

## **1. PEÇA PROCESSUAL**

Na condição de advogado(a) contratado(a) pela empresa WKV – Bombas Injetoras Ltda., pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ/MF sob nº. 44.673.456/0001-30, com sede na Avenida João Betega, nº. 2.786, Cidade Industrial de Curitiba, Curitiba, Paraná, CEP 80.050-000, elabore Contestação à Reclamatória Trabalhista de número 44.444/2004, em trâmite na 1ª. Vara do Trabalho de Curitiba, promovida por sua ex-empregada, Sra. Seviunilda Ferreira, brasileira, casada, operadora e telefonista, portadora da CTPS 3333, série 0033/PR, residente e domiciliada na Rua das Artimanhas, nº. 333, Curitiba, Paraná, CEP 80.702-444.

A Sra. Seviunilda fora contratada pelo seu cliente, na função de Operadora de Torno I, em 16 de abril de 1994, com o devido registro em sua CTPS. Em 1º de março de 2004 Seviunilda foi designada pelo empregador como suplente da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). Ademais, Seviunilda era diretora do Sindicato das Telefonistas, desde 1º de junho de 2003, com mandato até 31 de maio de 2005, sendo interessante frisar que laborava como telefonista em outra empresa distinta, em turno da noite, enquanto na empresa WKV trabalhava somente de dia. Em 10 de outubro de 2004 sofreu um pequeno acidente de trabalho na WKV, ficando afastada, por orientação médica, por período de oito dias consecutivos, vindo a laborar normalmente após esta data. A Reclamante alegou, na exordial, que trabalhou das 6 às 15:30 horas, de segunda a quinta-feira e das 6 às 14:30 horas, na sexta-feira, com 30 minutos de intervalo intrajornada, requerendo jornada extraordinária. O seu cliente lhe forneceu Acordos Coletivos de Trabalho, no sentido de compensação de jornada de sábados não trabalhados, além de autorizações do Ministério do Trabalho para intervalo intrajornada inferior ao legal (de trinta minutos), de todo o período laborado pela Reclamante. Seviunilda foi dispensada sem justa causa em 12 de novembro de 2004, com homologação no sindicato de sua categoria no dia 13 de dezembro, com ressalvas específicas dos itens aqui analisados. Interpôs Reclamatória Trabalhista na tarde do dia 17 de dezembro de 2004, requerendo a reintegração ou a indenização por ser "cipeira" e, cumulativamente, em razão de ser dirigente sindical e, ainda, em razão de estar amparada em Lei no sentido da estabilidade por acidente de trabalho. A Reclamante, por último, requer horas extras, assim consideradas as excedentes da 8ª. diária e da 44ª. semanal e reflexos (DSR, aviso prévio, férias acrescidas de 1/3 e FGTS de todo o período), além da condenação da Reclamada a título de juros sobre o capital corrigido, correção monetária na forma da lei, custas processuais.

Considere a passagem da Reclamante e da Reclamada, na manhã do dia 17 de dezembro de 2004, pela Comissão de Conciliação Prévia, no sindicato da categoria, momento em que a Reclamada ofereceu a reintegração daquela ao serviço, por motivo de aumento de serviço na empresa, não sendo aceita pela mesma, sem motivo plausível. O protocolo do pedido perante a Comissão se deu no dia 13 de dezembro de 2004.

Saliente-se que a demanda seguirá o rito ordinário.

**ATENÇÃO:** Não identifique a prova. Se achar necessário, use o nome fictício Miriato Defender, OAB/PR 2004, com escritório profissional em Curitiba/PR, na Rua Brasil, nº 100.

<b>Critérios para correção</b>	<b>Pontos</b>
Correto endereçamento e formalização da defesa	<b>0,25</b>
Prescrição, como prejudicial de mérito, aos direitos anteriores ao dia 13 de dezembro de 1999.	<b>0,25</b>
Inexistência de direito à estabilidade “cipeiro”, pois a Reclamante foi designada pelo empregador, como suplente, e não eleita pelos empregados	<b>1,0</b>
Inexistência de direito à estabilidade dirigente sindical, pois a Reclamante representa outra categoria que não aquela do trabalho executado na Reclamada	<b>1,0</b>
Inexistência de direito à estabilidade por acidente de trabalho, pois a Reclamante não entrou em gozo do auxílio perante o INSS (artigo 118 da Lei 8.213/91)	<b>1,0</b>
Renúncia da Reclamante pela não aceitação de reintegração quando da audiência perante a Comissão de Conciliação Prévia	<b>0,5</b>
Inexistência de direito a horas extraordinárias em razão da correta e regular utilização dos Acordos Coletivos de Compensação de horário de trabalho, o mesmo ocorrendo com os pedidos reflexos	<b>0,5</b>
Inexistência de direito a horas extraordinárias no intervalo intrajornada, pois devidamente autorizado através de Portarias do Ministério do Trabalho, o mesmo ocorrendo com os pedidos reflexos	<b>0,5</b>
Condições gerais da peça. Raciocínio, argumentação jurídica e linguagem forense	<b>1,0</b>

**Justificativa:**

O candidato deverá endereçar a contestação ao Juiz da 1ª. Vara do Trabalho de Curitiba, consignando corretamente os dados das duas partes, número dos autos, dentre outras formalizações necessárias. A prescrição deverá ser argüida com caracterização do dia 13 de dezembro de 1999, ou seja, 5 anos da data do protocolo do procedimento administrativo perante a Comissão de Conciliação Prévia da entidade sindical, conforme artigo 625-G da CLT. Os avaliadores deverão analisar os itens envolvendo as estabilidades frisadas na exordial, pois a Reclamante não fora eleita pelos empregados para atuar como membro da CIPA, conforme artigo 10, II, “a” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (o fato de suplente, caso eleita e não designada, como foi, estaria previsto no Enunciado 339 do TST), assim como fora eleita dirigente sindical de outra categoria, mais precisamente das Secretárias, pois trabalhava em outra função, em empresa diversa e horários compatíveis (artigo 8º., VIII da Constituição Federal de 1988) e, por último, por não ter gozado de auxílio pelo INSS e, por consequência não ter retornado de qualquer auxílio nesse sentido, tendo em vista que ficou afastada do serviço por apenas 8 dias, sendo paga diretamente pelo empregador (art. 118 da Lei 8.213/91). Quando da audiência na Comissão de Conciliação Prévia, a Reclamante se negou a retornar ao serviço, demonstrando a sua intenção em renunciar ao pedido principal, quer seja, da reintegração, querendo apenas o acessório, ou seja, a indenização. Nada é devido, também, a título de horas extraordinárias, pois a Reclamada seguia correta e regularmente os Acordos Coletivos de

Compensação, perfazendo 44 horas semanais, além do fato de possuir Autorizações do Ministério do Trabalho, o mesmo ocorrendo com os pedidos reflexos. Finalmente, para permitir uma certa flexibilidade aos avaliadores incluiu-se a possibilidade de ser atribuído até um ponto pelas condições gerais da peça de defesa, chegando-se, ao máximo, à nota 6,0 (seis).

## **2. QUESTÕES PRÁTICAS**

### **QUESTÃO nº 2.1:**

Juca Bala comparece em seu escritório narrando-lhe que iniciou o seu trabalho como recepcionista no Hotel Tudo Certo Ltda., no dia 16 de março de 2004, por meio de contrato escrito de trabalho por prazo determinado, sem qualquer cláusula assecuratória. O referido contrato fora prorrogado, com as assinaturas das partes, por duas vezes consecutivas, em períodos de três meses cada desses períodos, com base em Acordos Coletivos de Trabalho da categoria para aumento de número de empregados. Ao final do nono mês de trabalho, exatamente no dia 15 de dezembro de 2004, Juca Bala é dispensado sem justa causa, recebendo os seus haveres rescisórios conforme contratação por prazo determinado. Por essa razão, Juca Bala o consulta para saber se poderia haver mais de uma prorrogação contratual, mesmo que prevista em documentos normativos coletivos da categoria e, por consequência, se não teria direito ao Aviso Prévio. Responda de modo fundamentado, citando a legislação aplicável ao caso em concreto.

**Resposta:** A orientação que o candidato deve dar ao seu cliente Juca Bala é no sentido de que a sua contratação foi correta e regular, assim como foi a sua dispensa, tendo em vista o que determina a Lei 9.601/98 que prevê, no caso de contratações que representem acréscimo no número de empregados, a desnecessidade de seguir as condições estabelecidas no parágrafo 2º. do artigo 443 da CLT, além da possibilidade de mais de uma prorrogação de contrato de trabalho por prazo determinado, quando estabelecido em convenções ou acordos coletivos de trabalho, conforme seu artigo 1º., *caput* e parágrafo 2º. daquela legislação.

<b>Critérios para correção</b>	<b>Pontos</b>
Indicar e justificar a contratação regular e correta (Lei 9.601/98, art. 1º., <i>caput</i> e § 2º.)	<b>0,34</b>
Indicar e fundamentar a não aplicabilidade da CLT no caso concreto (art. 443, § 2º. do referido diploma legal)	<b>0,33</b>
Indicar e fundamentar a possibilidade de dispensa conforme contrato por prazo determinado (Lei 9.601/98)	<b>0,33</b>

### **QUESTÃO nº 2.2:**

O Sr. Hermenegildo Casarão, empregador doméstico, consulta-o em seu escritório afirmando que, no mesmo dia, ao tentar formalizar a dispensa de sua empregada doméstica, que trabalhou em sua residência de 01º. de abril de 2001 a 01º. de abril de 2004, Sra. Armênia Arqueduque, a mesma afirmou que não assinaria o Termo de Rescisão enquanto não recebesse as guias para retirada do seguro-desemprego e não lhe fosse pago o FGTS de todo o período de trabalho, que ouviu falar ser obrigatório a todos os contratos de trabalho domésticos. Que orientação você daria ao seu cliente e que tipo de procedimento judicial poderia ser adotado para o pagamento das verbas rescisórias? Responda, detalhadamente, com citação da legislação aplicável.

**Resposta:** A resposta correta deverá abranger a faculdade, jamais obrigatoriedade, de inclusão do empregado doméstico no FGTS e, conseqüentemente, no programa do seguro-desemprego, conforme artigos 3º. – A e 6º. – A da Lei 5.859/72, artigos incluídos pela Lei 10.208/01. A alegação da ex-empregada doméstica de que “ouviu falar serem obrigatórios a todos os contratos de trabalho domésticos” demonstra a não opção do empregador no requerimento de inclusão desta aos dois Institutos supracitados. Apesar de o artigo 477 da CLT, e seus parágrafos, não serem aplicados ao empregado doméstico, conforme artigo 7º., letra “a” do mesmo diploma legal, o candidato poderia utilizar a consignação em pagamento para quitar as verbas rescisórias da Sra. Armênia, consoante artigo 890 e parágrafos do CPC. A questão poderá ser avaliada em duas partes pelos examinadores, no tocante à facultatividade do empregador ao requerimento do FGTS e do Seguro-desemprego perante a Caixa Econômica Federal e, por fim, à consignação em pagamento, citando a legislação aplicável.

Outra resposta correta será aquela que afirmar sobre a Inconstitucionalidade da Lei 10.208/01, pois o parágrafo único do artigo 7º. da Constituição Federal de 1988 não prevê os incisos II e III como direito ao empregado doméstico. Caso não se entenda que o artigo 7º. da Constituição Federal é cláusula pétrea, o único remédio cabível seria uma Emenda Constitucional.

<b>Critérios para correção</b>	<b>Pontos</b>
Indicar e justificar a facultatividade do empregador doméstico no registro do empregado nos Institutos do FGTS e, conseqüentemente, do Seguro-desemprego (artigos 3º. – A e 6º. – A da Lei 5.859/72, incluídos pelo artigo 1º. da Lei 10.208/01)	<b>0,5</b>
Indicar e fundamentar a utilização da consignação em pagamento (art. 890 e parágrafos do CPC)	<b>0,5</b>

ou

<b>Critérios para correção</b>	<b>Pontos</b>
Indicar e justificar a inconstitucionalidade da Lei 10.208/01 (artigo 7º., parágrafo único da Constituição Federal de 1988 cumulado com o artigo 60 § 4º., inciso IV do mesmo Diploma Legal)	<b>0,5</b>
Indicar e fundamentar a utilização da consignação em pagamento (art. 890 e parágrafos do CPC)	<b>0,5</b>

### **QUESTÃO nº 2.3:**

O empregador dispensa, sem justa causa, o seu empregado no dia 1º. de março de 2004, com prazo do aviso prévio, de 30 dias, a vencer no dia 31 de março do mesmo ano. Ocorre que a data-base da categoria é 1º. de abril de cada ano. O empregado teria alguma indenização especial a receber do seu empregador nesse caso? Quais a indenização e a legislação aplicáveis ao caso em concreto? Caso a dispensa ocorresse no dia 3 de março, que direito teria o empregado? E se o empregado fosse dispensado no dia 22 de janeiro de 2004, nesse caso haveria qualquer indenização ao rescindido? Por último, na dispensa do empregado no dia 16 de fevereiro de 2004, com dispensa do cumprimento do aviso prévio e pagamento das verbas rescisórias no dia 25 dos mesmos mês e ano, haveria algum tipo de indenização?

**Resposta:** No primeiro aspecto, o ex-empregado teria o direito de receber uma indenização igual ao seu último salário percebido, conforme artigos nonos das Leis 6.708/79 e 7.238/84. No segundo aspecto, quando o término do aviso prévio trabalho ocorrer dentro da nova data-base, o ex-empregado possui direito a perceber o percentual negociado ou julgado em Dissídio Coletivo de Trabalho, através de um Termo de Rescisão Contratual de Trabalho complementar, caso o aumento não seja sabido até a data do acerto rescisório. Na terceira hipótese, caso o ex-empregado seja dispensado e o término de seu aviso prévio ocorra antes dos trinta dias que antecedem a data-base da categoria, nada é devido a título indenizatório ao mesmo. Por último, caso o empregador indenize o empregado no aviso prévio e quite as suas verbas rescisórias no prazo do artigo 477, parágrafo sexto da CLT, mesmo assim o empregado terá direito ao recebimento de um salário a título de indenização pela dispensa nos trinta dias anteriores à nova data-base de sua categoria, conforme Enunciado 182 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

<b>Crítérios para correção</b>	<b>Pontos</b>
Indicar e justificar, no primeiro questionamento, o direito a uma indenização de um salário do ex-empregado (Artigos 9º. da Lei 6.708/79 e da Lei 7.238/84)	<b>0,25</b>
Indicar e fundamentar, com a rescisão ocorrendo na data-base, o pagamento com o novo percentual negociado ou julgado (Lei 6.708/79 e Lei 7.238/84)	<b>0,25</b>
Indicar e fundamentar a desnecessidade de pagamento de qualquer valor a título de indenização, por não se tratar de término do trabalho nos trinta dias anteriores à data-base, muito menos por não ser realizado em novo documento normativo coletivo da categoria (Lei 6.708/79 e Lei 7.238/84)	<b>0,25</b>
Indicar e justificar, no último questionamento, o direito a uma indenização de um salário do ex-empregado (Enunciado 182 do TST e artigos 9º. da Lei 6.708/79 e da Lei 7.238/84)	<b>0,25</b>

#### **QUESTÃO nº 2.4:**

Cristância Esperanto foi admitida como costureira na empresa Diordio A. R. Many Ltda. em 1º. de junho de 2004 e teve suas férias marcadas para iniciar a partir do dia 1º. de dezembro do mesmo ano, em razão de férias coletivas de um mês em seu setor. Por ocasião das férias ganhava R\$ 3.000,00 (três mil reais) por mês. O empregador pode conceder as férias da Cristância neste caso? Aponte a legislação aplicável. Até que dia o empregador poderá realizar o pagamento e qual o valor das férias dessa empregada? Quanto receberá de remuneração no mês de janeiro de 2005, a título de licença remunerada (aponte apenas o valor bruto, sem os descontos devidos)? Responda, também, qual será o novo período aquisitivo (mês do ano) de Cristância? Por fim, indique as comunicações obrigatórias ao Ministério do Trabalho e à entidade sindical, citando a legislação aplicável.

**Resposta:** Em razão das férias coletivas de 30 dias, no setor de trabalho da Sra. Cristância, o empregador tem o direito de conceder as suas férias, conforme artigos 139 e 140 da CLT, iniciando-se um novo período aquisitivo no mês de dezembro, em resposta ao último questionamento. Como são caracterizadas férias proporcionais e, como não se pode trabalhar no setor,

pois descaracterizaria a interrupção coletiva, no caso em questão, pelo trabalho de exatamente seis meses, Cristância teria o direito a metade das férias, ou seja, 15 dias, sendo o restante do período considerado como licença remunerada. O valor das férias proporcionais, com 1/3 constitucional de acréscimo, será de R\$ 2.000,00 (valor bruto arredondado), a ser pago até o dia 29 de novembro de 2004. Os 15 dias restantes lhe seriam pagos no quinto dia útil do mês de janeiro de 2005, no valor bruto de R\$ 1.500,00 (valor bruto). As comunicações perante o Ministério do Trabalho e o Sindicato da categoria deverão obedecer às regras dos parágrafos 2º. e 3º. do artigo 139 da CLT.

<b>Crítérios para correção</b>	<b>Pontos</b>
Indicar e justificar a concessão das férias da Sra. Cristância, em razão das férias coletivas no setor em que trabalha (Art. 139 da CLT)	<b>0,20</b>
Indicar e fundamentar o novo período aquisitivo, no mês de dezembro (art. 140 da CLT)	<b>0,20</b>
Indicar e fundamentar o dia do pagamento, dia 29 de novembro de 2004 e a remuneração pela quantidade de dias de férias (15), em R\$ 2.000,00 (valor bruto arredondado, conforme artigos 145 e 142 da CLT, cumulado com o artigo 7º., inciso XVII da Constituição Federal de 1988, respectivamente)	<b>0,30</b>
Indicar e justificar o valor bruto dos 15 dias de licença remunerada, de R\$ 1.500,00	<b>0,15</b>
Apontar as comunicações perante o Ministério do Trabalho e o Sindicato (Art. 139, §§ 2º. e 3º. da CLT)	<b>0,15</b>