

# 1º SIMULADO DA 2ª FASE **XXIX EXAME DE ORDEM**

## **DIREITO DO TRABALHO**

**PROF. PRISICILA FERREIRA**



**Estratégia**  
**OAB**



# DIREITO DO TRABALHO

## PROVA PRÁTICO - PROFISSIONAL

### Informações gerais

- Essa prova é focada na 2ª fase do XXIX Exame de Ordem da OAB;
- A peça prática-profissional e as questões são inéditas e foram elaboradas pelos nossos professores com base no perfil da banca do certame, a FGV;
- 5 horas é o tempo disponível para a realização da prova, incluso o tempo para preenchimento do caderno de textos definitivos, tente realizar este simulado respeitando este limite de tempo conforme ocorrerá no dia de seu exame.
- Se possível realize a transcrição dos textos respostas para um outro papel, respeitando o número de linhas, assim poderá exercitar o seu tempo.
- Esse simulado não é uma das rodadas de correção de peças e questões individualizadas, que serão disponibilizadas futuramente somente aos alunos que efetuaram a compra do nosso curso.
- Esse simulado é uma auto avaliação! Você mesmo (a) vai corrigir, a partir da aula em vídeo, sua peça e suas questões.
- A partir das 14h, os nossos professores iniciarão a Correção da Prova AO VIVO, no canal do Estratégia OAB no YouTube comentando e resolvendo todos os itens das questões. Aproveite para assisti-la AO VIVO e corrigir os erros.

#### Siga as nossas Redes Sociais

Estrategiaoab no YouTube  
[instagram.com/estrategiaoab](https://www.instagram.com/estrategiaoab)



[instagram.com/profpriscilaferreira](https://www.instagram.com/profpriscilaferreira)

#### ATENÇÃO!

Esse caderno de prova é disponibilizado de maneira gratuita, para que os candidatos à 2ª Fase em do XXIX Exame possam praticar. Por isso, será importante para nós se você dar o máximo de publicidade a esse simulado. Envie para os seus amigos, mande em listas de e-mails, *Whatsapp* etc. Assim, mais gente tem acesso a ele! =) O objetivo é difundir esse simulado ao máximo!

O fato de o simulado ser gratuito não significa que ele não seja protegido pela Lei de Direitos Autorais. A cópia ou distribuição não autorizada sujeita o infrator às sanções previstas nos arts. 101 e ss. da Lei 9.610/1998.

## PEÇA PRÁTICO-PROFISSIONAL

---

Priscilinha Ferreira, inconformada com a dispensa imotivada do seu último vínculo de emprego, o procura em seu escritório de advocacia e relata os fatos ocorridos no interregno laboral:

- Foi contratada em janeiro de 2018 pela empresa “Coruja Fitness” Ltda., localizada em São Paulo/SP, local este diverso da efetiva prestação de serviços, a qual se efetuou em Campinas/SP até o término do contrato de trabalho, datado em sua CTPS em 10/07/2019;
- No decorrer do contrato de trabalho foi transferida provisoriamente para Gramado/RS, com intuito de auxiliar nas contratações de empregados para a nova filial, recém-inaugurada, quando permaneceu na região por seis meses, em razão da alteração de seu domicílio;
- Exercia a função de secretária no setor de Recursos Humanos da empresa, de segunda a sexta-feira, das 9h às 17h45min, com 45 minutos de intervalo para refeição e descanso, conforme pactuado em acordo individual;
- Percebia mensalmente o valor de R\$2.000,00, e no ato da dispensa foi quitada todas as verbas rescisórias devidas;
- Durante o contrato de trabalho, a empregada teve descontos a título de contribuição sindical, mesmo não tendo autorizado expressamente tal possibilidade;
- Informou, ainda, que o seu superior hierárquico usufruiu de férias em junho de 2018, se afastando por 30 dias, quando ela o substituiu até o seu efetivo retorno, e sem perceber qualquer diferencial salarial;
- Por fim, relata que, no ano de 2019, permanecia, por vontade própria, três vezes na semana, por mais uma hora, na sede da sociedade empresária para participar de um culto, sendo que tal período nunca foi considerado como tempo à disposição do empregador.

Diante de todo o exposto, e como advogado de Priscilinha Ferreira, apresente a medida judicial apta a defender os seus interesses, considerando a sua crítica situação financeira, já que ainda se mantém desempregada, e sem condições de arcar com as custas processuais, conforme comprovantes demonstrativos.


01	
02	
03	
04	
05	
06	
07	
08	
09	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	<b>Estratégia</b>
17	<b>OAB</b>
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	
31	

32	
33	
34	
35	
36	
37	
38	
39	
40	
41	
42	
43	
44	
45	
46	 <b>Estratégia</b>
47	
48	<b>OAB</b>
49	
50	
51	
52	
53	
54	
55	
56	
57	
58	
59	
60	
61	
62	

63	
64	
65	
66	
67	
68	
69	
70	
71	
72	
73	
74	
75	
76	
77	
78	
79	
80	
81	
82	
83	
84	
85	
86	
87	
88	
89	
90	
91	
92	
93	



**Estratégia**  
**OAB**

94	
95	
96	
97	
98	
99	
100	
101	
102	
103	
104	
105	
106	
107	
108	 <b>Estratégia</b>
109	
110	<b>OAB</b>
111	
112	
113	
114	
115	
116	
117	
118	
119	
120	
121	
122	
123	
124	

125	
126	
127	
128	
129	
130	
131	
132	
133	
134	
135	
136	
137	
138	
139	
140	
141	
142	
143	
144	
145	
146	
147	
148	
149	
150	



**Estratégia**  
**OAB**



## QUESTÃO 1

---

A empresa “Coruja Feliz” LTDA. foi condenada, em primeira instância, em sede de Reclamação Trabalhista proposta pelo Sr. Juninho. Não satisfeita, a empresa optou por interpor recurso ordinário a fim de reverter o julgado.

No entanto, o magistrado de primeiro grau negou seguimento ao recurso ordinário com fundamento na sua intempestividade. Neste sentido, a empresa alega a tempestividade do recurso, já que houve um feriado local, o que prorrogou o die ad quem para o próximo dia útil.

Com base no relatado, responda as seguintes indagações:

- a) No caso em epígrafe, qual a medida processual indicada para a empresa impugnar a decisão que denegou seguimento ao recurso, e em qual prazo? Nesta situação, exige-se depósito recursal? Justifique.
- b) A quem cabe o ônus de provar o feriado legal para fins de demonstração da tempestividade do recurso? Justifique.



# Estratégia

## OAB

01	
02	
03	
04	
05	
06	
07	
08	
09	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	<b>Estratégia</b>
17	<b>OAB</b>
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	

## QUESTÃO 2

---

Anderson é casado com Paula, e ambos são empregados da empresa “Pequenas Reformas” Ltda., como engenheiros, inclusive, os únicos que a empresa possui para gerenciar as 12 obras de reforma em andamento, sendo que o cronograma de metade encontra-se em atraso.

O casal possui um filho, Rogério, estudante, de 16 anos, o qual também labora na mesma empresa.

Anderson e Paula foram admitidos na mesma data (10/01/2018), e comunicados por escrito, em 1º de março de 2019, que teriam as férias do período 2018/2019 concedidas nos meses de maio de 2019 (para Anderson) e junho de 2019 (para Paula).

Nesse contexto, ambos procuram o setor de Recursos Humanos da empresa alegando que, conforme legislação vigente, possuem direito ao aproveitamento das férias em conjunto e que desejam transformar 1/3 das férias em dinheiro. Assim, o gerente do setor informa ao casal que, se saírem juntos, as obras ficarão prejudicadas, razão pela qual as datas designadas para as férias não serão alteradas.

Diante do caso apresentado, responda aos itens a seguir.

- a) É direito de Anderson e Paula aproveitar as férias em conjunto, coincidindo com as férias escolares do filho, por exemplo? Justifique.
- b) Analise, no caso apresentado, se haveria um direito potestativo do casal em impor ao empregador a transformação de 1/3 das férias em dinheiro. Justifique.

01	
02	
03	
04	
05	
06	
07	
08	
09	
10	
11	
12	
13	
14	
15	 <b>Estratégia</b>
16	
17	<b>OAB</b>
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	

## QUESTÃO 3

---

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?

01	
02	
03	
04	
05	
06	
07	
08	
09	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	<b>Estratégia</b>
17	<b>OAB</b>
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	

## QUESTÃO 4

---

Lulu das Neves foi contratada, 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 conectada as ferramentas de comunicação com a empresa, como Skype, Messenger e ligações telefônicas, inclusive, como meio de ser fiscalizada durante toda sua jornada de trabalho, e atender prontamente aos chamados do gerente da empresa.

A empregada 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 submetida, 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 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, a empregada 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 a empregada trabalhar a distância, “home office”, faz com que haja algum prejuízo em seus direitos trabalhistas, 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, a empregada Lulu das Neves poderá ser indenizada de alguma forma, em razão do intenso ritmo de trabalho a que era submetida? Justifique.

01	
02	
03	
04	
05	
06	
07	
08	
09	
10	
11	
12	
13	
14	
15	 <b>Estratégia</b>
16	
17	<b>OAB</b>
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	