

Cleize Kohls
Luiz Henrique Dutra

Trabalho

TEORIA, PRÁTICA, PEÇAS E QUESTÕES

2ª FASE
EXAME DE ORDEM
Prática e Treino

INCLUI

- Estruturação de peças para treinamento
- Esquemas e quadros sinóticos
- Questões com gabarito e padrão de resposta

2025

10ª
edição

revista,
atualizada e
ampliada



EDITORA
Jus **PODIVM**

www.editorajuspodivm.com.br

PARTE I

DOCTRINA

PRINCÍPIOS, ORGANIZAÇÃO E COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

1.1 PRINCÍPIOS E FONTES

O direito processual do trabalho possui princípios próprios que irão regular todas as regras que tratam deste ramo do direito, ao qual citamos os seguintes:

- a) *Jus postulandi*: Significa que, na Justiça do Trabalho, as partes (tanto reclamante como reclamada) podem litigar pessoalmente, sem patrocínio de advogados. O art. 133 da CF/88 não revogou a CLT. O TST já se pronunciou sobre o assunto, firmando esse entendimento. Localiza-se na CLT, arts. 791, 839, a, 840 e 846.

Mas fique atento, pois de acordo com a Súmula n. 425 do TST, o *Jus Postulandi* se restringe as Varas do Trabalho e Tribunais Regionais do Trabalho:

Súmula n. 425 do TST. Jus Postulandi na Justiça do Trabalho. Alcance.

O jus postulandi das partes, estabelecido no art. 791 da CLT, limita-se às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, não alcançando a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança e os recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho.

- b) *Ultrapetição da sentença OU Extrapetição*: Esse princípio se relaciona ao fato de que, em alguns casos, e exatamente porque admite o jus postulandi, a sentença trabalhista pode conceder além do pedido. Um exemplo disso é o empregado que reclama verbas

rescisórias que decorrem de uma relação de emprego e que não é reconhecida pelo empregador. Nesse caso, reconhecida por sentença a relação de emprego, o juiz pode condenar a empresa, de ofício, a anotar a CTPS do empregado; ainda que não tenha sido pedida a dobra das verbas salariais incontroversas, o juiz poderá determiná-la na sentença, ante o comando imperativo do art. 467 da CLT. Ver também os arts. 484 e 496 da CLT.

- c) *Oralidade*: prevalência da palavra como meio de expressão. A oralidade pressupõe outro princípio: imediação ou imediatidade, isto é, o contato direto do juiz com as partes e com as provas. As impressões colhidas pelo juiz no contato direto com as partes, provas e fatos são elementos decisivos no julgamento. Localiza-se na CLT, arts. 840, § 2º, 846, 848 e 850.
- d) *Pagamento imediato das parcelas salariais incontroversas*: Impõe pesados encargos ao empregador que protela pagamento de verbas salariais incontroversas. O art. 467 da CLT manda pagar acrescidas de cinquenta por cento as verbas salariais incontroversas.
- e) *Irrecorribilidade das interlocutórias*: visa impedir, tanto quanto possível, interrupções da marcha processual; motivadas por recursos opostos pelas partes das decisões do juiz. A matéria fica imune à preclusão, sendo

5

PETIÇÃO INICIAL

A petição inicial tem regramentos específicos na CLT, bem como disposições, que lhe são aplicáveis subsidiariamente, encontradas no CPC.

O artigo mais importante e que deve ser observado quando a questão tratar do assunto, ou na hora da elaboração de uma inicial é o art. 840:

Art. 840. A reclamação poderá ser escrita ou verbal.

§ 1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

§ 2º Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em duas vias datadas e assinadas pelo escrivão ou chefe de secretaria, observado, no que couber, o disposto no parágrafo anterior.

Como identificar que é uma reclamação trabalhista no enunciado?

- O enunciado dirá que você foi procurado pelo cliente.
- O enunciado mencionará um relato desse cliente, e vai orientar a adotar a medida judicial cabível.
- Normalmente não há indicação de número de processo (a menos que seja para narrar a existência de um processo que já foi arquivado ou que trata de outras questões).

Várias são as petições iniciais cabíveis na justiça do trabalho. Todas elas têm uma estrutura básica que deve ser observada.

⦿ Quais as petições iniciais já foram cobradas em exames anteriores da FGV?

- Reclamação Trabalhista;
- Ação de Consignação em Pagamento;
- Mandado de Segurança;
- Embargos de Terceiro.

5.1 RECLAMAÇÃO TRABALHISTA – PASSO A PASSO

⦿ ESTRUTURA BÁSICA

1. Endereçamento
2. Nome e qualificação do reclamante
3. Nome e fundamento da peça
4. Nome e qualificação da reclamada
5. Teses Distribuição por dependência/tramitação preferencial Mérito Tutela provisória Justiça gratuita Honorários de sucumbência
6. Pedidos e Requerimentos finais
7. Valor da Causa
8. Fechamento

Primeiramente é importante dizer que a peça deve ser elaborada com a análise dos seguintes artigos: **art. 319 do CPC e art. 840 da CLT.**

6

AÇÕES DE PROCEDIMENTOS ESPECIAIS

6.1 AÇÃO DE CONSIGNAÇÃO EM PAGAMENTO

A consignação é o instrumento do direito material destinado a solução de obrigações, é aplicado subsidiariamente ao direito do trabalho por força do art. 769 da CLT.

Encontramos a fundamentação tanto no CPC como no CC: **arts. 539 a 549 CPC; arts. 334 a 345 CC.**

Quando se deve utilizar a ação de consignação?

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

II – se o credor não for, nem mandar receber a coisa no lugar, tempo e condição devidos;

III – se o credor for incapaz de receber, for desconhecido, declarado ausente, ou residir em lugar incerto ou de acesso perigoso ou difícil;

IV – se ocorrer dúvida sobre quem deva legitimamente receber o objeto do pagamento;

V – se pender litígio sobre o objeto do pagamento.

No CPC encontramos:

Art. 539. Nos casos previstos em lei, poderá o devedor ou terceiro requerer, com efeito de pagamento, a consignação da quantia ou da coisa devida.

(...)

Art. 542. Na **petição inicial**, o autor **requererá**:

I – o **depósito da quantia ou da coisa devida**, a ser efetivado no prazo de 5 (cinco) dias contados do deferimento, ressalvada a hipótese do art. 539, § 3º;

II – a **citação do réu para levantar o depósito ou oferecer contestação**. (...)

Art. 544. Na **contestação**, o réu poderá alegar que:

I – não houve recusa ou mora em receber a quantia ou a coisa devida;

II – foi justa a recusa;

III – o depósito não se efetuou no prazo ou no lugar do pagamento;

IV – o depósito não é integral.

⦿ Estrutura básica

➤ ESTRUTURA BÁSICA

Endereçamento: Vara do Trabalho do Local da Prestação de Serviços
Nome e Qualificação da Consignante
Nome da Ação e Fundamento
Nome e Qualificação do Consignatário
Teses: fatos e fundamentos (parcelas que são consignadas)
Pedidos: citação, provas, procedência;
Valor da Causa: Valor consignado
Fechamento

6.1.1 Modelo de Consignação em Pagamento

AO JUÍZO DA ... VARA DE TRABALHO DE...

NOME DO CONSIGNANTE, qualificação e endereço completo..., vem perante esse juízo, por seu advogado (procuração em anexo,)

com fundamento no art. 539 do CPC, propor

AÇÃO DE CONSIGNAÇÃO EM PAGAMENTO

Em face de NOME DO CONSIGNATÁRIO, qualificação e endereço completo...,

pelas razões de fato e de direito que passa expor:

I – DOS FATOS

Relatar o caso e a recusa ou dúvida para pagamento.

II – MÉRITO – VALORES E COISAS CONSIGNADAS

Fatos, Fundamento e Pedidos.

III – HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA

IV – DOS PEDIDOS

Diante do exposto, requer:

- a) A notificação do consignatário para comparecer em audiência e levantar o depósito...
- b) A produção de todas as provas em direito admitidas ...
- c) Seja julgada procedente a ação para deferimento do depósito do valor...com a declaração da extinção da obrigação e a condenação do consignatário em honorários de sucumbência nos termos do art. 791-A da CLT.

Valor da Causa: R\$....

Nestes termos,
pede deferimento.

Local..., Data...

Advogado...

OAB...

6.1.2 Fazendo juntos uma Ação de Consignação – como já foi cobrado

• XXIX Exame

■ Enunciado:

A sociedade empresária Ômega S.A., estabelecida em Campinas, dedica-se à construção civil. Ela contratou o empregado João da Silva, em 05/01/2018, para exercer a função de pedreiro. Contudo, diante da necessidade de redução do seu quadro de pessoal, concedeu-lhe aviso-prévio, em 10/10/2018, na forma indenizada. João ficou muito triste com a situação e ainda tentou apelar junto à direção da sociedade empresária para que não fosse dispensado, pois tinha esposa e dois filhos menores para criar. Porém, não só motivado pela crise, mas também porque o trabalho de João não se mostrava de boa qualidade, a sociedade empresária manteve a extinção, tal qual havia manifestado originalmente. Foi marcado, então, o dia 15/10/2018 para o pagamento das verbas rescisórias devidas e a entrega dos documentos hábeis para o requerimento de outros direitos, no próprio local de trabalho, oportunidade na qual o trabalhador faria, também, a retirada dos seus pertences pessoais. Ocorre que, nesse dia, a sociedade empresária não tinha em caixa o dinheiro suficiente para realizar a quitação do devido e, por isso, pediu desculpas a João, anotou a dispensa na sua CTPS e solicitou que ele retornasse 60 dias após,

para que fossem feitos o pagamento e a retirada dos pertences. No dia marcado, João não compareceu. A sociedade empresária tentou contato telefônico e foram enviados dois telegramas para o endereço informado por ele na ficha de registro de empregados, mas tudo em vão. Até mesmo os ex-colegas de trabalho enviaram mensagens para o Facebook de João, na tentativa de fazê-lo ir à sociedade empresária para o acerto de contas, mas igualmente não houve sucesso. Sabe-se, contudo, que João continua desempregado. No vestiário da sociedade empresária, no armário anteriormente usado por João, foram encontradas algumas fotografias dele com a esposa e uma camisa do seu time de futebol. Diante disso, a sociedade empresária procura você para, na condição de advogado(a), adotar as medidas judiciais cabíveis para a espécie.

Observando o tempo já decorrido, elabore a peça necessária à defesa dos interesses da sociedade empresária, considerando todos os direitos previstos na legislação trabalhista. (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 a apresente, admitindo-se que o escritório possui setor próprio ou contratado especificamente para tal fim.

PEÇA PROFISSIONAL 1/5

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	

50

PRESCRIÇÃO

O empregado possui até 2 anos do término do contrato de trabalho para entrar com a ação podendo cobrar os últimos 5 anos a conta da data do ajuizamento, conforme art. 11 da CLT.

Art. 11 da CLT: A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

I - (revogado);

II - (revogado).

§ 1º - O disposto neste artigo não se aplica às ações que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social.

§2º - Tratando-se de pretensão que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

§ 3º - A interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, ainda que venha a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos.

O prazo da prescrição para cobrança de férias só começa após o término do período concessivo.

Art. 149 da CLT: A prescrição do direito de reclamar a concessão das férias ou o pagamento da respectiva remuneração é contada do término do prazo mencionado no art. 134 ou, se for o caso, da cessação do contrato de trabalho.

Não tem prescrição na hipótese de trabalhador menor (art. 440 da CLT) e para ações com o objetivo específico de reconhecimento

de vínculo para fins previdenciários (Art. 11§1 da CLT).

Art. 440 da CLT: Contra os menores de 18 (dezoito) anos não corre nenhum prazo de prescrição.

Na hipótese de ajuizamento de demanda via Comissão de Conciliação Prévia o prazo prescricional fica suspenso.

Art. 625-G da CLT: O prazo prescricional será suspenso a partir da provocação da Comissão de Conciliação Prévia, recomeçando a fluir, pelo que lhe resta, a partir da tentativa frustrada de conciliação ou do esgotamento do prazo previsto no art. 625-F.

A parte interessada pode alegar a prescrição a qualquer momento na instância ordinária, não cabendo eventual alegação na instância extraordinária.

Súmula nº 153 do TST: Não se conhece de prescrição não arguida na instância ordinária.

Havendo dois contratos de trabalho com o mesmo empregador, o prazo de 2 anos para entrar com a ação, começa a contar do término do segundo contrato.

Súmula nº 156 do TST: Da extinção do último contrato é que começa a fluir o prazo prescricional do direito de ação objetivando a soma de períodos descontínuos de trabalho.

O prazo de 2 anos para entrar com a ação de cumprimento de uma sentença normativa, só começa a contar após o seu trânsito em julgado.

Súmula nº 350 do TST: O prazo de prescrição com relação à ação de cumprimento de decisão normativa flui apenas da data de seu trânsito em julgado.

PARTE II

**PEÇAS E QUESTÕES
DE PROVAS
ANTERIORES**

EXAME XX (REAPLICAÇÃO)



PEÇA PRÁTICO-PROFISSIONAL (ADAPTADA)

Renato trabalhou como motorista para o Restaurante Amargo Ltda., tendo sempre recebido salário fixo no valor de R\$ 1.600,00 mensais. Diariamente dirigia o veículo com as refeições solicitadas pelos clientes, as quais eram entregues por um ajudante. Foi dispensado imotivadamente após dois anos de serviço. Ajuizou ação trabalhista distribuída à 99ª Vara do Trabalho de Teresina/PI pleiteando diferenças salariais decorrentes da aplicação do piso salarial estipulado para os funcionários em bares e restaurantes, conforme a convenção coletiva firmada pelo sindicato dos bares e restaurantes com o sindicato dos garçons e ajudantes em bares e restaurantes, ambos do estado do Piauí.

Pleiteou o pagamento extraordinário pelo tempo de duração da viagem de ida e volta ao trabalho, pois ficava com o carro da empresa que dirigia e que ficava sob sua guarda. Alegou que de sua residência para o local de trabalho havia apenas três linhas diretas de ônibus com tarifa modal em cada horário, sendo o transporte insuficiente.

Pleiteou salário *in natura* pelo uso de veículo do empregador, o qual ficava com Renato ao longo da semana útil, devendo deixá-lo na garagem do empregador durante o fim de semana de folga, bem como nas férias. Pleiteou, ainda, a integração de diárias para viagem, recebidas no valor de R\$ 400,00 por cada viagem ocorrida, relatando que ao longo do contrato viajou a serviço por três ocasiões, em três diferentes meses.

Por último pleiteou diferenças salariais decorrentes de equiparação salarial com outro motorista, o qual inicialmente trabalhava como *maitre*, mas por força de decisão do INSS, por limitação física, teve sua função alterada, quando percebia R\$ 2.000,00 mensais.

Na audiência, após a apresentação de defesa com documentos, foram dispensados os depoimentos pessoais. A parte autora declarou não ter outras provas. A parte ré requereu a oitiva de uma testemunha, a qual foi indeferida pelo juiz, gerando o inconformismo da parte ré, registrado em ata de audiência.

Dez dias após o encerramento normal da audiência, o juiz prolatou sentença de improcedência total dos pedidos, com custas fixadas em R\$ 500,00. Inconformado, Renato, 15 dias úteis após haver sido notificado da decisão de improcedência dos pedidos, apresentou a medida jurídica cabível para tentar revertê-la, em juntar qualquer documento. Você foi notificado como advogado(a) da empresa para apresentar a peça prático-profissional em nome de seu cliente. Redija a mesma apresentando os argumentos pertinentes. **(Valor: 5,00)**

Obs.: o examinando deve fundamentar suas respostas. A mera citação do dispositivo legal não confere pontuação.

PEÇA PROFISSIONAL 1/5

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	