

**2º FASE DO XXXV EXAME DE ORDEM****DIREITO DO TRABALHO**

Prof. Aryanna Linhares

A peça da prova, embora extensa, foi ótima! Acreditamos que, mais uma vez, teremos um grande número de aprovados em Direito do Trabalho!

Em nossa prova prático-profissional, o examinando, por meio de um Recurso Ordinário, deveria defender os interesses da empresa ré. Exigiu-se a elaboração de uma petição fundamentada no art. 895, I, da CLT e composta por folha de rosto e razões de recurso, dirigidas à 89ª Vara do Trabalho de Floriano/PI e ao TRT, respectivamente.

As teses a serem desenvolvidas eram:

- 1) prescrição parcial, cabível em razões finais considerando que a ação ainda estava em instância ordinária – fundamentos: art. 193 do CCB e Súmula 153 do TST;
- 2) indevidas as horas extras, tendo em vista ter sido respeitado o intervalo interjornada legalmente previsto – fundamento: art. 66 da CLT;
- 3) indevida a reintegração, uma vez que o recorrido era dirigente de associação e não de sindicato, não gozando de estabilidade – fundamentos: art. 543, § 3º, da CLT, art. 8º, VIII, da CRFB/88;
- 4) indevido o depósito do FGTS diante da suspensão do contrato de trabalho – fundamento: art. 476 da CLT;
- 5) indevida integração da ajuda de custo à remuneração, já que, nesse sentido, existe expressa vedação legal – fundamento: art. 457, § 2º, da CLT;
- 6) indevida a equiparação salarial, visto que autor e modelo não trabalhavam no mesmo estabelecimento – fundamento: art. 461 da CLT e Lei 13.467/17;
- 7) indevido o adicional de insalubridade, porque houve, no curso do contrato de trabalho, reclassificação da atividade pelo órgão competente, acarretando a perda do adicional – fundamento: Súmula 248 do TST;
- 8) honorários advocatícios limitados a 15%, caso devidos – fundamento: art. 791-A da CLT.



No que tange ao item 4, vale destacar que a banca apontou, no próprio padrão de respostas, que aceitará também a tese de que o depósito do FGTS seria devido somente se o afastamento tivesse ocorrido por acidente de trabalho (fundamento: art. 15, § 5º, da Lei 8.036/90).

E, para finalizar, o examinando deveria ainda se lembrar de fazer o fechamento com os pedidos de admissão do recurso, acolhimento da prescrição parcial e, no mérito, provimento do recurso.

Passemos às questões.

Na letra A da primeira questão, o examinando precisava reconhecer que a garantia de emprego da empregada gestante vigora durante toda a gravidez, estendendo-se apenas até 5 meses após o parto, podendo, ultrapassado esse prazo, ser ocorrer a dispensa sem justa causa (fundamento: art. 10, inciso II, alínea b, do ADCT). Na letra B, deveria alegar que a medida jurídica cabível para reverter decisão que obrigasse a empregadora a manter o vínculo com a empregada transcorridos esses 5 meses seria o Mandado de Segurança (fundamento: Súmula 414, inciso II, do TST).

Na segunda questão, letra A, o examinando deveria reconhecer que programas de desligamento não previstos em norma coletiva não têm efeito de liberação total do ex-empregador (fundamento: art. 477-B da CLT). Na letra B, deveria sustentar que a irredutibilidade do salário do empregado é assegurada por lei, não sendo passível de prescrição total (fundamentos: art. 11, § 2º, da CLT e Súmula 294 do TST).

A terceira questão exigiu, na letra A, que o examinando reconhecesse que havia transcorrido mais de 2 anos entre a saída do sócio da empresa e o ajuizamento da ação, o que o liberaria de qualquer obrigação assumida pela empresa (fundamento: Art. 10-A da CLT). Já na letra B, o examinando deveria afirmar que, diante de decisão, em sede de execução, que não acolhesse a liberação do ex-sócio pelo decurso do prazo de 2 anos acima mencionado, caberia agravo de petição (fundamento: art. 897, “a”, da CLT).

Na quarta e última questão, em sua letra A, o examinando deveria argumentar que a comunicação do sindicato à empresa para informar a eleição de empregado para o cargo de dirigente sindical, ainda quando feita fora do prazo, mas dentro da vigência do contrato de trabalho, garante a estabilidade (fundamento: Súmula 369, inciso I, do TST). Já na letra B, deveria argumentar que, para dispensar empregado estável, caberia à empresa instaurar inquérito judicial prévio para configurar, em caso de sucesso, a dispensa por justa causa (fundamentos: art. 8º, VIII, da CRFB/88; ou Súmula 379 do TST; ou art. 543, § 3º, da CLT; ou art. 853 da CLT).

Para cada tese, seja na peça, seja nas questões, o examinando precisaria indicar o fundamento legal. E aqui, aproveitamos para lembrar de 2 pontos importantes: 1) no resultado final, a banca costuma estender o padrão preliminar de respostas para aceitar mais dispositivos legais além dos já apontados; 2) uma tese corretamente desenvolvida, mas com o erro na fundamentação legal, ou ausência dela, é parcialmente pontuada.



Entendemos que, em nossa área, Direito do Trabalho, tivemos uma prova tranquila, dentro do esperado e com um nível justo de exigência, compatível com o conhecimento que se espera de um bacharel.

Tanto a estrutura da peça, quanto as teses e o fechamento, bem como os temas de cada questão foram exaustivamente treinados durante o curso, por isso, o nosso aluno estava pronto para fazer uma excelente prova!

[Aryanna Linhares](#)

[Professora de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho e Advogada. Mestranda em Direito do Trabalho pela Universidade de Coimbra, Portugal. Autora de obras jurídicas da área trabalhista publicadas pela editora Juspodivm. Palestrante. Especialista em Direito e Processo do Trabalho e Processo Civil.](#)



[Gran Cursos Online](#)

