



Estratégia
OAB

3º SIMULADO DE 2ª FASE

OAB

DIREITO DO TRABALHO

DIREITO DO TRABALHO

PROVA PRÁTICO - PROFISSIONAL

Informações gerais

- Essa prova é focada na 2ª fase do XXXI Exame de Ordem da OAB;
- A peça prático-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

Estratégia OAB no YouTube
[instagram.com/estrategia OAB](https://www.instagram.com/estrategia_oab/)



ATENÇÃO!

Esse caderno de prova é disponibilizado de maneira gratuita, para que os candidatos à 2ª Fase do XXX Exame possam praticar. Por isso, será importante para nós que você dê 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 difundi-lo 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

Lady Sophia trabalhou como secretária para a sociedade empresária “Vida Leve” Ltda., especializada na extração de minérios, de 10/09/2009 a 18/10/2019, quando foi dispensada sem justa causa.

A empregada laborava de segunda a sexta-feira das 9h às 19h, com duas horas de intervalo para refeição e descanso, percebendo mensalmente o valor de R\$2.500,00.

Contudo, sentindo-se injustiçada e humilhada pela forma como se operou a sua dispensa imotivada, Lady Sophia ajuizou, em 15/12/2019, Reclamação Trabalhista, pelo rito ordinário, perante o seu ex-empregador, requerendo diversas parcelas trabalhistas.

A demanda foi distribuída perante a 9ª Vara do Trabalho de Curitiba, sendo devidamente contestada e instruída.

Em sentença, o MM. Magistrado julgou PARCIALMENTE PROCEDENTE os pedidos da Reclamação Trabalhista, nos seguintes termos:

- Julgo improcedente o pedido de retificação de anotação da CTPS, quanto à data da dispensa, uma vez que o aviso prévio indenizado não é considerado para este fim específico;
- Julgo improcedente a devolução dos valores referentes ao EPI (Equipamento de Proteção Individual), utilizado pela ex-empregada, e descontados em seu contracheque, uma vez que não há vedação legal para tal cobrança, em especial, por ser em benefício da obreira;
- Julgo parcialmente procedente o pedido de danos morais, haja vista que os juros de mora incidentes, no caso, efetivam-se a partir da data da decisão de arbitramento;
- Julgo procedente o pagamento do adicional de transferência na razão de 25% do salário, no que tange período em que a ex-empregada foi transferida provisoriamente para outra localidade;
- Julgo improcedente o pagamento da Participação nos Lucros e Resultados (PLR), de forma proporcional aos meses trabalhados em 2019, já que a ex-empregada teve o contrato rescindido anteriormente à época de distribuição dos lucros;
- Por fim, acolhem-se as alegações de prescrição parcial em sede de defesa, declarando-se prescritos os direitos anteriores a 15/12/2017.

Diante do exposto, na qualidade de advogado da reclamante, Lady Sophia, apresente a medida processual adequada, com todos os fundamentos aptos a respaldar suas alegações.

01	
02	
03	
04	
05	
06	
07	
08	
09	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
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	
47	
48	
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	
94	
95	
96	
97	
98	
99	
100	
101	
102	
103	
104	
105	
106	
107	
108	
109	
110	
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	

QUESTÃO 1

Sr. Dias, pessoa com deficiência, foi contratado para exercer a função de repositor de alimentos no Supermercado “Alimento Certo” LTDA, em 18/11/2018, recebendo como salário a quantia de R\$ 1.980,00. A referida contratação se deu para o preenchimento parcial dos cargos com pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, já que a empresa contava atualmente com 205 empregados. As funções exercidas eram compatíveis com a deficiência que o Sr. Dias apresentava. Em 03/12/2019, o empregado foi dispensado sem justa causa, tendo recebido todas as verbas rescisórias a que fazia jus, e dentro do prazo legal.

Inconformado, o ex-empregado ajuizou reclamatória trabalhista em face do supermercado, pleiteando reintegração ao emprego, argumentando que, diante de sua condição, não poderia ser injustamente dispensado.

Considerando a situação hipotética supra, bem como, que não houve contratação de outro empregado com deficiência nas mesmas condições, responda de forma fundamentada:

- a) A sentença deverá acolher o pedido de reintegração formulado por Sr. Dias?
- b) A reserva de cargos destinada a pessoas com deficiência, nas condições retratadas no enunciado, poderá ser preenchida por aprendiz com deficiência?



Estratégia

OAB

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

QUESTÃO 2

A empresa “XPTO” Ltda. visa abrir novos postos de trabalho com o intuito de expandir dos negócios no ramo hoteleiro.

Diante das recentes alterações legislativas na seara trabalhista, o empregador, João da Silva, procura o setor de Recursos Humanos e sugere que a contratação seja realizada na modalidade de contrato verde e amarelo e, de pronto, sugere o ex-aprendiz da empresa, Pedro Henrique, 18 anos, desempregado e sem nunca ter tido nenhum outro vínculo empregatício.

Diante do exposto, questiona-se:

- a) O fato de Pedro Henrique ter sido aprendiz na empresa o impedirá de ser contratado na modalidade de contrato verde e amarelo? Justifique.
- b) Caso a empresa celebre um contrato verde e amarelo de 24 meses com o ex-aprendiz, e realize duas prorrogações ao longo do contrato, qual será a consequência jurídica? Justifique.



Estratégia

OAB

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

QUESTÃO 3

Zé da Alegria foi contratado pela floricultura “Viva o amor” Ltda. para exercer a função de atendente das encomendas realizadas pelos grandes apaixonados por flores.

A floricultura estava em grande ascensão e já contava com mais de 30 empregados na unidade, e visando facilitar as anotações no cartão de ponto, optou, por meio de acordo individual, a instituição do “ponto por exceção”.

Após um ano de trabalho, o empregado, Zé da Alegria, não se adaptou as novas regras laborais e pediu demissão, sequencialmente, ingressou com Reclamação Trabalhista pleiteando horas extras, sob a alegação de invalidade do cartão de ponto do empregador.

Diante do exposto, questiona-se:

- a) Caso a empresa tivesse tão somente 20 empregados, nesta situação, haveria necessidade de anotação do horário de entrada e saída dos empregados em cartão de ponto? Justifique
- b) O cartão de ponto a ser apresentado pela floricultura em audiência é válido, ou gerará a inversão do ônus da prova? Justifique.



Estratégia

OAB

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

QUESTÃO 4

A empresa “Sonho Azul” Ltda., prestadora de serviços do ramo de construção civil, contratou a empregada Carla Pires para o exercício das funções de faxineira na sede do escritório. Durante o horário de trabalho, Carla limpava janelas, lavava a calçada, retirava o lixo das mesas de trabalho e varria o chão de todo o escritório.

Durante a vigência do contrato de trabalho, Carla Pires ajuizou Reclamação Trabalhista pleiteando adicional de insalubridade, uma vez que realizava todas as funções narradas e sem receber qualquer adicional.

Em regular instrução processual, realizou-se perícia técnica, a qual apontou a insalubridade em grau mínimo. E apesar de tal fato, a ação foi julgada improcedente.

Com base na narrativa, responda:

- a) A magistrada agiu com acerto de acordo com o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho? Fundamente.
- b) Caso a limpeza ocorre em instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, o adicional seria devido?



Estratégia

OAB

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