partir do dia 02 de abril de 2005	0,34
b) Indicar e fundamentar a resposta positiva, em razão da previsão do prazo previsto na CLT (art. 392, § 1º. do referido diploma legal)	0,33
c) Indicar e justificar o repouso remunerado de 2 semanas (art. 395 da CLT)	0,33

Questão 2.4:

A empresa Master 2000 - Indústria Química Ltda., com sede em Curitiba, possui 53 empregados (25 homens, 20 mulheres e 08 menores), desenvolvendo atividades relativas à industrialização de produtos químicos utilizados em lubrificantes automotivos. A empresa possui como Administrador o Dr. Abelardo. Todos os empregados da empresa foram contratados para uma jornada semanal de 44 horas e o ambiente é considerado insalubre, em grau médio. **Com base nas informações acima, responda as seguintes indagações:**

a) a empresa precisa adotar sistema de controle de horário através de cartão ponto ou outro mecanismo?

b) tendo em vista o aumento na demanda dos produtos, Dr. Abelardo decidiu prorrogar a jornada de trabalho de todos os empregados em mais duas horas diárias, mas sem qualquer previsão em documento normativo coletivo da categoria ou licença para esse fim. É possível tal procedimento?

c) as mulheres do setor da produção, apesar de terem sido contratadas na mesma época, ganham um pouco menos que os homens, pois nos serviços que demandam força muscular, elas só podem carregar 30 Kg e os homens carregam 60 kg. Comente o procedimento.

d) os empregados menores de 18 anos desenvolvem as mesmas atividades que os empregados adultos, todavia ganham 20% menos. Quando atingem maioridade os salários dos menores são equiparados aos dos maiores de 18 anos. Tal procedimento está amparado em Acordo Coletivo celebrado com o sindicato obreiro. Pergunta-se: é válido tal procedimento? Justifique

Resposta fundamentada:

a) Sim, como a empresa possui mais de 10 empregados deverá adotar sistema de controle de jornada, nos termos do artigo 74, parágrafo segundo da CLT

b) Não.

b.1) Não. Os empregados menores de 18 anos não poderão ter sua jornada de trabalho prorrogada, pois o artigo 413 da CLT veda tal procedimento, salvo exceções, o que não é o caso em tela.

b.2) Não. O ambiente é insalubre, e a jornada dos empregados maiores de 18 anos só podem ser prorrogadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, nos termos do artigo 60 da CLT.

c) Não.

c.1) Não pode haver diferença de trabalho entre homens e mulheres, conforme artigo 7º., inciso XXX da CF/88 e do artigo 461 e parágrafos da CLT;

c.2) Está incorreta a exigência de trabalho com demanda de força muscular superior a 25 kg, em trabalhos ocasionais, para mulheres, nos termos do artigo 390 da CLT.

d) Não, a Constituição Federal no artigo 7º., inciso XXX, além do artigo 461, “caput”, da CLT, proíbem a diferenciação salarial por motivo de idade. O Acordo Coletivo não tem validade, pois fere norma constitucional.

Critérios para correção	Pontos
a) Indicar e justificar a resposta positiva a este quesito com base no parágrafo segundo do artigo 74 da CLT	0,25

<p>b) Indicar e fundamentar a resposta negativa, dividida em duas partes</p> <p>b.1) proibição de jornada de trabalho prorrogada para menores de idade de acordo com o art. 413, incisos e parágrafo único da CLT, não sendo aplicáveis as exceções ali estabelecidas. Em verdade, os menores sequer poderiam laborar na empresa em razão da regra do art. 7º., inciso XXXIII da CF/88, proibindo o trabalho insalubre</p> <p>b.2) conforme artigo 60 da CLT, em razão da insalubridade na empresa, o empregador deverá possuir licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho para os demais empregados</p>	0,25
<p>c) Resposta negativa, repartida em dois subitens:</p> <p>c.1) não pode haver diferença entre o trabalho de homens e de mulheres, conforme artigo 7º., inciso XXX da CF/88 e do artigo 461 e parágrafos da CLT</p> <p>c.2) mulheres não poderiam laborar com pesos superiores a 20 Kg, em atividades contínuas, e 25 Kg para o trabalho ocasional (art. 390, “caput”, da CLT)</p>	0,25
<p>d) Resposta, da mesma forma, negativa, pois o supracitado artigo 7º., inciso XXX da CF/88, além do artigo 461, “caput”, da CLT, prevêm a proibição de diferenciação salarial por motivo de idade</p>	0,25