

RENATO SARAIVA
ROGÉRIO RENZETTI



DIREITO DO **TRABALHO**



Teoria e prática para o
exame da ordem **2^a FASE**

5ª edição revista, atualizada e ampliada

2024

 EDITORA
*Jus*PODIVM
www.editorajuspodivm.com.br

DICAS DOS AUTORES PARA A REALIZAÇÃO DA PROVA DA 2ª FASE DO EXAME DE ORDEM

A prova da 2ª fase do exame de ordem é composta por uma peça prático-profissional, que exige a redação de uma peça profissional e quatro questões discursivas, no formato de situações-problema.

A redação da peça profissional, vale 5,00 (cinco) pontos e cada questão discursiva é composta por item “A” e “B”, valendo no máximo 1,25 (um e vinte e cinco pontos) cada.

Para que o examinando seja aprovado precisa ter nota equivalente a 6,0 (seis).

É muito importante destacar que, tradicionalmente, vem sendo cobradas nos exames três peças trabalhistas pela Fundação Getúlio Vargas (FGV): reclamação trabalhista, contestação e recurso ordinário. É óbvio que outras peças podem ser cobradas, e já aconteceu de a banca explorar a elaboração de embargos à execução, ação de consignação em pagamento e contrarrazões.

Por isso, recomendamos aos nossos alunos e leitores o foco especial nas três peças principais. Porém, o nosso compromisso é trabalhar com vocês todas as peças processuais, auxiliando na identificação de cada uma e na sua estrutura.

As provas prático-profissionais deverão ser manuscritas, em letra legível, com caneta esferográfica de tinta azul ou preta. Na redação das respostas

RECLAMAÇÃO TRABALHISTA

1. CABIMENTO

A Reclamação Trabalhista é a principal das ações que tramitam na Justiça do Trabalho. É o “pontapé inicial”. Por ela, o trabalhador pode reclamar os seus direitos trabalhistas não cumpridos pelo empregador. Ela irá definir os limites da lide, pois é nela que o reclamante apresenta os fatos que dão origem a ação e a sua pretensão.

A Reclamação Trabalhista pode ser ajuizada na forma escrita ou verbal, pessoalmente, pelo exercício do *jus postulandi*, por seus representantes, ou ainda pelo sindicato de classe.



Existem, duas exceções, em que a petição inicial deve ser obrigatoriamente escrita: a ação de inquérito para apuração de falta grave (art. 853 da CLT) e a ação de dissídio coletivo (art. 856 da CLT).

A causa de pedir – pode ser próxima ou remota:

- Próxima: o fundamento dos pedidos.
- Remota: os fatos, a história que se conta na petição inicial.

O pedido – pode ser imediato ou mediato:

- Imediato: o provimento jurisdicional.
- Mediato: o bem da vida.

DA GRATUIDADE DE JUSTIÇA

(Artigo 790, § 3º da CLT)

DA TUTELA PROVISÓRIA OU LIMINAR

(Arts. 294 ao 311, art. 15 do CPC, c/c art. 769 da CLT) (Art. 659, IX ou X da CLT)

II – MÉRITO**1. Horas extras****FATO, FUNDAMENTO e PEDIDO**

(cada fundamento será um tópico, com artigo e ou súmula ao lado)

III - PEDIDOS

(colocar em tópicos)

(elencando os pedidos e colocando ao lado os valores de cada um deles)

Pelo exposto, com base na fundamentação supra, é a presente para requerer:

(Exemplos)

- a – deferimento da gratuidade de justiça;
- b – deferimento da(s) prioridade(s);
- c – deferimento da liminar ou da tutela provisória e sua manutenção;
- d – manutenção da tutela ou liminar concedida com a declaração da nulidade da dispensa *(por exemplo)* e consequente reintegração do empregado;
- e – horas extras, valor R\$...;
- f – condenação da reclamada em pagamento de honorários advocatícios, na base de 15% sobre o valor da condenação, nos termos do artigo 791-A CLT.

IV - REQUERIMENTOS FINAIS

Por todo exposto, requer:

- a) a notificação da reclamada para comparecer à audiência e, querendo, apresentar defesa sobre os fatos arguidos, sob pena de reconhecimento de revelia e confissão ficta;
- b) a produção de todos os meios de prova em direito admitidos, especialmente pelo depoimento pessoal, prova documental, pericial e testemunhal;
- c) a procedência de todos os pedidos, com a condenação da reclamada ao pagamento das verbas pleiteadas, acrescidas de juros e correção monetária.

Dá-se à causa o valor de R\$..... *(somatório dos valores dos pedidos, se houver).*

AO DOUTO JUÍZO DA 250ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO/SP**Distribuição por dependência à 250ª Vara do Trabalho****Processo nº**

Marina Ribeiro, brasileira, casada, desempregada, filha de Laura Santos, portadora da identidade nº 855, CPF: 909, residente e domiciliada na Rua Coronel Saturnino, casa 28 – São Paulo - SP – CEP: 4444, vem, à presença de Vossa Excelência, por intermédio de seu advogado abaixo assinado (procuração anexa, com indicação de endereço profissional, onde recebe as intimações e notificações), com fulcro no **art. 840, caput e parágrafo 1º, da CLT, art. 300, do CPC e art. 659, X, da CLT, PROPOR:**

RECLAMAÇÃO TRABALHISTA, com pedido de tutela antecipada/liminar, pelo rito ordinário

em face de **Malharia Fina Ltda.**, qualificação e endereço completos, pelas razões de fato e de direito a seguir expostas:

I – PRELIMINAR**1. Justiça gratuita**

A reclamante encontra-se desempregada, de modo que, nos termos do art. 790, parágrafo 3º, da CLT, preenche os requisitos para a concessão do benefício da justiça gratuita, o que requer.

2. Reintegração - Tutela antecipada/ Liminar

A reclamante é presidente do seu sindicato de classe, ao qual está filiada desde a admissão, tendo sido eleita e empossada no dia 20/06/2018 para um mandato de 2 anos e dispensada em 30/12/2018, ou seja, no curso do mandato.

Nos termos do art. 8º, VIII, da CF/88 e do art. 543, parágrafo 3º, da CLT, a reclamante tem estabilidade provisória no emprego desde o registro da candidatura até 1 ano após o término do mandato, sendo, portanto, devida a sua reintegração.

Ressalta-se que a reclamante se encontra desempregada, e a situação é urgente, pois traz dano de difícil reparação, devendo, pois, a tutela ser concedida de forma antecipada, nos termos do art. 300 do CPC e 659, X, da CLT.

Pelo exposto, requer a concessão da liminar para a imediata reintegração da reclamante ao trabalho.

Nelson ainda exibiu sua CTPS, na qual consta admissão em 17/12/2017 e saída em 28/04/2018, na função de auxiliar de serviços gerais; na parte de anotações gerais, há anotação de que o empregado foi dispensado por justa causa em razão de conduta inadequada.

Em pesquisa pela Internet, você localiza a convenção coletiva da categoria de Nelson, com pisos normativos para todas as funções desempenhadas na sociedade empresária Alfa, dentre elas os seguintes: auxiliar de serviços gerais: R\$ 1.200,00; técnico de informática: R\$ 1.800,00; programador: R\$ 3.500,00; e engenheiro de computação: R\$ 6.000,00.

Elabore a peça prático-profissional que melhor defenda os interesses de Nelson, sem usar dados ou informações que não estejam no enunciado, considerando que você foi procurado 10 dias após a extinção do contrato. (valor: 5,00)

Obs: a peça deve abranger todos os fundamentos de Direito que possam ser utilizados para dar respaldo à pretensão. A simples menção ou transcrição do dispositivo legal não confere pontuação.

Nos casos em que a lei exigir liquidação de valores, não será necessário que o examinando apresente, admitindo-se que o escritório possui setor próprio ou contratado especificamente para tal fim.



Checklist:

- Quem é o cliente? O empregado, Nelson Aviz.
- Qual o último momento processual? Não temos. Este será o primeiro momento.
- O que o cliente deseja? Receber os seus direitos trabalhistas.
- Caráter urgente? Não.
- Algum pressuposto específico? Não.
- Qual é a peça processual? Reclamação Trabalhista.
- Fundamento legal: art. 840, *caput* e §1º, da CLT.

Hora de resolver!

AO DOUTO JUÍZO DA ___ VARA DO TRABALHO DE SETE LAGOAS, MINAS GERAIS

Nelson Aviz, qualificação e endereço completos, vem, à presença de Vossa Excelência, por intermédio de seu advogado abaixo assinado (procuração anexa, com indicação de endereço profissional, onde recebe as

AÇÃO DE CONSIGNAÇÃO EM PAGAMENTO

1. CABIMENTO

A ação de consignação em pagamento traduz a ideia de que **PAGAR** não é apenas um dever, é também um **DIREITO**. Portanto, toda vez que o **DEVEDOR** se vê impossibilitado desse direito, por uma dificuldade ou uma dúvida acerca de quem é o credor, pode se valer da consignação em pagamento, com o objetivo de **EXTINGUIR** sua obrigação.

A CLT não prevê a ação de consignação em pagamento, razão pela qual aplicamos as diretrizes dos arts. 539 e seguintes do CPC, por força do art. 769 da CLT.

Assim, trata-se de uma ação de procedimento ou rito especial. Não é ordinário, sumário ou sumaríssimo destinada a **EXTINGUIR** obrigação (por meio de quitação), quando houver dúvidas sobre quem é o credor ou se este recusar a receber o que lhe é de direito.



Você nunca poderá propor uma ação de consignação em pagamento por aquele que quer receber, sempre será proposta pelo devedor.

Art. 335 CC. *A consignação tem lugar:*

I – se o credor não puder, ou, sem justa causa, recusar receber o pagamento, ou dar quitação na devida forma;

Veja a estrutura:

AO DOUTO JUÍZO DA ___ VARA DO TRABALHO DE ___

NOME DO CONSIGNANTE, qualificação e endereço completos, vem, à presença de Vossa Excelência, por intermédio de seu advogado abaixo assinado (procuração anexa, com indicação de endereço profissional, onde recebe as intimações e notificações), **com fulcro no arts. 539 a 549, do CPC, PROPOR:**

AÇÃO DE CONSIGNAÇÃO EM PAGAMENTO

em face de **NOME DO CONSIGNATÁRIO (geralmente empregado), qualificação e endereço completos**, pelas razões de fato e de direito a seguir expostas:

I – FATOS

O consignante trabalhou na empresa “x” no período de “___”, exercendo a função de atendente, com salário mensal de “___”. Entretanto, após o término do contrato de trabalho, recusou-se a receber as verbas devidas/remanescem dúvidas sobre quem são os legitimados a receber as verbas/bens de sua propriedade.

II – MÉRITO

O consignante deverá afirmar qual a obrigação cujo valor pretende depositar com efeito de quitação e especificar, de forma líquida e certa, cada parcela consignada. Deve esclarecer a que corresponde o valor total e indicar os valores de cada uma das parcelas.

Nesse sentido, considerando a forma de rescisão do contrato de trabalho do consignado, são devidas as seguintes verbas rescisórias, cuja consignação, desde já, se requer:

- a) saldo de salário....
- b) aviso prévio....
- c) ...

Outrossim, também devida a consignação dos seguintes bens:

III – REQUERIMENTOS FINAIS

Por todo exposto, requer:

- a) o deferimento do depósito da quantia de R\$ _____ no prazo de 5 dias e, se for o caso, a entrega da coisa devida;



Checklist:

- Quem é o cliente? A empregadora, Zenga Modas Ltda.
- Qual o último momento processual? Não temos. Este será o primeiro momento.
- O que o cliente deseja? Devolver bens e pagar verbas rescisórias da empregada.
- Caráter urgente? Não.
- Algum pressuposto específico? A empregada não foi encontrada para o pagamento das verbas rescisórias.
- Qual é a peça processual? Ação de consignação em pagamento.
- Fundamento legal: arts. 539 a 549 do CPC.

Hora de resolver!

AO DOUTO JUÍZO DA ___VARA DO TRABALHO DE MACEIÓ/AL

Zenga Modas Ltda., pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob o no 1.1.0001/00, com sede na Rua Lopes Quintas, 10, Maceió/AL, vem, à presença de Vossa Excelência, por intermédio de seu advogado abaixo assinado (procuração anexa, com indicação de endereço profissional, onde recebe as intimações e notificações), **com fulcro nos arts. 539 a 549 do CPC, PROPOR:**

AÇÃO DE CONSIGNAÇÃO EM PAGAMENTO

Em face de JOANA FIRMINO, brasileira, casada, costureira, residente na rua Lopes Andrade, 20, Maceió/AL, cep: 10.0001-00, Pelas razões de fato e de direito a seguir expostas.

I – FATOS

A consignatária foi contratada pela empresa em 12/09/2008, para exercer a função de costureira, na unidade de Maceió/AL, sendo dispensada sem justa causa em 11/10/2012, mediante aviso prévio indenizado. Naquele dia, entregou a CTPS à empresa para efetuar as atualizações de férias, e tal documento ainda se encontra em posse da empresa.

Joana foi cientificada de que no dia 15/10/12 às 10h deveria comparecer na empresa para receber suas verbas rescisórias. Contudo, na data e hora designadas, a empregada não compareceu.

INQUÉRITO PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE

1. CABIMENTO

O nosso ordenamento jurídico permite que o empregador dispense o empregado por justa causa, sem que haja necessidade de intervenção do Poder Judiciário. No entanto, alguns empregados, para que possam ser dispensados, dependem da demonstração de falta grave, a ser apurada e declarada pelo Judiciário, por meio de uma ação, denominada inquérito para apuração de falta grave.

Trata-se de ação ajuizada pelo empregador em face do empregado estável que tenha praticado falta grave, na qual se busca autorização do Poder Judiciário Trabalhista para efetivação da demissão por justa causa, conforme previsão nos arts. 493 ao 495 e 853 ao 855 da CLT.

Em suma: o inquérito para apuração de falta grave é a ação pela qual a justa causa poderá ser aplicada a alguns empregados com estabilidade ou garantia provisória no emprego.

Art. 493 CLT – Constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482, quando por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado.

Art. 494 CLT – O empregado acusado de falta grave poderá ser suspenso de suas funções, mas a sua despedida só se tornará efetiva após o inquérito e que se verifique a procedência da acusação.

Parágrafo único – A suspensão, no caso deste artigo, perdurará até a decisão final do processo.