

DIREITO DO TRABALHO

Estratégia OAB

II SIMULADO COM CORREÇÃO EM VÍDEO

DIREITO DO TRABALHO

PEÇA PRÁTICO-PROFISSIONAL

A sociedade empresária Transportes Rota Certa Ltda., estabelecida em Recife/PE, admitiu Rafael Nogueira Lima em 03/02/2020 para exercer a função de motorista de caminhão, mediante salário mensal de R$ 3.200,00. Com a perda de um importante contrato de frete, a empresa decidiu reduzir seu quadro de pessoal e, em 10/09/2026, comunicou a Rafael a dispensa sem justa causa, com aviso prévio indenizado, marcando o acerto rescisório para o dia 14/09/2026, na sede da empresa.

Rafael gozou, em julho de 2026, as férias relativas ao período aquisitivo 2025/2026, não havendo férias vencidas pendentes. O salário de agosto de 2026 foi regularmente pago, e os depósitos do FGTS foram regularmente efetuados durante todo o contrato, com exceção dos valores relativos ao mês da rescisão.

No dia marcado para o acerto, Rafael compareceu à sede da empresa e, revoltado com a dispensa, declarou que não assinaria nenhum documento nem receberia qualquer quantia, pois pretendia "brigar pelo emprego". Recusou tanto a transferência bancária quanto o cheque visado oferecidos pela empresa e foi embora. No dia seguinte, a empresa enviou-lhe notificação por e-mail e por aplicativo de mensagens, convidando-o para novo acerto; Rafael respondeu apenas que "não tinha nada a tratar com a empresa".

Em 16/09/2026, preocupados com o prazo legal para a quitação das verbas rescisórias e com as penalidades decorrentes de eventual atraso, os sócios da empresa procuram você, na qualidade de advogado(a).

Considerando que a medida judicial será ajuizada em 17/09/2026, redija a peça processual cabível para a defesa dos interesses da sociedade empresária, indicando todas as parcelas a serem ofertadas ao trabalhador. (Valor: 5,00)

Obs.: cada tópico da peça deve ser desenvolvido com a respectiva fundamentação jurídica; a mera citação de artigos, sem desenvolvimento, não será pontuada. Não é necessário apresentar os cálculos das parcelas.

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
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 01

Larissa foi admitida pela sociedade empresária Clínica Bem Viver Ltda. em 02/05/2023, na função de recepcionista. Em 05/03/2025, por ter recebido proposta de emprego em outra cidade, entregou ao empregador carta de pedido de demissão redigida de próprio punho e cumpriu integralmente o aviso prévio de 30 dias. A rescisão foi formalizada diretamente no setor de pessoal da empresa, sem qualquer assistência do sindicato profissional ou de autoridade competente.

A nova proposta de emprego não se concretizou e, em 20/04/2025, Larissa descobriu que estava grávida de 12 semanas, ou seja, que a concepção ocorrera antes mesmo da entrega da carta de demissão, fato que, até então, era desconhecido tanto por ela quanto pelo empregador. Seu filho nasceu em 15/10/2025.

Em 20/07/2026, Larissa ajuizou reclamação trabalhista postulando a nulidade do pedido de demissão e a indenização substitutiva do período de garantia provisória de emprego. Em defesa, a empresa sustentou que o pedido de demissão foi ato livre e espontâneo da empregada, que nem ela nem a empresa sabiam da gravidez e, ainda, que o ajuizamento da ação somente após o término do período de estabilidade, sem pedido de reintegração, configuraria abuso do direito de ação.

À luz da legislação trabalhista e da jurisprudência do TST, analise a situação de Larissa e responda, com a devida fundamentação, aos questionamentos abaixo.

A) A tese da empresa quanto à validade do pedido de demissão deve prevalecer? Justifique. (Valor: 0,65)

B) O ajuizamento da ação após o término do período estabilitário impede o acolhimento da pretensão de Larissa? Em caso negativo, qual será a extensão da condenação? (Valor: 0,60)

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	

QUESTÃO 02

Diego é operador de empilhadeira na sociedade empresária Armazéns Gerais Porto Seguro Ltda., trabalhando de segunda a sexta-feira. Em 09/03/2026 (segunda-feira), Diego casou-se no civil e não compareceu ao trabalho nos dias 09, 10 e 11 de março, retornando no dia 12. Posteriormente, em 16/06/2026, ausentou-se por um dia para doar sangue voluntariamente no hemocentro da cidade, sem ter realizado outra doação nos 12 meses anteriores.

Ao retornar das ausências, Diego apresentou ao empregador a certidão de casamento e a declaração do hemocentro comprovando a doação. Mesmo assim, a empresa descontou de seu salário os quatro dias de ausência, bem como o repouso semanal remunerado das respectivas semanas, sob o argumento de que as faltas somente seriam abonadas mediante a apresentação de atestado médico. O gerente informou, ainda, que tais ausências serão computadas para fins de redução da duração das próximas férias de Diego.

Com base no caso apresentado, responda, de forma fundamentada, às indagações a seguir.

A) Os descontos efetuados pela empresa no salário e no repouso semanal remunerado de Diego foram lícitos? (Valor: 0,65)

B) As ausências de Diego podem ser consideradas para reduzir a duração de suas férias? (Valor: 0,60)

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	

QUESTÃO 03

Na reclamação trabalhista ajuizada por Joana em face da sociedade empresária Confecções Linha Fina Ltda., a sentença de procedência transitou em julgado em 2020. Iniciada a execução, as tentativas de bloqueio de valores e de localização de bens da executada restaram infrutíferas.

Em 10/03/2022, o juiz da execução intimou a exequente, por meio de seu advogado, para que, no prazo de 30 dias, indicasse meios para o prosseguimento da execução, sob pena de início da fluência do prazo da prescrição intercorrente. A exequente permaneceu inerte. Em 20/05/2024, sem qualquer requerimento da executada, o juiz declarou de ofício a prescrição intercorrente e extinguiu a execução.

Inconformada, a exequente sustenta que a prescrição intercorrente é inaplicável na Justiça do Trabalho e que, ainda que fosse aplicável, não poderia ter sido declarada sem requerimento da parte executada.

Diante da situação hipotética narrada, responda, de forma fundamentada, às indagações a seguir.

A) É cabível a prescrição intercorrente no processo do trabalho? Indique o prazo e o marco inicial de sua contagem no caso. (Valor: 0,65)

B) O juiz poderia ter declarado a prescrição intercorrente de ofício? (Valor: 0,60)

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	

QUESTÃO 04

Tiago foi admitido pela sociedade empresária Supermercados Preço Bom Ltda. em 02/05/2016 e dispensado sem justa causa em 30/06/2025, com aviso prévio indenizado de 57 dias. Em 10/03/2026, ajuizou reclamação trabalhista postulando o pagamento de horas extras habitualmente prestadas durante todo o contrato de trabalho e, ainda, os depósitos do FGTS de todo o período contratual, pois, ao consultar o extrato de sua conta vinculada, constatou que a empresa jamais efetuou qualquer recolhimento.

Em contestação, a empresa arguiu a prescrição das pretensões do autor.

Com base no caso apresentado, responda, de forma fundamentada, às indagações a seguir.

A) Considerando a prescrição arguida, quais horas extras poderão ser deferidas a Tiago? (Valor: 0,65)

B) Tiago poderá cobrar os depósitos do FGTS de todo o contrato de trabalho? (Valor: 0,60)

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	