



CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

EDITAL Nº 18/2023

O Excelentíssimo Senhor Ministro HUGO CARLOS SCHEUERMANN, Presidente da Comissão Executiva Nacional, nos termos do item 19.16 do [Edital de Abertura nº 1/2023](#) referente ao **II CONCURSO PÚBLICO NACIONAL UNIFICADO PARA INGRESSO NA CARREIRA DA MAGISTRATURA DO TRABALHO** de provas e títulos, para provimento de cargos de Juiz(a) do Trabalho Substituto(a), publicado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho – DEJT Nº 3635/2023, de 6 de janeiro de 2023, e no Diário Oficial da União - DOU Nº 6, SEÇÃO 3, de 9 de janeiro de 2023, relativamente à Segunda Etapa - Prova Discursiva,

RESOLVE:

I - RATIFICAR que a Comissão Examinadora da Prova Discursiva utilizou um ÚNICO espelho para a correção das provas e para a análise dos recursos interpostos.

II - INFORMAR que não houve acesso pela Comissão Examinadora da Prova Discursiva aos espelhos de correção disponibilizados aos candidato(a)s pela Fundação Getulio Vargas, na página de acompanhamento individual no sítio da referida Instituição, em qualquer fase da operação de aplicação, correção das provas e julgamento dos recursos. Apenas quando do recebimento de pedido de esclarecimentos apresentado por candidato(a) (por email), constatou-se que a Fundação Getulio Vargas, equivocadamente, disponibilizou dois diferentes espelhos aos candidato(a)s, um na ocasião da publicação do Resultado Preliminar da Prova Discursiva (19/9/2023) e, portanto, utilizado pelos candidato(a)s para interposição de recursos e outro na publicação do Resultado Definitivo da Prova Discursiva (26/10/2023), após o julgamento dos referidos recursos.

III - INFORMAR que, exclusivamente com relação à questão nº 10, o espelho disponibilizado pela Fundação Getulio Vargas no dia 19/9/2023 não corresponde à versão final elaborada pela Comissão Examinadora da Prova Discursiva, o que pode ter causado prejuízo aos candidato(a)s na interposição dos recursos, relativamente a essa questão.

IV - TORNAR PÚBLICO, em atenção ao princípio da transparência, o espelho elaborado pela Comissão Examinadora da Prova Discursiva, utilizado na correção das provas e na apreciação dos recursos (item 1 deste Edital), nele destacados (sublinhados) os trechos que não constaram do espelho preliminar divulgado pela Fundação Getulio Vargas (Anexo Único).

V - REABRIR o prazo para interposição de recursos, exclusivamente com relação à questão nº 10, nos dias 8 e 9 de novembro de 2023, observado o item 15 do Edital de Abertura do certame.

VI - TORNAR SEM EFEITO o Resultado Definitivo publicado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho – DEJT Nº 3836/2023, de 26 de outubro de 2023.

VII - INFORMAR que serão mantidas as notas já atribuídas aos candidato(a)s que tiveram recursos anteriormente apreciados pela Comissão Examinadora da Prova Discursiva, caso não interponham novos recursos.

VIII - ASSEGURAR, em qualquer hipótese, que não haverá redução da nota dos candidatos(a)s.

IX - SUSPENDER a correção das provas de sentença, tendo em vista o item 11.19 do Edital e o artigo 53, §3º, da [Resolução CNJ nº 75/2009](#).

X - SUSPENDER o cronograma divulgado no dia 24 de outubro de 2023, por meio do [Edital nº 16/2023](#) - Retificação do Edital de Abertura, até ulterior publicação de novo cronograma.

Brasília, 6 de novembro de 2023.

Ministro HUGO CARLOS SCHEUERMANN
Presidente da Comissão Executiva Nacional

Este texto não substitui o original publicado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.

ANEXO ÚNICO

Espelho de Correção Provas Discursivas	
Juiz do Trabalho Substituto	
Questão 01	Pontuação Possível
A.1) Identificar que houve acidente do trabalho. Que a responsabilidade do empregador na hipótese é objetiva por ser atividade de risco. Indicação da Repercussão Geral do STF e Art. 927, parágrafo único, Código Civil.	0.15
A.2) Reconhecer que a culpa concorrente (ou conduta concorrente) da vítima não exclui o dever de reparação, mas deve ser levada em consideração para fins de fixação da indenização. Identificar que o acidente foi causado por ato de terceiro.	0.10
A.3) Reconhecer a ocorrência de fortuito interno.	0.05
B.1) Identificar a ocorrência de danos materiais: conceituar dano emergente e lucro cessante.	0.10
B.2) Identificar a ocorrência danos extrapatrimoniais, subdivididos em estéticos, morais e existenciais, e conceituar cada um deles.	0.20
B.3) Identificar a ocorrência de danos resultantes da perda de chance: conceituar.	0.05
C.1) Reconhecer a previsão constitucional de indenização por acidente do trabalho, a cargo do empregador, independentemente dos benefícios previdenciários acidentários - Art. 7º, XXVIII da CRFB/1988.	0.05
C.2) Reconhecer a possibilidade de cumulação de pensão civil e salário.	0.05
C.3) Reconhecer o direito à indenização por danos materiais envolvendo despesas de tratamento e lucros cessantes, Art. 950, CCB.	0.05
C.4) Reconhecer o direito à indenização por danos extrapatrimoniais: danos estéticos, existenciais, perda de uma chance e morais – Art. 223-B da CLT.	0.05
C.5) Reconhecer a estabilidade acidentária, a partir da cessação do benefício previdenciário – Art. 118 da Lei nº 8.213/1991.	0.05
D. Afirmar a desnecessidade de prova pré-constituída para ressarcimento de danos materiais e o ressarcimento das despesas futuras ou redução de pensão, em caso de modificação no estado de fato ou de direito por ação revisional.	0.10
Nota da Questão 01	1
Questão 02	Pontuação Possível
A.1) Fundamentar a legalidade do ato no princípio da isonomia ou igualdade material (ou substancial). Informar que se trata de ação afirmativa ou discriminação positiva. Fundamentação normativa constitucional (Arts. 1, III e IV, 3º, III e IV, 5º, <i>caput</i> , I, Art. 7º, XXX da CRFB).	0.25
A.2) Indicação da Convenção 111 da OIT, Convenção Interamericana contra o Racismo, a <i>Discriminação Racial</i> e Formas Correlatas de Intolerância.. Indicação de outras convenções internacionais de Direitos Humanos (Convenção Internacional sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, Convenção sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos e Sociais).	0.10
A.3) Abordar o direito à igualdade de oportunidades como dever do Estado e da sociedade, incluídas empresas, ou eficácia horizontal dos direitos fundamentais. Indicação da Lei nº 12.288/2010 (Estatuto da Igualdade Racial), da Lei nº 9.029/1995.	0.25
A.4) Referir que a jurisprudência do STF reconheceu a constitucionalidade das ações afirmativas contra a discriminação (ADC 41, ADPF 186, Tema 203)..	0.15
A.5) Mencionar a discriminação indireta ou a desigualdade no quadro da empresa em dissonância com a composição racial e de gênero na sociedade. Mencionar a discriminação de gênero e de identidade de gênero no trabalho. Mencionar racismo estrutural e/ou institucional. Mencionar interseccionalidades no contexto das desigualdades no trabalho.	0.25
Nota da Questão 02	1
Questão 03	Pontuação Possível
A.1) Reconhecer que a apresentação da exceção envolve prazo preclusivo. Indicação do Art. 800 da CLT.	0.15

**II CONCURSO PÚBLICO NACIONAL UNIFICADO PARA INGRESSO NA
CARREIRA DA MAGISTRATURA DO TRABALHO**

A.2) Identificar o Conflito Negativo de Competência que deve ser resolvido pelo TST porque envolve varas de Tribunais Regionais do Trabalho distintos. Os requisitos são a declaração de competência ou de incompetência por parte de dois ou mais juízos de igual instância sobre determinado processo.	0.25
B.1) Indicar o foro competente do domicílio do empregado, hipossuficiente (Brasília/DF – TRT10). Indicação de fundamentação normativa constitucional ou princípio constitucional de acesso à justiça OU fundamentação convencional OU Art. 5º, XXXV CRFB.	0.20
B.2) Mencionar que a regra da CLT ou que o art. 651, § 3º da CLT indica alternativa entre o foro da celebração do contrato (TRT6) e o da prestação de serviços (TRT21), mas que há jurisprudência do TST no sentido de ser possível adotar o domicílio do empregado desde que isso não prejudique o direito de defesa.	0.20
B.3) Reconhecer que o caso analisado apresenta peculiaridades pelo uso de tecnologias disruptivas para o processo de arregimentação de força de trabalho via internet, em âmbito nacional que impõe a ponderação da regra geral definidora da competência no caso concreto.	0.20
Nota da Questão 03	1
Questão 04	Pontuação Possível
A.1) Conceituar dado pessoal e dado sensível. Referir o Art. 5º, I e II, da LGPD.	0.15
A.2) Reconhecer que impressões digitais são dados pessoais sensíveis. Justificar.	0.10
A.3) Identificar que o consentimento é potencialmente inválido em virtude do exercício corrente do poder hierárquico patronal. Justificar.	0.10
A.4) Admitir a validade da coleta de dados biométricos para controle de presença/jornada (Art. 11, II, “a”, ou Art. 11, II, “d”). Identificar, em relação à específica base legal suscitada na pergunta (consentimento do titular), que, para o caso de dados sensíveis, o art. 11, I, da LGPD exige “forma específica e destacada, para finalidades específicas” e sugere o chamado “consentimento granular”, inexistente na espécie (a autorização era genérica, para os “usos ordinários da empresa”)	0.15
B.1) A inteligência artificial pode ser utilizada para o tratamento de dados (Art. 20 da LGPD - “decisões automatizadas”).	0.10
B.2) Argumentos contrários à necessidade de revisão humana: a revisão humana das decisões automatizadas foi prevista na redação original da LGPD (Art. 20, caput e §3º), mas o caput foi suprimido por lei posterior e o parágrafo foi vetado pelo Poder Executivo. A revisão humana contrariaria a mens legislatoris.	0.10
B.3) Argumentos favoráveis à necessidade de revisão humana: a LGPD não exaure a regulação de proteção de dados, o que permite aplicar, nas relações de trabalho, o arcabouço de proteção do Direito do Trabalho; à vista do princípio constitucional da não discriminação, a revisão humana é a mais eficiente para se evitar discriminação indireta de tipo algorítmico; a aplicação do art. 8º da CLT permite decisão com base em princípios (princípio da transparência, nas dimensões da transparência cognitiva e informativa; princípio da proteção e in dubio pro operário) ou no direito comparado (GDPR europeu, p. ex.)	0.10
B.4) A utilização do controle biométrico de ponto para outros fins, a partir de 2009, representa abuso do poder hierárquico, porque a captação tinha originariamente o único escopo de permitir o controle de jornada. A partir de setembro de 2020, (vigência da LGPD), o uso desviado viola textualmente o princípio da finalidade.	0.05
B.5) O tratamento é originalmente ilícito porque vigorava à época preceito proibindo sistema de avaliação dos trabalhadores baseado no número individual de toques sobre o teclado para efeito de remuneração (NR 17, item 17.6.4).	0.05
B.6) Mesmo depois de 2021, a NR 17 prevê que, nas atividades que exijam sobrecarga muscular, adotem-se medidas para eliminá-las ou reduzi-las (item 17.4.2). Violação ao princípio constitucional do risco mínimo regressivo (CRFB, art. 7º, XXII) e ao direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado (CRFB, art. 225, caput, c.c. art. 200, VIII). Aferir produtividade ou condicionar direitos trabalhistas com base em número de toques pode gerar discriminação, tendo em vista as limitações de Mévio (art. 1º da Lei n. 9.029/1995).	0.10
Nota da Questão 04	1
Questão 05	Pontuação Possível
A.1) Mévio praticou ato de improbidade ou mau procedimento. Indicação do Art. 482, alínea “a” ou “b”, da CLT.	0.15
A.2) O lapso de seis meses não configura perdão tácito porque necessário à apuração dos fatos.	0.15
A.3) O algoritmo desconsiderou que as faltas de Mévio eram justificadas. Por ser a ausência relacionada a doença crônica não há falta grave.	0.15
A.4) O empregador não poderia utilizar os dados sensíveis diante da inexistência de consentimento específico e destacado. O consentimento sempre foi genérico e inespecífico.	0.10
B.1) Mévio pode ser condenado ao pagamento de indenização por danos morais. O vazamento de dados	0.15

**II CONCURSO PÚBLICO NACIONAL UNIFICADO PARA INGRESSO NA
CARREIRA DA MAGISTRATURA DO TRABALHO**

médicos abala a reputação da empresa, consumado na ação de terceiro.	
B.2) A responsabilização do empregado tem fundamento nos Arts. 186 ou Art. 927, caput, do CCB, mas não na LGPD porque Mévio não era agente de tratamento de dados e a LGPD não protege diretamente a pessoa jurídica.	0.10
C.1) Na relação entre Mévio e o hospital cabe a indenização por dano moral pelo uso indevido de dados biométricos.	0.10
C.2) Indicação do Art. 42 da Lei nº 13.709/2018 e do art. 4º, caput da Lei 9.029/95.	0.10
Nota da Questão 05	1
Questão 06	Pontuação Possível
A) Definir bem de família e apontar a necessidade de residir no imóvel ou dele retirar sustento para moradia. Indicar a Lei nº 8.009/1990.	0.20
B) Argumentar a descaracterização do bem de família porque a conta de energia está em nome do executado falecido e a procuração contém endereço de domicílio distinto do imóvel objeto dos embargos.	0.10
C) Alegar que é imprescindível a prova da condição de impenhorabilidade, cujo ônus é do embargante por ser fato constitutivo. Indicar Art. 818, I, CLT e/OU 373, I, do CPC.	0.15
D) Argumentar a indivisibilidade do bem porque de propriedade do espólio (Art. 1.791, CC e Art. 843, caput, CPC). Aduzir que a herança e o bem respondem pelas dívidas do falecido (Art. 1.997, CC). Abordar a penhorabilidade do bem com a reserva da quota-parte da meeira. Indicar Art. 843, § 1º, CPC.	0.20
E) Apontar a prevalência da avaliação do oficial de justiça porque tem fé pública e coincide com os indicados nos anúncios de imóveis trazidos pela defesa. Já a avaliação do embargante foi feita por profissional não habilitado.	0.20
F) Não se aplica o princípio da condição menos gravosa do devedor (Art. 805, parágrafo único, CPC), porque essa deve ser também a mais efetiva. É necessário que o executado demonstre que a execução pode processar-se por outros meios que lhe sejam menos gravosos e, ainda assim, desde que não acarrete prejuízos ao exequente (Art. 847, caput, CPC). Nesse quadro, não se justifica a substituição do bem penhorado, o que iria contra o interesse do exequente (Art. 797, CPC).	0.15
Nota da Questão 06	1
Questão 07	Pontuação Possível
Atribuir ao empregador o ônus da prova do caráter não discriminatório da dispensa em caso de doença que causa estigma ou preconceito. A reclamada atraiu para si o ônus da prova ao alegar que o corte geral de pessoas foi por economia, o que é fato impeditivo. Identificar que a dispensa foi discriminatória e indicar a Súmula 443 TST.	0.25
Reconhecer que a pessoa com Transtorno do Espectro Autista é equiparada à Pessoa com Deficiência (PCD). Indicar Lei 12.764/2012 (Lei Berenice Piana).	0.25
Identificar que embora a cláusula normativa não estivesse em vigor na época da despedida, a empregada cumpriu os requisitos aplicáveis – acidente na vigência temporal da cláusula 158 com sequelas, já que recebeu auxílio-acidente após a alta. Ressaltar que não trata de impor ultratividade à norma, mas reconhecer direito adquirido. Indicar a OJ 41 da SBDI-1, do TST.	0.50
Nota da Questão 07	1
Questão 08	Pontuação Possível
A. Conceituar trabalho ilícito como crime em si e trabalho proibido como válido em si mas desatendido um pressuposto legal. Reconhecer a impossibilidade de restituir as partes ao estado anterior.	0.25
B. Dar um exemplo de trabalho ilícito e de trabalho proibido.	0.25
C. Identificar que a nulidade no trabalho proibido gera efeito ex nunc, ensejando direitos ao trabalhador.	0.25
D. Identificar que a nulidade no trabalho ilícito gera efeito ex tunc, não ensejando direitos.	0.25
Nota da Questão 08	1
Questão 09	Pontuação Possível
A.1) O sindicato tem legitimidade para defender em juízo os direitos individuais homogêneos decorrentes de origem comum. Indicação do art. 8º, III, da CRFB/1988 OU do Art. 81, parágrafo único, III, do CDC.	0.10
A.2) O piquete não violento é lícito.	0.05
B.1) A rescisória não é formalmente admissível porque não há trânsito em julgado. Como a condenação	0.10

**II CONCURSO PÚBLICO NACIONAL UNIFICADO PARA INGRESSO NA
CARREIRA DA MAGISTRATURA DO TRABALHO**

superou os 100 salários mínimos, haverá a remessa necessária ao 2º grau de jurisdição (ou duplo grau de jurisdição obrigatório). Indicação da OJ 21 da SBDI-II do TST.	
C.1) Precedentes obrigatórios são fontes formais do direito brasileiro, dos quais se extraem, pela via da interpretação, normas jurídicas de caráter cogente e com efeitos erga omnes. A violação de precedentes obrigatórios pode autorizar a ação rescisória. A contrariedade aos seus preceitos pode configurar violação manifesta à norma jurídica em vigor (Art. 966, V, do CPC).	0.15
C.2) A existência de precedente obrigatório afasta o óbice da Súmula 343 do STF. A partir da fixação do precedente, a possibilidade de interpretações diversas perde relevância jurídica ou mencionar os Arts. 489, §1º, VI, 926 e 927, do CPC.	0.10
D.1) A dispensa foi discriminatória e configura conduta antissindical. Indicação da Convenção nº 98 da OIT OU Convenção Americana sobre Direitos Humanos.	0.10
D.2) Concluir que há violação à liberdade sindical individual e coletiva.	0.10
D.3) Concluir que não há violação ao princípio constitucional da legalidade.	0.05
D.4) Concluir que não cabe juízo rescindente ou rescisório no caso.	0.05
D.5) Quanto ao controle de convencionalidade, os Estados têm o dever de efetivar a obrigação de garantir os direitos humanos no âmbito interno por meio do exame da conformidade das normas e práticas nacionais.	0.10
D.6) Aduzir que o julgamento com base em tratados e convenções internacionais relativos a direitos humanos tem sido objeto de uma política judiciária de promoção e esclarecimento junto aos juízes brasileiros OU mencionar a Recomendação nº 123 do CNJ.	0.10
Nota da Questão 09	1
Questão 10	Pontuação Possível
A.1) O juiz infringiu os princípios do Código de Ética da Magistratura Nacional (Resolução CNJ nº 60/2008), que orienta o exercício da atividade judicial conforme princípios da imparcialidade, cortesia e prudência, dentre outros. <u>O Juiz infringiu os Princípios de Bangalore para conduta judicial.</u> <u>O juiz infringiu a LOMAN, que impõe como dever ao magistrado tratar com urbanidade os advogados e demais sujeitos do processo.</u> <u>O juiz violou as prerrogativas do advogado ao expedir ofício às Varas (Lei 8.906/94), mas não houve abuso e nem erro de procedimento na expedição de ofícios ao MPF e OAB para apuração de responsabilidades em suas respectivas competências.</u> <u>Ao se recusar a consignar na ata os protestos, o juiz infringiu o art. 360, V, do CPC e impediu o exercício da faculdade do art. 795 CLTOU impediu a função antipreclusiva em razão de não haver recurso imediato de decisão interlocutória (art. 893, §1º, CLT).</u> <u>Ao impedir o advogado de aduzir razões finais, o juiz praticou ato que pode acarretar a nulidade do processo por cerceamento do direito de defesa OU infringiu o devido processo legal</u> <u>Os sujeitos do processo devem agir com lealdade e boa-fé e cooperar entre si (Arts. 5º e 6º CPC).</u> <u>O juiz tem liberdade para indeferir requerimentos inoportunos ou impertinentes, mas deve fundamentar a decisão (Arts. 765 CLT e 370 CPC)</u>	0.30
A.2) O advogado poderá interpor Recurso Ordinário visando anular a decisão por cerceamento do direito de defesa. <u>O advogado poderá se valer da Correção Parcial para corrigir desordem processual (Resolução CNJ 135/11)</u> <u>O juiz poderá responder a reclamação apresentada na Corregedoria do Tribunal Regional OU no Conselho Nacional de Justiça (CNJ).</u>	0.15
A.3) A jurisprudência não reconhece crime de abuso de autoridade na situação retratada, por falta de dolo específico A.4) É controversa a capitulação no crime de desacato por parte do advogado (art. 331 do Código Penal), em razão da imunidade profissional (Lei 8.906/94, art. 7º, §2º). OU Orienta-se a jurisprudência dos Tribunais Superiores no sentido da proteção à liberdade de expressão. OU A jurisprudência considera que o crime de desacato é incompatível com proteção à liberdade de expressão, conforme Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica).	0.10
B.1) A proteção dos dados pessoais, inclusive nos meios digitais, é assegurada pela CF/88 (art. 5º, LXXIX). OU A intimidade e privacidade do trabalhador não pode ser violada pelo empregador, sendo que os dados de geolocalização invadem a esfera íntima <u>Os dados de geolocalização, por serem meio atípico de prova (art. 369 CPC), podem ser usados como meio de prova (art. 765 CLT), observada a necessidade, proporcionalidade e a razoabilidade, se não houver outros</u>	0.20

**II CONCURSO PÚBLICO NACIONAL UNIFICADO PARA INGRESSO NA
CARREIRA DA MAGISTRATURA DO TRABALHO**

<u>meios menos invasivos à privacidade das partes (Arts. 370 e 371 CPC e art.818 CLT).</u>	
B.2) Se deferida, a geolocalização deve abranger somente os registros pertinentes ao horário de trabalho, por amostragem, sob pena de violação da privacidade e sigilo telemático. B.3) <u>No caso dos autos a prova requerida era irrelevante, pois o empregador tinha outros meios de prova, sendo sua obrigação controlar a jornada (art. 74 CLT) ou provar a impossibilidade de controle, nos termos do art. 62, I, CLT e Súmula 338 TST.</u> <u>Incumbe ao empregado a prova da não fruição do intervalo intrajornada em atividade externa.</u>	0.10
C.1) É lícita a gravação da audiência feita pelo advogado ou qualquer dos interlocutores, independente de autorização judicial, a não ser nos casos em que seja decretado sigilo. <u>Indicar art. 367, §§ 5º ou 6º do CPC OU a faculdade de se valer de todos os meios de prova admitidos em direito, conforme o art. 5º, LV, da CF.</u>	0.15
Nota da Questão 10	1