Estratégia Concursos

Aula 00

TRT-RJ (Analista - Área Admin.) Passo Estratégico de D. Proc. do Trabalho - 2022 (Pré-Edital)

Autor:
Murilo Soares

15 de Março de 2022

APRESENTAÇÃO 2
INTRODUÇÃO 3
ANÁLISE ESTATÍSTICA 3
ANÁLISE DAS QUESTÕES 4
ORIENTAÇÃO DE ESTUDO - *CHECKLIST* 6
PONTOS A DESTACAR 7
QUESTIONÁRIO DE REVISÃO 8
ANEXO I – LISTA DE QUESTÕES 13



APRESENTAÇÃO

Olá, pessoal, tudo bem? Antes de iniciarmos o conteúdo do curso, peço licença para me apresentar.

Meu nome é **Murilo Soares Carneiro**, tenho 33 anos, sou graduado em Direito e em Publicidade e Propaganda e pós-graduado em Gestão Pública. Atualmente trabalho no TST, órgão no qual fui Técnico Judiciário – Área Administrativa e hoje exerço o cargo de **Analista Judiciário – Área Judiciária**.

Comecei meus estudos para concursos públicos visando a aprovação no cargo de **Policial Rodoviário Federal**, tendo sido aprovado no certame de 2009 (FUNRIO), alcançando a **5ª colocação** em **Rondônia**, após a correção das provas objetiva e discursiva.

Esse concurso ficou suspenso durante aproximadamente 2 anos, na época até pensei que poderia ser anulado (o que acabou não acontecendo), e por isso acabei optando por começar a estudar para o concurso do MPU (Ministério Público União), no qual também fui aprovado e logo em seguida nomeado (em novembro/2010), motivo pelo qual não realizei as demais fases do concurso da PRF.

Antes de ser aprovado na PRF/2009, estudei aproximadamente 1 mês e meio para a prova do concurso de 2008 (CESPE), mas nesse certame apenas tive a prova discursiva corrigida, não fiquei entre aqueles convocados para o TAF e demais fases.

Fui aprovado, entre outros, nos concursos de Analista Processual – MPU, Analista Judiciário – Execução de Mandados do TRT-10ª Região (DF e TO) e Técnico Administrativo e Analista Judiciário – Área Judiciária do TST. Trabalhei, também, no Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (Goiás).

Com efeito, é necessário aprender, além do conteúdo em si, a resolver as questões, do modo como elas efetivamente são cobradas pela respectiva banca, sem se esquecer de que o ideal, desde que haja tempo hábil para tanto, é o estudo inicial do tema, com o curso teórico/prático, para que a matéria seja absorvida mais aprofundadamente e, posteriormente, a realização do Passo Estratégico, para fixação e aplicação do conteúdo de forma mais direta, tudo com base na análise qualitativa e quantitativa dos certames realizados anteriormente.

Contem comigo e vamos juntos rumo à nomeação!!

Esclareço que como não há muitas questões da banca relacionadas à nossa matéria, utilizaremos como parâmetro as provas da FCC – Fundação Carlos Chagas, que tem um perfil bastante parecido com o da Selecon.

INTRODUÇÃO

Este relatório é direcionado aos seguintes tópicos:

Formas de solução de conflitos trabalhistas.

Fontes do Direito Processual do Trabalho.

Para a banca **FCC**, os tópicos "***Formas de solução de conflitos trabalhistas***" e "***Fontes do Direito Processual do Trabalho***", respectivamente, possuem **importância muito baixa** e **muito baixa**, já que foram cobrados em **1** e em **0** questões, ou seja, em aproximadamente **1%** e **0%** das **172** questões analisadas.

ANÁLISE ESTATÍSTICA

Foram analisadas **172 questões** da **FCC** sobre Processo do Trabalho, referentes a concursos públicos dos anos de **2014 a 2018**.

As conclusões às quais podemos chegar, em relação à importância dos tópicos analisados, são as seguintes:

TÓPICO	IMPORTÂNCIA	NÚMERO (E %) DE QUESTÕES QUE COBRARAM O TÓPICO
Formas de solução de conflitos trabalhistas	Muito baixa	1 (1%)
Fontes do Direito Processual do Trabalho	Muito baixa	0 (0%)

ANÁLISE DAS QUESTÕES

1 - (2017 – TST – Analista Judiciário – Área Judiciária)

Conforme Lei n° 13.467 de 2017, que introduziu alterações na CLT, com relação ao Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial,

a) a sua propositura suspende o prazo para a homologação e quitação das verbas rescisórias a que o empregado faz jus.

b) a petição de homologação de acordo interrompe o prazo prescricional para a propositura de eventual ação trabalhista.

c) da decisão judicial que negar a homologação do acordo extrajudicial começa a fluir o prazo prescricional de 2 anos para a propositura da ação trabalhista.

d) é necessária a assistência de advogado para o pedido de homologação de acordo extrajudicial, podendo as partes se valerem de advogado comum, desde que seja do sindicato da categoria do empregado.

e) a petição de homologação de acordo suspende o prazo prescricional para a propositura de eventual ação trabalhista.

Apesar de incompleta, por não constar na assertiva que a restrição da suspensão do prazo prescricional é em relação aos direitos especificados na petição de homologação de acordo extrajudicial, a banca considerou correta a alternativa "e", por interpretação do art. 855-E da CLT:

> *Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados.*

A respeito das demais alternativas, temos o seguinte:

"a": errada. A propositura do acordo de homologação extrajudicial não suspende o prazo para a homologação e quitação das verbas rescisórias a que o empregado faz jus, consoante o art. 855-C da CLT:

> *Art. 855-C. O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6o do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8o art. 477 desta Consolidação.*

Transcrevo, por oportuno, o art. 477, §§ 6º e 8º, da CLT:

> *Art. 477 (...)*
>
> *§ 6o A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.*
>
> *(...)*
>
> *§ 8º - A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário,*

devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

"b": errada. A petição de homologação de acordo suspende, não interrompe, o prazo prescricional para a propositura de eventual ação trabalhista, em relação aos direitos nela (petição de homologação de acordo extrajudicial) especificados.

"c": errada. De acordo com o art. 855-E, parágrafo único, da CLT, "*O prazo prescricional voltará a fluir* ***no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado*** *da decisão que negar a homologação do acordo*".

"d": errada. De acordo com o art. 855-B, § 1º, da CLT, na homologação de acordo extrajudicial, as partes não podem ser representadas por advogado comum:

Art. 855-B. (...)

§ 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum.

GABARITO: "E".

ORIENTAÇÕES DE ESTUDO - *CHECKLIST*

Em razão do exíguo número de questões a respeito dos tópicos ora em análise, fica inviabilizada uma análise aprofundada quanto à matéria, sendo possível apenas indicar a leitura dos artigos 855-B a 855-E da CLT, incluídos pela reforma trabalhista, que acrescentaram formas alternativas de solução de conflitos trabalhistas:

> *Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.*
>
> *§ 1o As partes não poderão ser representadas por advogado comum.*
>
> *§ 2o Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.*
>
> *Art. 855-C. O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6o do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8o art. 477 desta Consolidação.*
>
> *Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença.*
>
> *Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados.*
>
> *Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.*

PONTOS A DESTACAR

Para a prova do nosso concurso, deve ser destacado o seguinte:

1) O que são as fontes de direito processual do trabalho;

2) As diferenças entre as fontes materiais e formais de direito processual do trabalho;

3) Quais são as principais teorias relacionadas às fontes formais de direito processual do trabalho;

4) Quais são as novidades inseridas pela reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) em relação às formas alternativas de solução de conflitos trabalhistas, inclusive no tocante às formalidades e aos efeitos dessas modalidades de resolução de controvérsia.

QUESTIONÁRIO DE REVISÃO

***** Questionário - somente perguntas *****

1) O que são as fontes de direito processual do trabalho?

2) Sinteticamente, quais são as diferenças entre as fontes materiais e formais de direito processual do trabalho?

3) Quais são as principais teorias relacionadas às fontes formais de direito processual do trabalho?

4) Quais são as novidades inseridas pela reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) em relação às formas alternativas de solução de conflitos trabalhistas, inclusive no tocante às formalidades e aos efeitos dessas modalidades de resolução de controvérsia?

***** Questionário – perguntas com respostas *****

1) O que são as fontes de direito processual do trabalho?

As **fontes de direito processual do trabalho** dizem respeito à origem das normas jurídicas do sistema processual trabalhista.

2) Sinteticamente, quais são as diferenças entre as fontes materiais e formais de direito processual do trabalho?

As fontes **materiais** dizem respeito ao momento pré-jurídico, momento antes da norma propriamente dita, que faz com que ela (a norma) exista. Em outros termos, são os fatores que justificam / fazem com que a norma seja criada: fatores econômicos, sociais, culturais, filosóficos, morais…

Já as fontes **formais** são relacionadas ao momento tipicamente jurídico, ou seja, quando a norma, "a lei", já foi feita.

As fontes **formais** podem ser **diretas** (a lei em sentido genérico e os costumes), **indiretas** (doutrina e jurisprudência) ou **integrativas / de explicitação** (analogia, princípios gerais de direito, equidade… servem para suprir as lacunas existentes no sistema processual).

3) Quais são as principais teorias relacionadas às fontes formais de direito processual do trabalho?

No tocante às fontes **formais**, existem 2 teorias principais: a teoria **Monista** defende que as fontes formais do Direito derivam apenas do Estado; a teoria **Dualista**, que é majoritária, defende que o Estado é a principal fonte do Direito, mas não é a única. As normas que o Estado faz (leis, emendas constitucionais, medidas provisórias...) seriam, para a teoria dualista, "fontes formais **heterônomas**", pois não contam com a participação dos destinatários na sua formação, enquanto que as normas feitas pelas próprias partes (acordos coletivos de trabalho, convenções coletivas de trabalho...) seriam "fontes formais **autônomas**".

4) Quais são as novidades inseridas pela reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) em relação às formas alternativas de solução de conflitos trabalhistas, inclusive no tocante às formalidades e aos efeitos dessas modalidades de resolução de controvérsia?

Quanto às **formas de solução de conflitos trabalhistas**, é importante ir para a prova com conhecimento de alguns dos artigos acrescentados pela reforma trabalhista – Lei nº 13.467/2017:

> ***Art. 507-A.*** *Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja* ***superior a duas vezes*** *o* ***limite máximo*** *estabelecido para os* ***benefícios do Regime Geral de Previdência Social****, poderá ser pactuada* ***cláusula compromissória de arbitragem****, desde que por iniciativa* ***do empregado*** *ou mediante a sua* ***concordância expressa****, nos termos previstos na Lei no 9.307, de 23 de setembro de 1996.*
>
> ***Art. 507-B.*** *É facultado a empregados e empregadores, na vigência* ***ou não*** *do contrato de emprego, firmar o* ***termo de quitação anual de obrigações trabalhistas****, perante o* ***sindicato dos empregados*** *da categoria.*
>
> ***Parágrafo único.*** *O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com* ***eficácia liberatória das parcelas nele especificadas****.*

DO PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL

> ***Art. 855-B.*** *O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por* ***petição conjunta****, sendo* ***obrigatória*** *a representação das partes por* ***advogado****.*
>
> ***§ 1º*** *As partes* ***não*** *poderão ser representadas por* ***advogado comum****.*
>
> ***§ 2º*** *Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.*
>
> ***Art. 855-C.*** *O disposto neste Capítulo* ***não prejudica o prazo estabelecido no § 6o do art. 477*** *desta Consolidação e* ***não afasta a aplicação da multa prevista no § 8o art. 477 desta Consolidação****.*
>
> ***Art. 855-D.*** *No prazo de* ***quinze dias*** *a contar da* ***distribuição*** *da petição, o juiz analisará o acordo,* ***designará audiência se entender necessário*** *e proferirá* ***sentença****.*
>
> ***Art. 855-E.*** *A petição de homologação de acordo extrajudicial* ***suspende*** *o prazo prescricional da ação* ***quanto aos direitos nela especificados****.*
>
> ***Parágrafo único.*** *O prazo prescricional voltará a fluir no* ***dia útil seguinte*** *ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.*

Além da solução de conflitos pela forma tradicional, via Poder Judiciário, agora há previsão legal de pacificação / resolução das controvérsias trabalhistas por via da **arbitragem**, além dos **acordos extrajudiciais**, já previstos na CLT.

A **arbitragem** é uma forma de solução extrajudicial dos conflitos trabalhistas que impede a análise da lide pelo Poder Judiciário. Não era admitida pela maioria da doutrina e da jurisprudência, exceto em relação aos "altos empregados", que possuem um maior conhecimento sobre as condições das partes e condições de estar, efetivamente, em posição de igualdade com o empregador para negociar direitos e deveres.

A arbitragem é aplicável quando o empregado receber **mais** do que o **dobro** do teto dos benefícios do INSS (hoje o teto é de R$ 5.531,31, então o trabalhador tem que receber mais do que R$ 11.062,62).

A prova pode cobrar, também, a diferença entre "**cláusula compromissória de arbitragem**" e "**compromisso arbitral**".

A **cláusula compromissória de arbitragem** ocorre quando, **antes** do litígio (ex.: ainda na fase de contratação do empregado), as partes combinam que a decisão de eventual litígio que ocorrer no futuro será feita por um árbitro, sendo necessária a iniciativa do empregado ou a sua concordância com essa forma de solução.

Já o **compromisso arbitral** refere-se a um conflito que **já surgiu**; as partes, já em conflito, optam por solucionar a controvérsia por intermédio de um árbitro.

Por outro lado, no tocante ao **acordo extrajudicial**, trata-se de matéria de jurisdição voluntária, em que as próprias partes buscam colocar fim ao litígio, sem necessidade de prévio ajuizamento de ação trabalhista. Essa modalidade de jurisdição voluntária também afasta o acesso ao Poder Judiciário, pois, após a homologação do acordo extrajudicial pela Justiça do Trabalho, o documento terá o mesmo *status* da decisão judicial, inclusive quanto ao trânsito em julgado e à consequente impossibilidade de rediscussão do mérito da questão.

Não há previsão de isenção de pagamento de **custas** ou de pagamento de **honorários advocatícios**. Aliás, fazer essas exigências seria uma forma de desestimular o uso do Poder Judiciário como mero órgão homologador de acordos extrajudiciais, função que pode ser desempenhada pelo sindicato da categoria profissional (do empregado) ou pelo Ministério do Trabalho.

Destaco que a homologação de acordo pelo juízo não é obrigatória. Nesse sentido, a Súmula nº 418 do TST: "*A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança*".

Quanto ao procedimento para homologação de acordo extrajudicial, a Lei nº 13.467/2017 estabelece que deve haver **petição conjunta** das partes, que devem, **obrigatoriamente**, estar

representadas por **advogados**, e advogados **distintos**, sendo que o trabalhador pode optar pela assistência do advogado do sindicato da sua categoria.

A existência de acordo extrajudicial homologado **não** significa que está autorizado o desrespeito ao prazo de pagamento das verbas rescisórias, previsto no art. 477, § 6º, da CLT:

A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados ***até dez dias contados a partir do término do contrato****.*

Se for desrespeitado esse prazo, é cabível a aplicação da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT (no valor do salário do último mês completo trabalhado pelo empregado).

Assim, se o **acordo extrajudicial** der, expressamente, **quitação total (ampla e irrestrita)** quanto ao extinto contrato de trabalho, todas as parcelas, inclusive eventual multa do art. 477, § 8º, da CLT, serão consideradas pagas.

Todavia, se o acordo não der quitação total e houver desrespeito ao prazo de pagamento das verbas rescisórias (art. 477, § 6º, da CLT), será devido o pagamento da multa previsto no § 8º do art. 477 da CLT.

O juiz deve analisar o acordo dentro de **15 dias**, a contar da **distribuição** da petição conjunta. Se entender necessário, **poderá designar audiência** para ouvir as partes e ter melhores condições de decidir (ex.: poderá questionar por qual motivo o valor do acordo está tão alto ou tão baixo), proferindo a sentença posteriormente. Esse prazo de 15 dias é **impróprio** (ou seja, o juiz não será punido se não respeitar esse prazo, a não ser que haja algum motivo para a punição, como a constatação de abuso de poder do juiz, a protelação proposital do feito, etc.).

A "protocolação" da petição de homologação de acordo **suspende** (não é "interrompe", pois depois o prazo não voltará a contar "do zero") o prazo prescricional, e **apenas em relação aos direitos que estiverem no acordo**. Ou seja, se o acordo disser que serão quitadas horas extras e adicional noturno, por exemplo, a prescrição em relação a todos os outros eventuais direitos (adicional noturno, adicional de insalubridade, FGTS, etc.) continuará a fluir.

Se a homologação do acordo extrajudicial **ocorrer**, a decisão terá os mesmos efeitos da **sentença**. Se o acordo extrajudicial **não** for homologado, o **prazo prescricional** (que antes havia sido suspenso) **voltará a correr**, de onde parou, no **dia útil seguinte à data de trânsito em julgado** dessa decisão.

Outrossim, registro que a Lei da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) acrescentou a alínea "f" ao art. 652 da CLT, para prever que cabe às **Varas do Trabalho** "*decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho*".

Por fim, a Lei da Reforma Trabalhista passou a prever a possibilidade de firmação do "**termo de quitação anual de obrigações trabalhistas**", similar àquela "declaração de quitação anual de débitos" que os bancos nos enviam. Esse documento pode ser feito **na vigência, ou não, do contrato de trabalho** e deve contar com a **assistência do sindicato representante do empregado**, devendo nele constar quais são as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e a quitação anual dada pelo trabalhador, que produzirá **eficácia liberatória das parcelas nele especificadas**, ou seja, as parcelas que constarem no Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas não poderão ser reclamadas posteriormente.

ANEXO I – LISTA DE QUESTÕES

1 - (2017 – TST – Analista Judiciário – Área Judiciária)

Conforme Lei n° 13.467 de 2017, que introduziu alterações na CLT, com relação ao Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial,

a) a sua propositura suspende o prazo para a homologação e quitação das verbas rescisórias a que o empregado faz jus.

b) a petição de homologação de acordo interrompe o prazo prescricional para a propositura de eventual ação trabalhista.

c) da decisão judicial que negar a homologação do acordo extrajudicial começa a fluir o prazo prescricional de 2 anos para a propositura da ação trabalhista.

d) é necessária a assistência de advogado para o pedido de homologação de acordo extrajudicial, podendo as partes se valerem de advogado comum, desde que seja do sindicato da categoria do empregado.

e) a petição de homologação de acordo suspende o prazo prescricional para a propositura de eventual ação trabalhista.

GABARITO
1. e

ESSA LEI TODO MUNDO CONHECE:
PIRATARIA É CRIME.

Mas é sempre bom revisar o porquê e como você pode ser prejudicado com essa prática.

1. 

Professor investe seu tempo para elaborar os cursos e o site os coloca à venda.

2. 

Pirata divulga ilicitamente (grupos de rateio), utilizando-se do anonimato, nomes falsos ou laranjas (geralmente o pirata se anuncia como formador de "grupos solidários" de rateio que não visam lucro).

3. 

Pirata cria alunos fake praticando falsidade ideológica, comprando cursos do site em nome de pessoas aleatórias (usando nome, CPF, endereço e telefone de terceiros sem autorização).

4. 

Pirata compra, muitas vezes, clonando cartões de crédito (por vezes o sistema anti-fraude não consegue identificar o golpe a tempo).

5. 

Pirata fere os Termos de Uso, adultera as aulas e retira a identificação dos arquivos PDF (justamente porque a atividade é ilegal e ele não quer que seus fakes sejam identificados).

6. 

Pirata revende as aulas protegidas por direitos autorais, praticando concorrência desleal e em flagrante desrespeito à Lei de Direitos Autorais (Lei 9.610/98).

7. 

Concurseiro(a) desinformado participa de rateio, achando que nada disso está acontecendo e esperando se tornar servidor público para exigir o cumprimento das leis.

8. 

O professor que elaborou o curso não ganha nada, o site não recebe nada, e a pessoa que praticou todos os ilícitos anteriores (pirata) fica com o lucro.



Deixando de lado esse mar de sujeira, aproveitamos para agradecer a todos que adquirem os cursos honestamente e permitem que o site continue existindo.