

ÁREA: DIREITO DO TRABALHO

PADRÃO DE RESPOSTA – PEÇA PROFISSIONAL

ENUNCIADO

A Sra. Larissa Pinheiro, com 35 anos de idade, procurou-o(a) em seu escritório de advocacia no dia 23/2/2026, narrando uma situação de extrema precariedade em sua vida profissional.

Larissa informou que trabalhou para a sociedade empresária *Boulangerie DF Ltda.*, uma confeitaria renomada na cidade de Brasília, DF, no período de 2/3/2022 a 10/1/2026, exercendo a função de cozinheira, preparando bolos e doces finos. Durante todo esse período, Larissa foi empregada sem registro formal em sua CTPS.

A jornada de trabalho de Larissa iniciava-se diariamente às 12 horas e estendia-se até às 22 horas, de segunda-feira a sábado, com apenas 30 (trinta) minutos de intervalo para refeição e descanso, gozados de forma irregular e, muitas vezes, em pé, em meio ao ambiente de trabalho. Ela jamais recebeu o devido pagamento pelas horas extraordinárias laboradas. Seu salário, que era pago em espécie, sem qualquer recibo, totalizava R\$ 2.000,00 (dois mil reais) mensais, valor abaixo do piso salarial da categoria, conforme os instrumentos normativos que a cliente obteve (Convenções Coletivas de Trabalho), referentes ao período de 2020 a 2026, os quais estabeleciam um piso de R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) para a função de cozinheira. Além disso, nunca recebeu quaisquer outros direitos.

Em 10/1/2026, ao reivindicar formalmente seu registro em CTPS e o pagamento dos valores devidos, a Sra. Larissa foi sumariamente dispensada pelo proprietário da confeitaria, Sr. Abelardo, sem qualquer justificativa e sem receber as verbas rescisórias que seriam devidas em caso de dispensa sem justa causa. O Sr. Abelardo, inclusive, ironizou a situação de Larissa, afirmando que “sem registro, não há direitos”.

Ademais, durante o período de 2/3/2022 a 31/12/2022, a *Boulangerie DF* não forneceu equipamentos de proteção individual (EPIs) adequados para o manuseio de fornos e utensílios quentes, como luvas térmicas, resultando em pequenas queimaduras e lesões repetitivas nas mãos de Larissa. As queimaduras constantes implicaram gastos com consultas médicas e pomada para os cuidados das lesões que deixaram marcas permanentes. Ela relata que, a partir de janeiro de 2023, os EPIs passaram a ser fornecidos, mas sem o devido Certificado de Aprovação (CA), o que a fazia se sentir insegura, especialmente ao lidar com as altas temperaturas dos fornos industriais.

Diante da situação de extrema vulnerabilidade e da ausência de qualquer reparação por parte do empregador, Larissa, mãe de dois filhos menores e única provedora do lar, não possui condições financeiras para arcar com as despesas processuais sem prejuízo do próprio sustento e de sua família. Ela deseja ingressar com a medida judicial cabível para buscar o reconhecimento de seu vínculo empregatício, o recebimento de todas as verbas trabalhistas devidas e a reparação pelos danos sofridos.

Considerando os fatos apresentados e a legislação aplicável, elabore a peça prático-profissional cabível para a defesa dos interesses de sua cliente. (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 a liquidação de valores, o examinando deverá representá-los somente pela expressão “R\$”, admitindo-se que o escritório possui um setor próprio ou contratado especificamente para tal fim.

GABARITO COMENTADO

O(a) examinando(a) deverá elaborar uma *Petição Inicial* de reclamação trabalhista, com base no Art. 840, §1º, da CLT, endereçada a uma das Varas do Trabalho de Brasília, DF. Deverá qualificar a Reclamante, Larissa Pinheiro, e a Reclamada, *Boulangerie DF Ltda.* A peça deverá ser fundamentada nos fatos e direitos apresentados, buscando o reconhecimento do vínculo de emprego e a condenação da Reclamada ao pagamento das verbas trabalhistas devidas.

Preliminarmente, deverá ser requerido o benefício da Justiça Gratuita, nos termos da legislação aplicável (Art. 790, §3º **ou** §4º, da CLT), dada a declaração de hipossuficiência da Reclamante.

No mérito, a peça deve conter os seguintes pedidos e fundamentos:

(i) A Petição Inicial deverá discorrer sobre os requisitos configuradores da relação de emprego (pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, subordinação jurídica), demonstrando a presença, nos fatos narrados por Larissa, dos requisitos do Art. 3º da CLT, para que seja reconhecido o vínculo empregatício com a anotação da CTPS da Reclamante e a condenação da Reclamada;

(ii) Deverá, ainda, ser pleiteado o pagamento das horas extras e seus reflexos, considerando a jornada de trabalho descrita, a ausência de pagamento, nos termos do Art. 7º, inciso XIII, da CF, **ou** do Art. 58 **ou** do Art. 59, ambos da CLT;

(iii) Deverá, igualmente, ser postulado o pagamento de meia hora extra diária, com adicional de 50%, em razão da concessão parcial do intervalo intrajornada suprimido (apenas 30 minutos). A fundamentação reside no Art. 71, §4º, da CLT, que determina o pagamento do período suprimido com natureza indenizatória;

(iv) Deverá ser postulado o pagamento das diferenças salariais do piso normativo, considerando o piso salarial da categoria previsto nas Convenções Coletivas de Trabalho, bem como seus reflexos nas demais verbas;

(v) A peça deve contemplar o pedido de pagamento de todas as verbas rescisórias devidas pela dispensa sem justa causa, tais como aviso prévio indenizado (Art. 487, § 1º, da CLT), 13º salários integrais e proporcionais (Art. 1º, Lei nº 4.090/1962), férias vencidas e proporcionais acrescidas de um terço (Art. 129 **ou** Art. 130, ambos da CLT), contribuições ordinárias de FGTS com a respectiva multa de 40% (Art. 15 **ou** Art. 18, §1º, ambos da Lei nº 8.036/1990) e multa prevista no Art. 477 da CLT;

(vi) Por fim, deverá ser requerida a indenização por danos materiais, estéticos e morais em decorrência das queimaduras e lesões sofridas pela ausência de fornecimento de EPIs adequados no período inicial do contrato e, posteriormente, pela falta de Certificado de Aprovação (CA), nos termos do Art. 157 da CLT e do Art. 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal, **ou** do Art. 186 **e** do Art. 927, ambos do Código Civil, **ou** do Art. 223-A, **ou** do Art. 223-B, **ou** do Art. 223-C, **ou** do Art. 223-G, todos da CLT.

Ao final, deve requerer a condenação da Reclamada ao pagamento de honorários advocatícios, nos termos do Art. 791-A da CLT.

Deverão ser formulados os pedidos finais, com valor estimado (basta colocar “R\$”, como consta das orientações), a procedência dos pedidos e a indicação das provas a serem produzidas, encerrando-se a peça com local, data, advogado(a) e OAB.

ÁREA: DIREITO DO TRABALHO

PADRÃO DE RESPOSTA – QUESTÃO 1

ENUNCIADO

Isabel foi contratada pela sociedade empresária *Floricultura Ecológica Ltda*, em janeiro de 2020, como auxiliar administrativa, com salário mensal de R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais), lotada na sede da sociedade, na cidade de São Paulo.

Em janeiro de 2025, a *Floricultura* decidiu transferir Isabel definitivamente para uma nova filial recém-inaugurada na cidade de Campinas, a aproximadamente 100 km de São Paulo, para ocupar a mesma função, sem qualquer alteração salarial. Apesar de não haver cláusula de transferência no seu contrato de trabalho, a sociedade empresária justificou a transferência como uma necessidade de serviço para a consolidação da nova unidade.

Isabel é casada, possui dois filhos matriculados na escola em São Paulo e seu marido também trabalha na capital, sendo que a mudança para Campinas implicaria em grandes transtornos familiares e financeiros. A sociedade empresária, contudo, insiste na transferência, ameaçando aplicar justa causa por insubordinação, caso ela se recuse.

Isabel o(a) procura, como advogado(a), para ter uma orientação jurídica sobre a legalidade da transferência e as possíveis consequências de sua recusa.

Considerando os fatos apresentados e a legislação aplicável, responda às indagações a seguir.

- A) A transferência de Isabel para a filial de Campinas, sem o seu consentimento, é juridicamente válida? Justifique. (Valor: 0,65)**
- B) Caso Isabel se recuse à transferência, alegando o prejuízo que ela lhe acarretará, e a sociedade empresária a dispensar por justa causa por insubordinação, qual medida processual você poderá adotar e que tese jurídica deverá sustentar para reverter a dispensa? Justifique. (Valor: 0,60)**

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

GABARITO COMENTADO

- A) A transferência de Isabel, sem o seu consentimento, não é juridicamente válida. O Art. 469 da CLT estabelece como regra geral a proibição de transferências de empregados sem o seu consentimento, salvo em casos de extinção do estabelecimento ou de previsão expressa no contrato de trabalho para os empregados que exerçam cargos de confiança. No presente caso, Isabel não ocupa cargo de confiança, a filial de São Paulo não será extinta e não há cláusula contratual expressa autorizando a transferência. A transferência de localidade (município) implicaria mudança de domicílio e gera evidentes prejuízos para a empregada, que tem sua vida familiar e social alterada drasticamente, confrontando o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, consagrado no Art. 468 da CLT. Assim, a necessidade de serviço alegada pela sociedade empresária não é suficiente para justificar a transferência unilateral e lesiva.
- B) Caso Isabel recuse a transferência e seja dispensada por justa causa por insubordinação, ela poderá ajuizar uma reclamação trabalhista, nos termos do Art. 840 da CLT. A tese jurídica a ser sustentada será a de que a justa causa aplicada é nula, por ser a transferência ilegal e arbitrária. A recusa do empregado a uma ordem ilegítima do empregador não configura insubordinação passível de justa causa.

ÁREA: DIREITO DO TRABALHO

PADRÃO DE RESPOSTA – QUESTÃO 2

ENUNCIADO

Sofia foi contratada pela *Agência VT Viagens e Turismo Ltda*, mediante contrato de experiência por 45 (quarenta e cinco) dias, prorrogável por igual período. No 40º dia do contrato, Sofia descobriu que estava grávida de 8 (oito) semanas. Ao comunicar o fato ao empregador para que pudesse realizar seus exames pré-natais, a sociedade empresária, ao término dos primeiros 45 (quarenta e cinco) dias, decidiu não prorrogar o contrato e nem o tornar por tempo indeterminado, sob o argumento de que o contrato a termo se extinguiu naturalmente pelo decurso do prazo, não havendo direito à estabilidade. Sofia tem necessidade do valor mensal que percebe, para suportar as despesas com a gravidez, e procura você como advogado(a).

Considerando os fatos apresentados, a legislação aplicável e o entendimento uniformizado do Tribunal Superior do Trabalho, responda às indagações a seguir.

A) Sofia possui direito à estabilidade provisória no emprego, mesmo tendo engravidado durante um contrato de experiência? Justifique. (Valor: 0,65)

B) Diante da urgência da situação de Sofia, qual medida processual você deve adotar para tentar garantir sua reintegração imediata ao emprego? Justifique. (Valor: 0,60)

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

GABARITO COMENTADO

A) Sim. A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado, conforme estabelece a Súmula 244, inciso III, do TST. O Art. 10, inciso II, alínea b, do ADCT, protege o emprego contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa da gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

B) Propor uma reclamação trabalhista (Art. 840, § 1º, da CLT), formulando o requerimento de tutela de urgência de natureza antecipada, nos termos do Art. 300 e do Art. 303, ambos do CPC, c/c o Art. 769 da CLT e o Art. 15 do CPC.

ÁREA: DIREITO DO TRABALHO

PADRÃO DE RESPOSTA – QUESTÃO 3

ENUNCIADO

Uma sociedade empresária de *telemarketing*, por meio do seu sindicato da categoria econômica, celebrou Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) com o sindicato da categoria profissional, que estabeleceu um intervalo intrajornada de 20 (vinte) minutos para os empregados que trabalham em jornada de 8 (oito) horas diárias, sob a justificativa de que a atividade era de baixa complexidade e que a redução do intervalo traria benefícios para a produtividade e para a saúde financeira da sociedade empresária, beneficiando, por extensão, os empregados.

Afonso, empregado da referida sociedade, sentindo-se prejudicado pela redução do intervalo, questionou a validade da cláusula da CCT, argumentando que a norma legal deveria prevalecer sobre a norma coletiva em casos de prejuízo ao trabalhador. Ele o(a) procurou para uma consulta jurídica.

Considerando os fatos apresentados e a legislação aplicável, responda, como advogado(a), às indagações a seguir.

- A) A cláusula da Convenção Coletiva de Trabalho que reduz o intervalo intrajornada para 20 (vinte) minutos, como apresentado, é válida juridicamente? Justifique. (Valor 0,65)**
- B) Em uma possível ação de nulidade de cláusula da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), quais partes seriam litisconsortes necessários? Justifique. (Valor 0,60)**

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

GABARITO COMENTADO

- A) Não, a cláusula da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) que reduz o intervalo intrajornada para 20 minutos não é válida juridicamente. Embora a reforma trabalhista tenha ampliado a possibilidade de prevalência do negociado sobre o legislado, a redução do intervalo intrajornada para menos de 30 minutos em jornada superior a seis horas não é permitida, conforme o Art. 611-A, inciso III, da CLT.
- B) Em uma ação de nulidade de cláusula da CCT, seriam litisconsortes necessários os entes coletivos que participaram da celebração do instrumento coletivo, isto é, o sindicato representativo da categoria econômica da empresa e o sindicato representativo da categoria profissional, nos termos do Art. 611-A, § 5º, da CLT.

ÁREA: DIREITO DO TRABALHO

PADRÃO DE RESPOSTA – QUESTÃO 4

ENUNCIADO

Suzana trabalha em uma loja de roupas, que possui no total cinco empregados, com jornada de segunda a sexta-feira, das 9h às 18 horas, com uma hora de intervalo intrajornada. A sociedade empresária possui um acordo individual de compensação de horas, firmado por escrito, que prevê que as horas extras realizadas de segunda a sexta-feira podem ser compensadas em até 90 (noventa) dias, por meio de folgas, desde que não ultrapassem o limite de 10 (dez) horas diárias.

Em determinado mês, Suzana trabalhou por diversas vezes até as 20 (vinte) horas, excedendo o limite de 10 (dez) horas diárias em alguns dias, e a sociedade empresária não efetuou o pagamento das horas extras, mas sim a compensação integral de parte delas no mês seguinte, concedendo folgas. Suzana, que se sente prejudicada pela compensação das horas excedentes ao limite diário, assim como pela não remuneração daquelas que sequer foram compensadas, o(a) procurou para uma consulta.

Considerando os fatos apresentados e a legislação aplicável, responda, como advogado(a), às indagações a seguir.

- A) O acordo individual de compensação de horas é válido para compensar as horas trabalhadas por Suzana que ultrapassaram o limite de 10 (dez) horas diárias? Justifique sua resposta. (Valor 0,65)**
- B) Em uma reclamação trabalhista, a quem caberá o ônus da prova das horas extras que ultrapassaram a décima diária, negadas pela sociedade empresária reclamada, e que não foram objeto de compensação? Justifique. (Valor 0,60)**

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

GABARITO COMENTADO

- A) Não, o acordo individual de compensação de horas não é válido para compensar as horas trabalhadas por Suzana que ultrapassaram o limite de dez horas diárias. A legislação trabalhista estabelece um limite máximo de dez horas diárias de trabalho, incluindo as horas extras, para que o acordo de compensação seja considerado válido, nos termos do Art. 59, *caput*, da CLT, **ou** do Art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal.
- B) O ônus da prova caberá à reclamante, por ser o fato constitutivo do seu direito, nos termos do Art. 818, inciso I, da CLT.