

**ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL (OAB)**

**PROVA PRÁTICO-PROFISSIONAL**

**ÁREA: DIREITO DO TRABALHO**

Aplicação: 25/10/2009

**PADRÃO DE RESPOSTA  
PEÇA PROFISSIONAL**

O(A) examinando(a) deverá apresentar uma ação de consignação em pagamento endereçada ao juiz do trabalho. Como fundamento, deverá argumentar a rescisão por abandono de emprego, invocando a Súmula 32 do TST e o art. 482, alínea i, da CLT. Deverá, ainda, arguir o descabimento da multa prevista no art. 477, § 8.º, da CLT. Deverá apresentar o cálculo das parcelas rescisórias e requerer a consignação destas, com efeitos de quitação, bem como a notificação do empregado para comparecer e receber as parcelas.

É importante ressaltar que **não cabe**

- reclamação trabalhista pelo rito sumaríssimo – sem prejuízo do disposto nos itens (1) e (2) abaixo –, de acordo com o art. 852, c, da CLT, que determina que as demandas sejam instituídas e julgadas em audiência única. Além disso, o artigo 852, b, III, da CLT estabelece que “A apreciação da Reclamação deverá ocorrer no prazo máximo de 15 dias”, o que não se coaduna com a exposição fática do comando da questão;
- reclamação trabalhista pelo rito ordinário – sem prejuízo do disposto nos itens (1) e (2) abaixo –, porque não teria eficácia prática para a empresa, haja vista não ser possível afastar a mora até a instrução do processo e a determinação de depósito pelo juiz;
- inquérito para apuração de falta grave, uma vez que a situação apresentada (auxílio doença) não garante estabilidade ao empregado;
- parecer, uma vez que este não é peça processual e nem vai satisfazer judicialmente o interesse do cliente.

Por fim, cabe ressaltar que a peça de consignação em pagamento está prevista no item 18 do anexo ao provimento 109/2005 – CFOAB, sendo esta tecnicamente a opção adequada processualmente para solucionar a questão.

**Atenção**

- 1) Para decidir se a peça proposta é inadequada, não tomar como base apenas o nome da peça, mas, sim, a fundamentação, o pedido e a causa de pedir.
- 2) Em algumas situações, o examinando apresentou uma reclamação trabalhista cumulada com consignação em pagamento. Nesses casos, o avaliador deverá analisar a peça e atribuir a nota adequada, considerando que, apesar de nominar a peça como reclamação, formulou pedido de consignação.
- 3) Caso o examinando tenha feito uma reclamação trabalhista cumulada com consignação em pagamento, no quesito “3 Domínio do raciocínio jurídico” da planilha de correção, deverá ser atribuído, no máximo, conceito 1 (um) ao examinando – deverá ser atribuído conceito 0 (zero) caso o examinando tenha cometido outros erros além da nomeação da peça.

**CESPE / UnB**

**ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL (OAB)**

**PROVA PRÁTICO-PROFISSIONAL**

**ÁREA: DIREITO DO TRABALHO**

Aplicação: 25/10/2009

**PADRÃO DE RESPOSTA**

**QUESTÃO 1**

A assistência judiciária gratuita concedida a entidade filantrópica limita-se às despesas do processo, como custas processuais, mas não contempla o depósito recursal, conforme art. 3.º da Lei 1.060/1950.

O depósito recursal possui natureza de garantia de uma futura execução, conforme disposto no art. 899, § 1.º, da CLT, e não, natureza de custas processuais.

Logo, existe a obrigatoriedade de efetuar o depósito recursal, sob pena de deserção.

**CESPE / UnB**

**ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL (OAB)**

**PROVA PRÁTICO-PROFISSIONAL**

**ÁREA: DIREITO DO TRABALHO**

Aplicação: 25/10/2009

**PADRÃO DE RESPOSTA**

**QUESTÃO 2**

Cabe reclamação para o fim de reintegrar a empregada. Deve-se suscitar, obrigatoriamente, o disposto no art. 10, inciso II, “b”, da ADCT: “Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7.º, I, da Constituição: II – fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.” Portanto, a estabilidade da gestante, prevista no artigo 10, II, alínea b, da Constituição Federal, exige, para sua plena configuração, que a empregada esteja grávida na data da imotivada dispensa do emprego, ou seja, a estabilidade decorre do fato da própria gravidez.

Por outro lado, para completar este raciocínio, o(a) examinando(a) deverá, obrigatoriamente, afirmar que a extinção do contrato de trabalho torna-se efetiva somente após a expiração do aviso prévio, motivo pelo qual se considera que a gravidez de Maria ocorreu no período de vigência do contrato de trabalho. Afasta-se, assim, a tese de que o período de aviso prévio é mera ficção jurídica. Neste sentido, inclusive, as OJs n.º 82 e 83, do TST: “82. AVISO PRÉVIO. BAIXA NA CTPS (inserida em 28.04.1997). **A data de saída a ser anotada na CTPS deve corresponder à do término do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado**”; “83. AVISO PRÉVIO. INDENIZADO. PRESCRIÇÃO (inserida em 28.04.1997). **A prescrição começa a fluir no final da data do término do aviso prévio.** Art. 487, § 1.º, da CLT.”

Precedente do TST: RR - 171/2005-004-12-00, Sexta Turma, DEJT - 28/08/2009, Min. Horácio Pires.

**CESPE / UnB**

**ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL (OAB)**

**PROVA PRÁTICO-PROFISSIONAL**

**ÁREA: DIREITO DO TRABALHO**

Aplicação: 25/10/2009

**PADRÃO DE RESPOSTA**

**QUESTÃO 3**

Espera-se que o(a) examinando(a) interprete o disposto no art. 843, §1.º, da CLT (“É facultado ao empregador fazer-se substituir pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão o proponente”) em consonância com o art. 54 da Lei Complementar n.º 123/2006 (“É facultado ao empregador de microempresa ou de empresa de pequeno porte fazer-se substituir ou representar perante a Justiça do Trabalho por terceiros que conheçam dos fatos, ainda que não possuam vínculo trabalhista ou societário”). Por último, deve citar, obrigatoriamente, a nova redação da Súmula n.º 377 do TST: “PREPOSTO. EXIGÊNCIA DA CONDIÇÃO DE EMPREGADO (nova redação) – Res. 146/2008, DJ 28.04.2008, 02 e 05.05.2008. Exceto quanto à reclamação de empregado doméstico, ou contra micro ou pequeno empresário, o preposto deve ser necessariamente empregado do reclamado. Inteligência do art. 843, § 1.º, da CLT e do art. 54 da Lei Complementar n.º 123, de 14 de dezembro de 2006”. Dessa forma, o juiz não agiu com acerto, em razão de ter negado vigência ao art. 54 da LC n.º 123/06, que institui o Estatuto Nacional de Microempresas e de Empresas de Pequeno Porte. Para tanto, espera-se, apenas, que o(a) examinando(a) afirme que, sendo Alfa considerada microempresa nos termos da LC n.º 123/06, o preposto não necessita possuir vínculo trabalhista, nos termos do art. 54. Espera-se que cite, também, a Súmula n.º 377 do TST, com a nova redação.

**CESPE / UnB**

**ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL (OAB)**

**PROVA PRÁTICO-PROFISSIONAL**

**ÁREA: DIREITO DO TRABALHO**

Aplicação: 25/10/2009

**PADRÃO DE RESPOSTA**

**QUESTÃO 4**

O advogado deverá mover uma ação cautelar, apresentando os fundamentos necessários para pedir que seja aplicado o efeito suspensivo ao recurso ordinário.

A ação cautelar é o meio próprio para se obter efeito suspensivo a recurso, conforme entendimento pacificado no TST, por intermédio da Súmula 414, I.

**CESPE / UnB**

**ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL (OAB)**

**PROVA PRÁTICO-PROFISSIONAL**

**ÁREA: DIREITO DO TRABALHO**

Aplicação: 25/10/2009

**PADRÃO DE RESPOSTA**

**QUESTÃO 5**

As cópias simples podem ser analisadas como prova, no processo, pelo juiz.

O art. 830 da CLT foi recentemente modificado pela Lei n.º 11.925, de 17 de abril de 2009, garantindo ao advogado o poder de declarar autênticas as cópias simples juntadas ao processo como prova do alegado.

Logo, se existe uma certidão nos autos emitida pelo advogado declarando a autenticidade das cópias, estas devem ser consideradas válidas.

Ademais, o parágrafo único do art. 830 da CLT dispõe que, em caso de impugnação específica de autenticidade da cópia, a parte deve providenciar os originais para conferência no cartório da vara, ou apresentar as cópias devidamente autenticadas. Porém, no problema apresentado, o argumento não foi este, mas o de que o advogado não possuía poderes para declarar a autenticidade das cópias, tendo sido este poder concedido com a alteração do art. 830 da CLT.