



**Estratégia**  
OAB

***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

---

Fernando Riba, 30 anos, brasileiro, filho de Joana dos Reis, casado e sem filhos, foi admitido, em 02 de dezembro de 2017, pela empresa “Controle de Acesso” Ltda., para trabalhar como porteiro no âmbito do Hospital “Saúde Prioridade”, no Estado de São Paulo/SP. Em 02 de fevereiro de 2019, o trabalhador recebeu a comunicação de que seria dispensado por justa causa, quando percebia o salário mensal de R\$ 2.400,00.

Em 08 de junho de 2020, o ex-empregado ajuizou reclamação trabalhista em face da referida empresa e também perante o Estado de São Paulo, atuada sob o número: 0001111-22.2021.5.0100, em trâmite na 100ª Vara do Trabalho de São Paulo/SP, pleiteando adicional noturno; adicional de insalubridade; reversão da justa causa; pagamento das multas do art. 467 e 477, § 8º, da CLT; indenização por dano moral, sob a alegação de ter sido acometida de doença degenerativa, o que se equipara a profissional para todos os fins; diferenças salariais por acúmulo de funções, já que devia realizar relatórios acerca da entrada e saída de pacientes e funcionários; e 1 (uma) cota de salário família, pois a sua condição pessoal o torna credor desse benefício.

Na audiência, as reclamadas apresentaram suas defesas. A empresa, Controle de Acesso Ltda., demonstrou que a jornada do trabalhador era de segunda a sexta-feira, das 12h00 às 21h00, com uma hora de intervalo; argumentou que o trabalhador não tinha efetivo contato com os pacientes ou com os resíduos hospitalares; apresentou as advertências e suspensões aplicadas ao empregado por faltas injustificadas, que motivaram a dispensa por justa causa; demonstrou que as verbas rescisórias foram quitadas em 11 de fevereiro de 2019; argumentou que a indenização por dano moral não era devida por tratar-se de doença degenerativa; aduziu que a exigência de confecção de relatórios não configura acúmulo de funções; e rechaçou o pleito de cota de salário família, nos termos legais. Quanto ao ente público, este formulou tese de ausência de responsabilidade subsidiária, ante a regularidade do processo licitatório.

Na fase de instrução, a perícia realizada concluiu pela inexistência de trabalho em condições insalubres. Não obstante, em sentença, o magistrado julgou os pedidos totalmente procedentes, bem como definiu que a correção monetária seja aplicada a partir do mês da prestação de serviços.

**Na qualidade de advogado contratado pela empresa “Controle de Acesso” Ltda., maneje a peça processual adequada para defesa de seu cliente.**

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

---

Determinada sociedade empresária ampliou os benefícios de seus empregados para fidelizá-los e evidenciar sua responsabilidade social. Dentre outras medidas, aderiu voluntariamente ao programa de empresa cidadã e, assim, aumentou o período de licença maternidade e paternidade de seus empregados. Valdeci, empregado da referida empresa, que será pai em breve, e requereu ao setor de recursos humanos a ampliação do seu período de licença paternidade.

Diante do exposto, e nos termos da CLT, responda as questões a seguir.

- A) Qual o período de licença paternidade que Valdeci fará jus no presente caso? E qual o prazo para fins de requerimento? Justifique
- B) No período de prorrogação da licença-maternidade e da licença-paternidade, os empregados poderão exercer alguma outra atividade remunerada? 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 2

---

No transcorrer do ano de 2020, a empresa “Sandy&Junior” Ltda. foi autuada por um auditor fiscal do trabalho e, inconformada com a situação, lhe procura como advogado, informando acerca de sua intenção em anular judicialmente o auto de infração, sob a alegação de vícios e nulidades.

Na mesma oportunidade, a empresa lhe informa que acaba de contratar uma nova empregada, Priscilinha, e pretende transferi-la para Portugal, local da nova sede da empresa, e para isso, precisaria de um auxílio jurídico acerca do tema.

Diante do exposto, responda de forma fundamentada:

- A) Acerca das regras de competência, a Justiça do Trabalho possui competência para julgar as ações relativas a fiscalizações e penalidade sofridas nas relações de trabalho? Justifique.
- B) Caso a empregada seja transferida para laborar em Portugal, nesta hipótese, haverá manutenção do recolhimento do FGTS? 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

---

Anacleto contratou advogado para ajuizar Reclamação Trabalhista em face de seu ex-empregador, “Mercado Boa Forma” Ltda. Entretanto, na audiência, o juiz constatou que não havia procuração nos autos, e alertou o fato ao reclamante, bem como ao advogado, Sr. Borges. Diante disso, o advogado requereu que fosse efetivado registro em ata de audiência no qual Anacleto o constituía como procurador. Anacleto anuiu com o requerimento.

Diante da hipótese narrada, responda de forma fundamentada:

A constituição de advogado em audiência é válida? Há limitações na atuação do advogado, nesta hipótese? 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

---

O sindicato dos empregados em tinturaria de determinado município celebrou, em 2018, acordo coletivo com uma tinturaria, no qual, reconhecendo-se a condição financeira difícil da empresa, aceitou a redução do percentual de FGTS para 3%, bem como a redução salarial em 20%, durante 2 anos.

Diante da situação retratada e dos preceitos da CLT, responda:

- A) A cláusula normativa pactuada entre empregado e sindicato, quanto ao FGTS, é válida? Justifique.
- B) Em sede de acordo coletivo, a empresa poderia pactuar a redução salarial?



# 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	