



SIMULADO I

2ª FASE

XXXIII

Exame da OAB

DIREITO DO TRABALHO

PROVA PRÁTICO - PROFISSIONAL

Informações gerais

- Essa prova é focada na 2ª fase do XXXII 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.

**OAB**

Siga as nossas Redes Sociais
Estratégia OAB no YouTube
[instagram.com/estrategiaoab](https://www.instagram.com/estrategiaoab)



ATENÇÃO!

Esse caderno de prova é disponibilizado de maneira gratuita, para que os candidatos à 2ª Fase do XXXIII 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

Priscila Ferreira

Régis Roberto lhe procura em seu escritório de advocacia e relata todas as dificuldades que enfrentou em seu labor, mais precisamente durante os quatro anos de contrato de trabalho, como se observa:

- Foi contratado em 01/12/2017 pela empresa “Chiquititas” Ltda., localizada em São Paulo/SP, onde ocorreu a prestação de seus serviços, até o término da contratualidade. Sempre exerceu as funções de auxiliar de produção, percebendo como último salário o importe de R\$ 3.500,00.
- A dispensa efetuou-se por justa causa em 2021, e sem qualquer justificativa aparente, quando recebeu apenas as verbas rescisórias devidas nesta modalidade de ruptura contratual.
- No transcorrer do pacto laboral, teve descontado de seus salários o valor referente ao INSS, bem como, em ocasião determinada, o importe de R\$ 2.500,00 relativos ao custo de um equipamento industrial que teria danificado fortuitamente durante o exercício de suas funções, e sem que houvesse a sua anuência.
- Ainda, apesar de ter sido contratado para exercer a função de auxiliar de produção, em março de 2018 foi promovido à função de coordenador de produção, recebendo um “plus” salarial, mas inferior ao percebido por André Daniel, também supervisor de produção, os quais exerciam funções idênticas e de igual valor, não obstante o fato de o Senhor André estar na função desde janeiro de 2018, e ter ingressado na empresa na mesma época de Régis Roberto.
- Durante o labor, sempre manteve contato com agentes nocivos a sua saúde no desempenho de suas funções, em especial, na limpeza dos equipamentos de cozinha e, para tanto, recebia adicional de insalubridade em grau mínimo, apesar de nos últimos meses de labor ter ocorrido à reclassificação do agente pelo Ministério da Economia para grau máximo, o que foi também ratificado pela negociação coletiva, mas nada foi alterado em seus haveres salariais.
- Por fim, alega que não gostava das atitudes de seu empregador, já que este sempre exigia pontualidade na entrada e saída dos funcionários da empresa, mas que como dono do empreendimento não dava qualquer exemplo aos empregados neste sentido.

Assim, procurado como advogado de Régis Roberto, considerando que o contrato vigorou sob a égide da reforma trabalhista, apresente a medida judicial apta a defender os seus interesses.

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

Mariana trabalha na loja Calçados & Calçados Ltda., há dez anos, de segunda a sábado, das 8h às 18h, com 2 horas de intervalo intrajornada. Mariana possui férias vencidas e crédito no banco de horas instituído pela empresa, com amparo em convenção coletiva. No mês passado, Mariana tomou conhecimento de seu estado gravídico e comunicou imediatamente ao seu empregador, o qual não reagiu da melhor forma.

Diante de a empregada ser recém-casada, e o seu marido estar em grande ascensão profissional, Mariana opta por não mais trabalhar e apenas cuidar do lar e de seu bebê que nascerá nos próximos meses.

Nesta situação, Mariana comunica ao empregador que não deseja continuar laborando e que irá renunciar a sua estabilidade e, neste momento, é informada pelo empregador acerca da impossibilidade de tal prática.

Nos termos do quadro narrado, e com base na Lei responda:

- a) A empregada Mariana pode renunciar a estabilidade? Explique e fundamente os institutos envolvidos. (Valor: 0,65)
- b) Caso Mariana tivesse adotado uma criança, ainda assim, teria direito a estabilidade? Justifique. (Valor: 0,60)

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	



Estratégia

OAB

QUESTÃO 2

Rosa Ferreira foi contratada como assistente de enfermagem no Hospital “Força Total” Ltda. para trabalhar das 09h00min horas às 13h00min horas, realizando o serviço de triagem de pacientes, antes do atendimento pelo médico responsável.

Durante todo o período laborado na empresa, um interregno de dois anos, a empregada percebeu mensalmente o importe de R\$ 600,00, quando o piso salarial da categoria previsto em convenção coletiva de trabalho era de R\$ 1.200,00.

Inconformada com suas perspectivas profissionais na empresa, a obreira ingressou com Reclamação Trabalhista pleiteando diferenças salariais do que recebia em relação à convenção coletiva, bem como o adicional de insalubridade, em decorrência de sua atividade laboral, que nunca antes fora percebido.

Assim, ante a análise processual da lide, o magistrado deferiu a realização de perícia técnica no local para averiguação da insalubridade alegada, mas exigiu previamente a realização de depósito dos honorários periciais pelo reclamante.

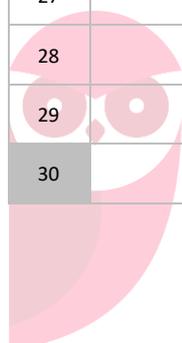
Diante do exposto, questiona-se:

a) Rosa faz jus às diferenças salariais, uma vez que o seu salário está incompatível com o piso salarial da categoria? Justifique sua resposta de forma fundamentada. (Valor: 0,65)

b) A atitude do magistrado, ao exigir do depósito dos honorários periciais, está de acordo com a legislação vigente? Em caso negativo, indique o meio processual apto para a reclamante reverter a presente decisão, de forma fundamentada. (Valor: 0,60)

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	

 **Estratégia**
OAB

QUESTÃO 3

A empresa “XPTO” contratou Pedro, pessoa com deficiência, na condição de aprendiz de contador. Pedro completou 25 anos na semana de sua contratação, tendo sido inscrito em programa de aprendizagem, com formação técnico-profissional, na mesma oportunidade.

A CTPS de Pedro foi anotada na condição de aprendiz, sendo o contrato especial de trabalho pactuado pelo período de 04 anos e com o recebimento mensal de metade do salário-mínimo hora, o que já era igualmente praticado com os estagiários.

Contudo, após seis meses de pactuação do contrato, o contrato de aprendizagem foi extinto a pedido do aprendiz.

Diante do exposto, responda:

a) As condições de contratação do aprendiz, quanto ao período contratual estipulado e a remuneração mensal, estão adequadas aos ditames celetistas? Justifique realizando um paralelo com a situação dos estagiários. (Valor: 0,65)

b) Pedro poderia ser contratado na condição de aprendiz aos 25 anos de idade? Justifique. (Valor: 0,60)

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	



Estratégia

OAB

QUESTÃO 4

O empregado Vandy foi contratado para trabalhar como atendente do supermercado “XZW” Ltda. No ato de admissão, foi-lhe entregue o regulamento da empresa, onde constava a obrigatoriedade do uso do uniforme para o exercício do trabalho. Entretanto, cerca de oito meses após a contratação, Vandy compareceu para trabalhar sem o uniforme e, por isso, foi advertido. Um mês depois, o fato se repetiu e Vandy foi suspenso por 15 dias e, em ato sequencial, dispensado por justa causa, sob a alegação de indisciplina.

No mesmo mês da dispensa de Vandy, os sócios, Paulo Souza e Priscilinha, decidiram retirar-se da sociedade, permanecendo tão somente Pedro Paulo, agora único proprietário da empresa “XZW” Ltda.

Diante do caso hipotético apresentado, responda de maneira fundamentada:

a) Como fica a responsabilidade de Priscilinha e Paulo Souza diante de eventuais ações trabalhistas promovidas em face da empresa “XZW” Ltda., após a retirada deles da sociedade? Justifique.

(Valor: 0,65)

b) A empresa agiu de forma acertada ao punir disciplinarmente o empregado, dispensando-o por justa causa? Justifique. (Valor: 0,60)

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	

Assinatura OAB: até a aprovação

<http://bit.ly/Assinatura-OAB>