

# **SIMULADO** **2ª FASE**

**XXVII EXAME DE ORDEM DA OAB**

**DIREITO DO TRABALHO**



**Estratégia**  
**OAB**

SIMULADO – 2ª FASE – DIREITO DO TRABALHO

Prof.ª Priscila Ferreira  
@profpriscilaferreira



**PEÇA PRÁTICO PROFISSIONAL**

**Enunciado:** Lili Ferreira o procura em seu escritório de advocacia e relata os seguintes fatos, ocorridos em seu último vínculo empregatício: foi contratada em dezembro de 2017 pela empresa “Top Model Confecções” Ltda., localizada em São Paulo/SP, local este diverso da efetiva prestação de serviços, que se deu em Campinas/SP até o término do contrato.

Exercia a função de estilista, de segunda a sexta-feira, e colaborava ativamente na produção de peças, inclusive em alguns eventos específicos, quando determinado pelo empregador.

No entanto, foi surpreendida com uma dispensada imotivada em 30.11.2018, semanas após o seu empregador ter tido ciência de que ela havia contraído o vírus HIV, momento em que recebeu todas as verbas rescisórias.

Informou ainda, que antes da demissão, começou a ser rechaçada pelos empregados da empresa, em razão de seu empregador ter compartilhado o seu estado de saúde, através de circulares, incentivando, inclusive, o isolamento pelos demais colegas de trabalho para fins de se evitar contágio.

Relatou ainda, que foi contratada para laborar de segunda a sexta-feira, das 9h às 18h, já com uma hora de intervalo para refeição e descanso, mas que apenas encerrava suas atividades efetivamente às 20 horas, mesmo sem nunca ter recebido qualquer valor a título de horas extras.

**Como advogado de Lili Ferreira, apresente a medida judicial apta a defender seus interesses, levando-se em consideração o fato de que está desempregada e não tem condições de arcar com as custas processuais sem o comprometimento do sustento de sua família, conforme comprovantes demonstrativos.**

**Questão 01** – Pedro e João foram contratados em 16/11/2017 pela montadora “Amor&Amor” Ltda. para laborarem como operários no setor de fundição. Naquela mesma data, o sindicato dos metalúrgicos e o sindicato dos empregadores das empresas de metalurgia firmaram convenção coletiva de trabalho prevendo a validade do plano de demissão voluntária aos empregados que o aderissem. Como já esperado pelos empregadores, em janeiro de 2018, as vendas sofreram uma queda significativa e surgiu a necessidade de reduzir custos. Desta forma, a empresa começou a descontar das folhas de pagamento dos empregados o percentual referente ao FGTS, e não o repassando para a Caixa Econômica Federal.

Ainda, em meados de agosto do mesmo ano, a empresa começou a pagar aos empregados apenas o salário contratual, sem observância das horas extras; já no mês de setembro, os empregados não mais receberam qualquer valor salarial da empresa “Amor&Amor” Ltda.

Diante do exposto, os empregados decidiram pela paralisação de suas atividades, como forma de forçar o empregador a pagar os valores devidos, ainda, que sem qualquer tipo de negociação prévia.

O empregador entendeu como abusiva a conduta dos empregados, mas se comprometeu a pagar as horas extras e os salários atrasados, desde que a greve cessasse imediatamente e, naquele momento, ainda permitiu que os interessados aderissem ao plano de demissão voluntária.

Nesta situação, Pedro que estava muito necessitado financeiramente, optou por aderir ao plano de demissão voluntária e recebeu as parcelas mencionadas e pactuadas com o empregador.

**Com base na hipótese apresentada, responda aos itens a seguir.**

**a) A adesão de Pedro ao plano de demissão voluntária, previsto em negociação coletiva, o permite ainda pleitear alguma verba trabalhista em sede de eventual Reclamação Trabalhista? Justifique.**

**b) No contexto apresentado, a greve pode ser considerada abusiva? E como fica o contrato de trabalho dos empregados durante o período de greve? Justifique.**

**Questão 02** – Éder, nascido em Florianópolis, foi contratado em Salvador, sede da empresa Gama S/A, para prestar serviços na filial da empresa em Serra da Saudade/MG. Após cinco anos de labor, Éder foi dispensado sem justa causa, haja vista que a empresa “Gama” S/A fechou sua filial em Serra da Saudade, sem, contudo, pagar as devidas verbas rescisórias de seus empregados.

Inconformado com a situação, Éder ajuizou Reclamação Trabalhista perante a empresa “Gama” S/A em Minas Gerais. No entanto, no local em que propôs a ação, Serra da Saudade, não existia Vara do Trabalho, o que juridicamente tornou o juiz de direito do local como responsável pelo julgamento da lide.

**Diante da situação retratada, responda as seguintes indagações:**

**a) Caso o empregador queira apresentar exceção de incompetência relativa, é possível a sua alegação em audiência, ou em preliminar de contestação? Justifique.**

**b) Na hipótese de ser acolhida a exceção de incompetência pelo magistrado, e com a conseqüente remessa dos autos para Salvador, qual será a medida a ser tomada pelo advogado do reclamante? E qual será o foro competente para tal medida?**

**Questão 03** – Eduardo era assistente financeiro na empresa “XPTO” Ltda., a qual teve a sua falência decretada a requerimento de seus credores, mesmo após insistentes tentativas de reorganização do quadro financeiro da empresa, o que foi sempre infrutífero.

Diante desta situação, todos os empregados foram dispensados sem receber qualquer verba rescisória, incluindo Eduardo. Inconformado, o trabalhador ajuizou Reclamação Trabalhista, requerendo todas as verbas que lhe eram devidas, assim como as multas dos artigos 467 e 477, parágrafo 8º, da CLT.

O Juiz da 25ª Vara do Trabalho de São Paulo/SP julgou o pedido do reclamante totalmente procedente, condenando a reclamada ao pagamento dos haveres trabalhistas e das referidas multas. Diante desta situação, a empresa interpôs Recurso Ordinário perante o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) competente, requerendo a reforma da sentença proferida. Contudo, o mencionado recurso sequer foi conhecido, uma vez que considerado deserto, tendo em vista que o recorrente não comprovou a realização do depósito do valor da condenação.

**Considerando a situação hipotética, responda:**

- a) Agiu corretamente o Magistrado que determinou o pagamento de todas as verbas rescisórias, inclusive das multas previstas nos artigos 467 e 477, parágrafo 8º, da CLT?
- b) De fato, o recurso interposto pela Reclamada poderia ter sido considerado deserto em decorrência da falta de pagamento de depósito do valor da condenação?

**Questão 04** – Lulu das Neves foi contratado, na data de 10/12/2017, sem registro em CTPS, para trabalhar como assistente editorial da Editora “Tiesto” Ltda., localizada na cidade de Gramado/RS. Lulu das Neves exercia a sua função em home Office, de forma, que devia permanecer a todo tempo conectado as ferramentas de comunicação com a empresa, como Skype, Messenger e ligações telefônicas, inclusive como meio de ser fiscalizado durante toda sua jornada de trabalho, e atender prontamente aos chamados do gerente da empresa.

O empregado laborava de segunda a sábado, das 7 às 22 horas, com intervalo intrajornada de uma hora para repouso e alimentação. Tal jornada árdua sempre se fazia necessária, em razão do grande acúmulo de serviços a qual era submetido, de forma que se não atingisse a meta mensal, revisão de 300 a 500 textos editoriais, teria um abatimento em seu salário, pela possível queda de rendimentos. Neste sentido, ao final de cada expediente, Lulu das Neves deveria enviar relatório, informando todas as atividades por ela realizadas.

Em novembro de 2018, Lulu das Neves começou a apresentar um quadro agravado de stress, diagnosticado por seu médico particular, em razão do intenso ritmo e ausência de descanso / lazer. Diante de tal situação, o empregado diminuiu o ritmo de suas atividades, ocasionando, assim, a sua dispensa sem justa causa, e sem direito a qualquer verba rescisória.

**Diante do exposto, Lulu das Neves lhe procura como advogado e o indaga acerca dos seguintes aspectos:**

- a) **O fato de o empregado trabalhar a distância, “home office”, faz com que haja algum prejuízo em seus direitos trabalhistas, em comparação, aos trabalhadores com subordinação direta ao empregado, em especial, quanto ao reconhecimento de vínculo empregatício e anotação em sua CTPS? Justifique.**
- b) **Com base na jurisprudência atual e no quadro fático delineado, o empregado Lulu das Neves poderá ser indenizado de alguma forma, em razão do intenso ritmo de trabalho a qual era submetido? Justifique.**