

Eletrônico



Estratégia
CONCURSOS

Aula

Curso Estratégico de Direito Processual do Trabalho of TRT-RJ (A-JU) - ADP

Professor: Murilo Soares

AULA 00**1. Formas de solução de conflitos trabalhistas.****2. Fontes do Direito Processual do Trabalho.****3. Justiça do Trabalho: organização e competência (EC 45/2004). Varas do Trabalho, Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho: jurisdição e competência. Composição do Tribunal Superior do Trabalho.**

Apresentação	1
Introdução	3
Análise Estatística - AOCP	3
Análise Estatística - FCC	4
Análise das Questões	5
Orientações de Estudo – <i>Checklist</i>	16
Pontos a Destacar	16
Questionário de Revisão	24
Anexo I – Lista de Questões	27
Anexo II - Análise Estatística	30

Apresentação

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

Meu nome é **Murilo Soares Carneiro**, tenho 29 anos, sou graduado em Direito e em Publicidade e Propaganda e pós-graduado em Gestão Pública. Trabalho no serviço público desde novembro/2010.

Comecei no cargo de Técnico Administrativo do MPU, na Procuradoria-Geral da República/MPF.

Trabalhei, também, no Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (Goiás) e atualmente trabalho no TST, órgão no qual fui Técnico Judiciário – Área Administrativa e hoje exerço o cargo de **Analista Judiciário – Área Judiciária**.

Fui aprovado, entre outros, nos concursos de Analista Processual – MPU, Policial Rodoviário Federal – PRF e Analista Judiciário – Execução de Mandados do TRT-10ª Região (DF e TO).

Quanto ao curso, será feita uma abordagem aos tópicos que têm sido previstos em editais de concursos públicos realizados para provimento de vagas em Tribunais do Trabalho.

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.

Saliento que **a AOCP costuma não se envolver em polêmicas, cobrando normalmente a “letra da lei” ou a literalidade das Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do TST, no caso de processo do trabalho**. Raras são as hipóteses em que a banca cobra aspectos da doutrina ou questões controversas, prezando pela objetividade das questões, que, muitas vezes, parecem ser “rasas” - motivo pelo qual o número de acertos deve ser grande.

Ressalto que foram encontradas **apenas 23 questões de Processo do Trabalho elaboradas pela AOCP**, nos seguintes concursos:

- * Procurador Municipal I – Prefeitura JF (2016)
- * Técnico de Nível Superior (EMPAER MT) – Técnico em Administração Sistêmica – Direito (2014)
- * Analista de Projetos – BRDE – Jurídica (2012)
- * Técnico em Desenvolvimento (BADESUL) – Advogado (2010)

Nesse contexto, entendo ser inadequado / insuficiente considerar as estatísticas apenas dessas questões como base de estudos para o nosso concurso, de modo que serão levadas em consideração, também, as questões da FCC, que é a banca que mais organiza concursos para Tribunais do Trabalho, possuindo um perfil de cobrança dos pontos do edital semelhante ao perfil da AOCP.

Por isso, esse curso será um pouco diferente do tradicional:

abordaremos as estatísticas e as questões da FCC e da AOC, em separado.

Contem comigo e vamos juntos rumo à nomeação!!

Introdução

Este relatório é direcionado aos seguintes tópicos:

- 1. Formas de solução de conflitos trabalhistas.**
- 2. Fontes do Direito Processual do Trabalho.**
- 3. Justiça do Trabalho: estrutura, organização e competência (EC 45/2004). Varas do Trabalho, Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho: jurisdição e competência. Composição do Tribunal Superior do Trabalho.**

Registro que o tópico “*Fontes do Direito Processual do Trabalho*” não foi cobrado pela AOC nem pela FCC e que o tema “*Formas de solução de conflitos trabalhistas*” não foi cobrado pela AOC.

Para a **AOC**, o tópico “*Justiça do Trabalho: estrutura, organização e competência (EC 45/2004). Varas do Trabalho, Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho: jurisdição e competência. Composição do Tribunal Superior do Trabalho*”, respectivamente, possui **importância baixa**, já que foi cobrado **1** vez, ou seja, em aproximadamente **4%** das **23** questões analisadas.

Para a **FCC**, os tópicos “*Formas de solução de conflitos trabalhistas*” e “*Justiça do Trabalho: estrutura, organização e competência (EC 45/2004). Varas do Trabalho, Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho: jurisdição e competência. Composição do Tribunal Superior do Trabalho*”, respectivamente, possuem **importância muito baixa** e **muito alta**, respectivamente, já que foram cobrados **1** e **25** vezes, ou seja, em aproximadamente **1%** e **15%** das **172** questões analisadas.

Análise Estatística - AOC

Esclareço inicialmente que foram analisadas **23 questões** da **AOC**.

As estatísticas são as seguintes:

TÓPICO	IMPORTÂNCIA	NÚMERO (E %) DE QUESTÕES QUE COBRARAM O TÓPICO
Formas de solução de conflitos	Muito baixa	0 (0%)

trabalhistas		
Fontes do Direito Processual do Trabalho	Muito baixa	0 (0%)
Justiça do Trabalho: estrutura, organização e competência (EC 45/2004). Varas do Trabalho, Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho: jurisdição e competência. Composição do Tribunal Superior do Trabalho	Baixa	1 (4%)

Análise Estatística - FCC

Esclareço inicialmente que foram analisadas **172 questões** elaboradas pela **FCC**.

As estatísticas 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%)
Justiça do Trabalho:	Muito alta	25 (15%)

estrutura, organização e competência (EC 45/2004). Varas do Trabalho, Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho: jurisdição e competência. Composição do Tribunal Superior do Trabalho		
--	--	--

Análise das Questões

Aqui será apresentada, por meio de uma amostra de questões, a maneira como a **FCC** e a **AOCP** costumam cobrar os assuntos objeto de estudo deste relatório, com o intuito de orientar o estudo dos tópicos ora em análise.

1 - (2017 - TRT da 24ª Região - Analista Judiciário - Área Judiciária) Asclépio, residente e domiciliado em Manaus, participou de processo seletivo e foi contratado na cidade de Brasília, onde se localiza a sede da empresa Orfheu Informática S/A, para trabalhar como programador, na filial da empresa no Município de Campo Grande. No contrato de trabalho as partes convencionaram como foro de eleição a comarca de São Paulo. Após dois anos de contrato, Asclépio foi dispensado por justa causa sem receber nenhuma verba rescisória, retornando para Manaus. Não concordando com o motivo da sua rescisão, o trabalhador resolveu ajuizar reclamação trabalhista em face da sua ex-empregadora. Conforme a regra de competência territorial prevista na lei trabalhista a ação deverá ser proposta na Vara do Trabalho de

- a) Brasília, por ser a sede da empresa reclamada.
- b) Brasília, por ser o local da contratação.
- c) Manaus, local de seu domicílio.
- d) Campo Grande, local da prestação dos serviços.

e) São Paulo, foro de eleição contratual.

GABARITO: letra "d"

O conhecimento necessário para responder corretamente essa questão diz respeito a um dos principais tópicos cobrados em concursos da FCC para o cargo de AJAJ de Tribunais Trabalhistas: **competência em razão do lugar**.

Assim, era necessário saber que, **em regra, a reclamação trabalhista deve ser ajuizada no local da prestação dos serviços** (art. 651, caput, da CLT: "A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutro local ou no estrangeiro").

Há simples explicações lógicas e jurídicas para essa exigência: a) havendo o ajuizamento da ação no local em que os fatos ocorreram, a produção das provas (realização de perícias, oitiva de testemunhas, entre outros) é amplamente facilitada; e b) facilita-se, na maioria das vezes, o acesso do trabalhador à Justiça do Trabalho, porquanto a regra também vale para a hipótese em que o empregado é a parte reclamada (o que acontece, por exemplo, nas ações de consignação em pagamento das verbas rescisórias ou de salário) e os custos para comparecimento do trabalhador ao local das audiências serão reduzidos.

Imagine um empregado que prestou serviços em Fortaleza-CE mas ajuizou ação em Florianópolis-SC. A simples oitiva de outros trabalhadores que laboraram naquela localidade demandaria a realização de viagens da capital cearense para a capital catarinense, o que em muitos casos certamente não ocorreria, acarretando prejuízos à parte interessada na oitiva das aludidas testemunhas.

Embora seja possível, por exemplo, a oitiva de testemunhas por meio virtual ou carta precatória, assim como a realização de perícia após o cumprimento dessa carta, as medidas para se viabilizar a produção das provas representariam aumento de despesas (das partes e do Judiciário) e demora na prestação jurisdicional.

Por outro lado, haveria prejuízos (financeiros e, ao menos potencialmente, processuais) ao trabalhador (parte hipossuficiente) no caso ilustrativo de uma empresa nacional ajuizar reclamação trabalhista em Manaus-AM demandando empregado que prestou serviços na cidade de Porto Alegre-RS e lá habita.

Contudo, o acesso ao Poder Judiciário não pode ser completamente afastado com base nessa regra, que, conforme a Lei, comporta **exceções**: a) agente ou viajante comercial: a competência é do local em que a empresa tenha agência ou filial e a esta o empregado esteja subordinado e, na falta, a do local em que o empregado tenha domicílio

ou a localidade mais próxima (**art. 651, § 1º, da CLT**: “Quando for parte de dissídio agente ou viajante comercial, a competência será da Junta da localidade em que a empresa tenha agência ou filial e a esta o empregado esteja subordinado e, na falta, será competente a Junta da localização em que o empregado tenha domicílio ou a localidade mais próxima”); b) dissídios ocorridos em agência ou filial no estrangeiro, se o empregado não for brasileiro ou existir convenção internacional dispondo em contrário (**art. 651, § 2º, da CLT**: “A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento, estabelecida neste artigo, estende-se aos dissídios ocorridos em agência ou filial no estrangeiro, desde que o empregado seja brasileiro e não haja convenção internacional dispondo em contrário”); e c) **empregador que promova realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho (ex.: circos)**: a ação pode ser ajuizada no local da **celebração do contrato** ou no da **prestação dos respectivos serviços (art. 651, § 3º, da CLT**: “Em se tratando de empregador que promova realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho, é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços”).

Aprofundando um pouco a discussão, a doutrina majoritária entende que, quando o empregado trabalhou em diversos estabelecimentos **em locais diferentes**, será competente para processar e julgar a ação a Vara do Trabalho do **último lugar** da execução dos serviços, e não a de cada local dos estabelecimentos da empresa na qual tenha prestado serviços. Contudo, parte da doutrina entende que a ação pode ser ajuizada **em qualquer dos locais onde houve a prestação de serviços**. Se essa questão for cobrada em prova, a alternativa a ser considerada correta, muito provavelmente, é a primeira, pois, como dito, representa a tese mais tradicional e a prevalecente entre a doutrina.

Assim, a jurisprudência **não** tem admitido a adoção do **domicílio** do trabalhador (no caso, Manaus) como parâmetro para definição da competência territorial da Justiça do Trabalho. O TST entende que é exceção a essa regra a hipótese em que a **empregadora é de grande porte** e a **empresa presta serviços em âmbito nacional**. Trata-se de interpretação ampliativa do art. 651, *caput* e § 3º da CLT, prestigiando-se os princípios do amplo acesso à jurisdição (art. 5º, inciso XXXV, da CF/1988: “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”) e da proteção do trabalhador.

Tampouco Brasília é o local adequado para ajuizamento da reclamação trabalhista, pois o fato da empresa ter **sede** nesse local ou da **contratação** ter sido feita nessa cidade não é apto a atrair a competência em razão do lugar.

Repito: em se tratando de empregador que realiza atividades fora do

lugar do contrato de trabalho, o local da contratação poderá ser importante para se definir a competência territorial da Justiça do Trabalho (art. 651, § 3º, da CLT).

Por fim, o **foro de eleição** não tem sido admitido na Justiça do Trabalho, conforme art. 2º, inciso I, da Instrução Normativa nº 39/2016 do TST, que preconiza que o art. 63 do CPC/2015 (“*As partes podem modificar a competência em razão do valor e do território, elegendo foro onde será proposta ação oriunda de direitos e obrigações. (...)*”), que trata da modificação da competência territorial e eleição de foro, é inaplicável ao processo do trabalho. Isso porque a adoção de foro de eleição potencialmente dificultaria o acesso do empregado, parte hipossuficiente da relação de emprego, ao Poder Judiciário.

2 - (2013 - TRT da 12ª Região - Analista Judiciário - Área Judiciária) No tocante à organização da Justiça do Trabalho, considere:

I - No Brasil, atualmente, existem 24 Tribunais Regionais do Trabalho, sendo que o Estado de São Paulo possui dois Tribunais.

II - Em 1946, quando a Justiça do Trabalho foi integrada ao Poder Judiciário, surgiram os Tribunais Regionais do Trabalho, em substituição aos Conselhos Regionais do Trabalho.

III - O Tribunal Superior do Trabalho foi criado pela Constituição Federal de 1964, com sede em Brasília e jurisdição em todo o território Nacional.

- a) I.
- b) II e III.
- c) I e III.
- d) I e II.
- e) II.

GABARITO: letra “d”

Essa questão destoou do parâmetro da FCC, de cobrança literal da lei e de súmulas de jurisprudência dos Tribunais, exigindo conhecimento a respeito da história da Justiça do Trabalho no Brasil.

A respeito dos subitens da questão, temos o seguinte:

I – correto. Conforme art. 674 da CLT, existem 24 TRTs no Brasil. São Paulo é o único estado que possui 2 TRTs: o da **2ª** Região (capital de SP, Baixada Santista e região metropolitana) e o da **15ª** Região (Campinas)

e outras cidades interioranas).

Por outro lado, o TRT da **8ª** Região abrange Amapá e Pará, da **10ª** Região abrange DF e Tocantins e o da **11ª** Região abrange Amazonas e Roraima.

II – correto. A Justiça do Trabalho foi incorporada ao Poder Judiciário em 1946, pelo art. 1º do Decreto-Lei nº 9.797/1946, que modificou a redação do art. 644 da CLT, substituindo, outrossim, os antigos Conselhos Regionais do Trabalho pelos TRTs.

O Ato Institucional nº 2 da Constituição de 1946 (Constituição dos Estados Unidos do Brasil), de 27/10/1965, também integrou a Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário.

III – errado. O erro da questão está no ano de criação do TST: o órgão foi criado em 1946. Essa é fácil para quem passou na porta do bloco B do TST e viu um cartaz que diz que em 2016 o órgão completou 70 anos, rs. A questão poderia ser solucionada, também, pelo conhecimento do art. 122, inciso I, da Constituição de 1946, que prevê o TST como órgão da Justiça do Trabalho.

3 - (2016 – TRT da 23ª Região – Analista Judiciário – Área Judiciária) Os normativos constitucionais NÃO atribuem competência material à Justiça do Trabalho para processar e julgar

a) as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho.

b) o dissídio coletivo ajuizado pelo Ministério Público do Trabalho no caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público.

c) as ações que apuram os crimes contra a organização do trabalho e envolvendo retenção dolosa de salários e contribuições previdenciárias.

d) as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

e) as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores.

GABARITO: letra "c"

A Justiça do Trabalho NÃO possui competência para julgar **matéria penal (crimes)**, ainda que se trate do processamento e julgamento de crimes contra a organização do trabalho, cuja competência é dos juízes federais (art. 109, inciso VI, da CF/1988: "Art. 109. Aos juízes federais compete processar e julgar: VI - os crimes contra a organização do

trabalho e, nos casos determinados por lei, contra o sistema financeiro e a ordem econômico-financeira;”).

Com efeito, a retenção dolosa de salários e contribuições previdenciárias é crime (art. 7º, inciso X, da CF/1988: “*Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;”).*

Todavia, a Justiça do Trabalho possui competência material para julgar apenas as ações de danos morais ou materiais decorrentes dessa retenção (interpretação do art. 114, inciso VI, da CF/1988: “*Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;”).* mas o julgamento do crime em si será de competência da Justiça comum.

As demais alternativas (“a”, “b”, “d” e “e”) estão previstas, expressamente, no art. 114 da CF/1988, nos seguintes incisos, respectivamente: VII, II, I e III:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

VII - as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

II - as ações que envolvam exercício do direito de greve;

I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

III - as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

4 - (2015 – TRT da 9ª Região – Analista Judiciário – Área Judiciária) Conforme previsão legal, uma ação de indenização por danos materiais e morais em razão de acidente de trabalho sofrido pelo empregado, por negligência do empregador, que tenha lhe ocasionado sequelas, deve ser proposta na Vara

a) Acidentária da Justiça Estadual da comarca em que o autor tem o seu domicílio.

b) Acidentária da Justiça Federal da comarca em que a empresa tem a sua sede.

c) do Trabalho da comarca em que foi celebrado o contrato de trabalho.

d) do Trabalho da comarca onde houve a prestação dos serviços.

e) Acidentária da Justiça Estadual ou do Trabalho da comarca em que se situa a sede da empresa, a critério do autor interessado.

GABARITO: letra “d”

Primeiramente, deve ser registrado que a **Justiça do Trabalho** possui competência **material** para julgar as ações de indenização por danos morais ou materiais decorrentes de acidente de trabalho (art. 114, inciso VI, da CF/1988 [Art. 114. *Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;*] e Súmula Vinculante nº 22 do STF [A *Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que ainda não possuíam sentença de mérito em primeiro grau quando da promulgação da Emenda Constitucional nº 45/04.*]).

Assim, as alternativas “a”, “b” e “e” podem ser excluídas de pronto.

Por outro lado, o enunciado cobrou o conhecimento da regra de **competência territorial / em razão do lugar**. Como já comentado, conforme art. 651 da CLT, a ação, na Justiça do Trabalho, deve ser ajuizada, em regra, **no local da prestação de serviços**, alternativa “d” da questão.

Reporto-me aos esclarecimentos feitos na questão nº 1, em relação à competência territorial.

5 - (2012 – TST – Analista Judiciário – Área Judiciária) Conforme legislação aplicável, em relação à organização e competência da Justiça do Trabalho no Brasil é correto afirmar:

a) O Tribunal Superior do Trabalho compor-se-á de vinte e sete Ministros, escolhidos dentre brasileiros com mais de trinta e cinco e menos de sessenta e cinco anos, nomeados pelo Presidente da República após aprovação pelo Congresso Nacional.

b) As ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho não são da competência da Justiça do Trabalho, mas sim da Justiça Federal, por se tratar de modalidade tributária.

c) Os Ministros do Tribunal Superior do Trabalho serão compostos por um quinto dentre advogados com mais de cinco anos de efetiva atividade profissional e membros do Ministério Público do Trabalho com mais de cinco anos de efetivo exercício e os demais dentre juízes dos Tribunais Regionais do Trabalho, oriundos da magistratura da carreira,

com mais de cinco anos de efetivo exercício.

d) A competência das Varas do Trabalho é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutra localidade ou no estrangeiro.

e) Em se tratando de empregador que promova realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou na Vara do seu domicílio ou na localidade mais próxima.

GABARITO: letra "d"

Aplicação da regra do art. 651, *caput*, da CLT ("A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutra localidade ou no estrangeiro."), uma das mais importantes da nossa matéria: em regra, a competência territorial da Justiça do Trabalho é determinada pelo local onde houve a prestação de serviços, ainda que o empregado, seja ele reclamante ou reclamado, tenha sido contratado em outro local ou no estrangeiro.

A respeito das demais alternativas, temos o seguinte:

"a": errada. A nomeação dos Ministros do TST deve ser aprovada pela maioria absoluta do **Senado Federal** (art. 111-A, *caput*, da CF/1988: "Art. 111-A: O Tribunal Superior do Trabalho compor-se-á de vinte e sete Ministros, escolhidos dentre brasileiros com mais de trinta e cinco anos e menos de sessenta e cinco anos, de notável saber jurídico e reputação ilibada, nomeados pelo Presidente da República após aprovação pela maioria absoluta do Senado Federal, sendo: I - um quinto dentre advogados com mais de dez anos de efetiva atividade profissional e membros do Ministério Público do Trabalho com mais de dez anos de efetivo exercício, observado o disposto no art. 94; II - os demais dentre juizes dos Tribunais Regionais do Trabalho, oriundos da magistratura da carreira, indicados pelo próprio Tribunal Superior."), e não pelo Congresso Nacional.

"b": errada. A Justiça do Trabalho, e não a Justiça Federal, é competente para processar e julgar as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho (art. 114, inciso VII, da CF/1988: "Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: VII as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;").

"c": errada. Conforme art. 111-A, inciso I, da CF/1988, tanto os

advogados militantes quanto os membros do MPT devem ter mais de **dez anos** de efetiva atividade profissional / efetivo exercício, respectivamente, e não apenas 5 anos, para que possam exercer o cargo de Ministro do TST.

“e”: errada. Trata-se da exceção à regra do art. 651, *caput*, da CLT, prevista no § 3º do aludido artigo: se o empregador realizar atividades fora do lugar do contrato de trabalho, o empregado pode ajuizar ação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos serviços.

Mais uma vez, dou o exemplo do empregado de circo: se, ilustrativamente, o trabalhador for contratado em São Paulo e houver prestação de serviços em Natal – RN, a ação pode ser ajuizada tanto no foro de São Paulo quanto no foro de Natal – RN.

6 - (2017 – TST – Analista Judiciário – Área Judiciária) Conforme Lei nº 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: letra “e”

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.”

7 – (2014 - Técnico de Nível Superior (EMPAER MT)/Técnico em Administração Sistêmica/Direito) Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar, EXCETO:

a) as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre

sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores.

b) as ações que envolvam exercício do direito de greve.

c) as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho.

d) as ações de acidente do trabalho, ainda que promovidas contra a União, suas autarquias, empresas públicas ou sociedades de economia mista.

e) as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho.

GABARITO: letra "d"

As ações de acidente do trabalho promovidas contra a União, suas autarquias ou empresas públicas devem ser julgadas pela Justiça Comum, não pela Justiça do Trabalho, conforme o entendimento do STF, exposto na Súmula nº 501:

"Compete a justiça ordinária estadual o processo e o julgamento, em ambas as instâncias, das causas de acidente do trabalho, ainda que promovidas contra a união, suas autarquias, empresas públicas ou sociedades de economia mista."

"a": certa. Competência prevista no inciso III do art. 114 da CF/1988:

"Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

(...)

III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;"

"b": certa. Competência prevista no inciso II do art. 114 da CF/1988:

"Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

(...)

II as ações que envolvam exercício do direito de greve;"

"c": certa. Competência prevista no inciso VI do art. 114 da CF/1988:

"Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

(...)

VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;"

"e": certa. Competência prevista no inciso VII do art. 114 da CF/1988:

“Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

(...)

VII as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;”

Orientações de Estudo - Checklist

A partir da análise das questões feitas nos últimos concursos de Tribunais do Trabalho pela **FCC** e em provas da **AOCP** e do ordenamento jurídico vigente, em relação aos tópicos ora em análise, para que o estudo seja melhor direcionado, é necessário, pelo menos, que seja compreendido e, se possível, decorado o seguinte:

- 1) Os órgãos que compõem a Justiça do Trabalho (arts. 111 da CF/1988 e 644 da CLT).
- 2) Os critérios de composição do TST (art. 111-A da CF/1988).
- 3) Aspectos inerentes à competência material e em relação aos sujeitos / às pessoas / às partes da Justiça do Trabalho na CF/1988 (arts. 112, 113 e 114).
- 4) Os critérios de composição dos TRTs (art. 115 da CF/1988).
- 5) A competência material dos TRTs (arts. 677 a 680 da CLT).
- 6) As regras de definição da competência territorial / em razão do lugar previstas no art. 651 da CLT.
- 7) As competências das Varas do Trabalho / Juízes do Trabalho, que substituíram as Juntas de Conciliação e Julgamento (art. 652 da CLT).
- 8) A possibilidade de se atribuir competência material ao juiz de direito para a análise de conflito trabalhista (art. 112 da CF/1988).
- 9) A interpretação dada pelo STF ao art. 114, inciso I, da CF/1988, excluindo da competência material da Justiça do Trabalho as causas que envolverem servidores públicos não regidos pela CLT.

Pontos a Destacar

Para a nossa prova, deve ser destacado o seguinte:

- 1) A Justiça do Trabalho é composta por: **TST, TRTs, Varas do Trabalho / Juízes do Trabalho.**

2) O TST é composto por **27** Ministros, escolhidos dentre brasileiros (natos ou naturalizados) com mais de **35** e menos de **65** anos de idade, de notável saber jurídico e reputação ilibada, nomeados pelo **Presidente da República** após aprovação (sabatina) pela **maioria absoluta** (não é maioria "simples") do **Senado Federal** (ou seja, ao menos 41 senadores).

Aplica-se a regra do "quinto constitucional" (art. 94 da CF/1988), de modo **1/5** dos Ministros do TST será composto por **advogados** com **mais de 10 anos** de efetiva atividade profissional e **membros do Ministério Público do Trabalho**, também com **mais de 10 anos** de efetivo exercício, observado o disposto no art. 94 da CF/1988 (após indicação em lista **sêxtupla** pelos órgãos de representação das respectivas classes).

3) Os juízes de direito possuem competência para dirimir as controvérsias que envolvam matéria trabalhista **apenas quando** a sua comarca não for abrangida pelas Varas do Trabalho. Os recursos das respectivas decisões serão interpostos perante o **respectivo TRT**, uma vez que há jurisdição de Tribunais Regionais do Trabalho em todos os Estados, sendo desnecessária a remessa dos autos para o Tribunal de Justiça. Ou seja, a análise de matéria trabalhista por órgão da Justiça comum é uma exceção. Outrossim, conforme Súmula nº 10 do STJ, "Instalada a Junta de Conciliação e Julgamento, cessa a competência do Juiz de Direito em matéria trabalhista, inclusive para a execução das sentenças por ele proferidas".

4) A competência **material** da Justiça do Trabalho envolve, em regra e sinteticamente, apenas relações em que se discuta a **aplicação da CLT**. Exemplo de exceção: responsabilidade **civil** (indenização por danos morais e materiais) decorrentes de acidente de trabalho, que possuem origem na Constituição Federal e no Código Civil.

5) A Justiça do Trabalho **não** possui competência para julgar ações que envolvam a aplicação do **direito penal**. Isso porque, apesar da Justiça Especializada ser competente para julgar *habeas corpus* (art. 114, inciso IV, da CF/1988), essa competência está restrita à hipótese em que "o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição", qual seja, a matéria trabalhista, como no caso de determinação de prisão do depositário infiel.

6) A competência da Justiça do Trabalho, quanto às **pessoas** envolvidas, envolve, em regra e sinteticamente, lide entre empregado X empregador. Exemplo de exceção: pedido de registro de sindicato

profissional, em que são partes o sindicato e a União (entidade pública com o qual o Ministério do Trabalho possui vínculo).

7) Os TRTs são compostos por, no **mínimo, 7** juízes, recrutados, **quando possível**, na respectiva região, e nomeados pelo **Presidente da República** dentre brasileiros (natos ou naturalizados) com **mais de 30** e menos de **65** anos, sendo aplicada a regra do “quinto constitucional” (art. 94 da CF/1988): a) 1/5 dentre advogados com **mais de 10** anos de efetiva atividade profissional e **membros do Ministério Público do Trabalho** com **mais de 10** anos de efetivo exercício, observado o disposto no art. 94 da CF/1988 (após indicação em lista sêxtupla pelos órgãos de representação das respectivas classes); e b) os demais, mediante **promoção de juízes do trabalho por antiguidade e merecimento, alternadamente**.

8) Uma das principais competências **originárias** dos TRTs (no caso, do Tribunal Pleno dos TRTs), ou seja, das hipóteses em que a ação não deve ser ajuizada nas Varas do Trabalho (primeiro grau de jurisdição), é o caso dos **dissídios coletivos** (exemplo: deflagração de greve do transporte público), nos termos do **art. 678, inciso I, alínea “a”, da CLT**.

9) A **competência territorial** (ou seja, o local onde a reclamação trabalhista deve ser ajuizada) é definida, **em regra**, pelo **local da prestação de serviços**, ainda que o trabalhador tenha sido contratado noutro local ou no estrangeiro. Exceções: a) agente ou viajante comercial: a competência é do local em que a empresa tenha agência ou filial e a esta o empregado esteja subordinado e, na falta, a do local em que o empregado tenha domicílio ou a localidade mais próxima (art. 651, § 1º, da CLT); e b) empregador que promova realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho: a ação pode ser ajuizada no local da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços (art. 651, § 3º, da CLT).

10) O STF, interpretando o art. 114, inciso I, da CF/1988 no julgamento da ADI nº 3395-6, concluiu que a Justiça do Trabalho **não** possui competência para julgar demandas envolvendo relação trabalhista de ordem estatutária ou de caráter jurídico-administrativo (ex.: Lei nº 8.112/1990, regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais), **apenas aquelas em que se discute a aplicação da CLT**.

Então a regra é: servidor público **celetista**: a **Justiça do Trabalho** será competente para analisar a demanda. Servidor público **estatutário**: a competência será da **Justiça comum**.

ATENÇÃO!! O STF, em 25/5/2017, no julgamento do RE-846854, concluiu que a **Justiça comum** é que possui competência material para julgar as causas relacionadas ao **direito de greve de servidores públicos celetistas ou estatutários, quando se tratar de servidores da área de segurança pública**. No caso, Alexandre de Moraes, recém-empossado no cargo de Ministro daquela Corte, alegou que os guardas municipais exercem função de segurança pública, que, consoante a Constituição Federal de 1988, não possui direito à greve. Assim, para o STF, a Justiça do Trabalho não possui competência material para analisar a abusividade da greve dos guardas civis, ainda que se trate de servidores públicos celetistas.

Conforme o Informativo nº 871 do STF – 13/08/2017, a Corte Suprema definiu a tese de que *“A justiça comum, federal ou estadual, é competente para julgar a abusividade de greve de servidores públicos celetistas da Administração pública direta, autarquias e fundações públicas”*. Os Ministros Roberto Barroso e Rosa Weber, por outro lado, afirmaram que essa tese é *“muito abrangente e extrapola a controvérsia discutida no caso concreto, que se refere à competência para julgar a abusividade de greve de guarda municipal”*, mas esse entendimento não prevaleceu.

11) As **fontes de direito processual do trabalho** aludem à origem das normas jurídicas do sistema processual trabalhista.

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.

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**”.

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).

12) 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.

Questionário de Revisão

Questionário - somente perguntas:

- 1) **Quais órgãos compõem a Justiça do Trabalho?**
- 2) **Quais são os requisitos para nomeação no cargo de Ministro do Tribunal Superior do Trabalho?**
- 3) **Quais são os requisitos para nomeação no cargo de Juiz / Desembargador dos Tribunais Regionais do Trabalho?**
- 4) **Quais são as principais competências materiais da Justiça do Trabalho?**
- 5) **Quais são as principais competências da Justiça do Trabalho em relação às partes / às pessoas / aos sujeitos?**
- 6) **Como saber qual é o local em que a reclamação trabalhista deve ser ajuizada (competência territorial da Justiça do Trabalho)? Existe exceção a esse critério?**
- 7) **O que o STF decidiu, em relação à abrangência do artigo 114, inciso I, da CF/1998, no tocante aos servidores públicos celetistas e estatutários?**

Sabendo responder as questões acima, o candidato certamente estará bem preparado para a resolução das provas de TRTs, em relação aos tópicos objeto deste relatório.

A seguir, o questionário de revisão será respondido. Destacarei os pontos da matéria nas seguintes cores, utilizando os respectivos critérios:

VERMELHO: “preocupe-se pouco, mas considere a possibilidade de incidência da questão”, são assuntos que tiveram **nenhuma ou pouca incidência** em provas de Tribunais Trabalhistas da FCC nos últimos 5 anos.

AZUL: “você deve prestar bastante ação nesses pontos”, são assuntos que tiveram **incidência média/alta** em provas de Tribunais Trabalhistas da FCC nos últimos 5 anos.

VERDE: “você deve saber, obrigatoriamente, esses pontos”, são assuntos que tiveram **bastante incidência** em provas de Tribunais Trabalhistas da FCC nos últimos 5 anos.

*****Questionário: perguntas com respostas*****

1) Quais órgãos compõem a Justiça do Trabalho?

De acordo com a **CF/1988**, compõem a Justiça do Trabalho:

TST, TRTs e Juízes do Trabalho (ou Varas do Trabalho).

Conforme a **CLT**, compõem a Justiça do Trabalho:

TST, TRTs e Juntas de Conciliação e Julgamento ou os Juízos de Direito.

2) Quais são os requisitos para nomeação no cargo de Ministro do Tribunal Superior do Trabalho?

a) ser brasileiro (a) (nato [a] ou naturalizado [a]); **b)** ter mais de 35 e menos de 65 anos de idade; **c)** possuir notável saber jurídico e reputação ilibada; **d)** nomeação pelo Presidente da República após aprovação (sabatina) pela maioria absoluta (não é maioria "simples") do Senado Federal (ou seja, ao menos 41 senadores); e **e)** ser "juiz/desembargador de carreira do TRT" ou "advogado ou membro do MPT com mais de 10 anos de efetiva atividade profissional".

3) Quais são os requisitos para nomeação no cargo de Juiz / Desembargador dos Tribunais Regionais do Trabalho?

a) ser brasileiro (a) (nato [a] ou naturalizado [a]); **b)** ter mais de 30 e menos de 65 anos de idade; **c)** possuir notável saber jurídico e reputação ilibada; **d)** nomeação pelo Presidente da República (sem sabatina pelo Senado Federal); e **e)** ser "advogado ou membro do MPT com mais de 10 anos de efetiva atividade profissional" ou "juiz do trabalho promovido por antiguidade e merecimento, alternadamente".

4) Quais são as principais competências materiais da Justiça do Trabalho?

O julgamento de ações em que se discuta a aplicação de direitos trabalhistas, em especial a CLT, excluindo-se as causas em que sejam partes servidores públicos estatutários, o direito de greve, a representação sindical, mandados de segurança, habeas corpus e habeas data quando o ato questionado envolver matéria sujeita à jurisdição trabalhista, conflitos de competência entre órgãos de jurisdição trabalhista (entre Varas de Trabalho, entre Tribunais Regionais de Trabalho, entre outros, excluindo-se a possibilidade de análise de conflitos entre o STJ e TRTs ou TST, entre o TST e outros Tribunais Superiores, ou entre o TST e qualquer outro Tribunal, cuja decisão cabe ao STF, consoante art. 102, inciso I, alínea "o", da CF/1988"), as indenizações por danos morais ou materiais decorrentes da relação de trabalho, as penalidades

administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho, entre outras.

5) Quais são as principais competências da Justiça do Trabalho em relação às partes / às pessoas / aos sujeitos?

O julgamento de ações em que figuram como parte empregados e empregadores, entre sindicatos e a União, **quando** se tratar de registro sindical, entre empregadores e a União, **quando** envolver a aplicação de penalidades administrativas impostas àqueles pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho (ex.: multa aplicada por auditor-fiscal do trabalho a empresas que desrespeitam condições de trabalho previstas em Normas Regulamentares do Ministério do Trabalho), entre outros.

6) Como saber qual é o local em que a reclamação trabalhista deve ser ajuizada (competência territorial da Justiça do Trabalho)? Existe exceção a esse critério?

Em regra, a reclamação trabalhista deve ser ajuizada no local da prestação de serviços. As exceções são as seguintes: a) agente ou viajante comercial: a competência é do local em que a empresa tenha agência ou filial e a esta o empregado esteja subordinado e, na falta, a do local em que o empregado tenha domicílio ou a localidade mais próxima (art. 651, § 1º, da CLT); b) dissídios ocorridos em agência ou filial no estrangeiro, se o empregado não for brasileiro ou existir convenção internacional dispendo em contrário; e c) empregador que promova realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho: a ação pode ser ajuizada no local da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços (art. 651, § 3º, da CLT).

7) O que o STF decidiu, em relação à abrangência do artigo 114, inciso I, da CF/1998, no tocante aos servidores públicos celetistas e estatutários?

No julgamento da ADI nº 3395-6, o STF concluiu que a Justiça do Trabalho não possui competência para julgar demandas envolvendo relação trabalhista de ordem estatutária ou de caráter jurídico-administrativo (ex.: Lei nº 8.112/1990, regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais), apenas aquelas em que se discute a aplicação da CLT.

ANEXO I – LISTA DE QUESTÕES

1 - (2017 – TRT da 24ª Região – Analista Judiciário – Área Judiciária) Asclépio, residente e domiciliado em Manaus, participou de processo seletivo e foi contratado na cidade de Brasília, onde se localiza a sede da empresa Orpheu Informática S/A, para trabalhar como programador, na filial da empresa no Município de Campo Grande. No contrato de trabalho as partes convencionaram como foro de eleição a comarca de São Paulo. Após dois anos de contrato, Asclépio foi dispensado por justa causa sem receber nenhuma verba rescisória, retornando para Manaus. Não concordando com o motivo da sua rescisão, o trabalhador resolveu ajuizar reclamação trabalhista em face da sua ex-empregadora. Conforme a regra de competência territorial prevista na lei trabalhista a ação deverá ser proposta na Vara do Trabalho de

- a) Brasília, por ser a sede da empresa reclamada.
- b) Brasília, por ser o local da contratação.
- c) Manaus, local de seu domicílio.
- d) Campo Grande, local da prestação dos serviços.
- e) São Paulo, foro de eleição contratual.

2 - (2013 – TRT da 12ª Região – Analista Judiciário – Área Judiciária) No tocante à organização da Justiça do Trabalho, considere:

I - No Brasil, atualmente, existem 24 Tribunais Regionais do Trabalho, sendo que o Estado de São Paulo possui dois Tribunais.

II - Em 1946, quando a Justiça do Trabalho foi integrada ao Poder Judiciário, surgiram os Tribunais Regionais do Trabalho, em substituição aos Conselhos Regionais do Trabalho.

III - O Tribunal Superior do Trabalho foi criado pela Constituição Federal de 1964, com sede em Brasília e jurisdição em todo o território Nacional.

- a) I.
- b) II e III.
- c) I e III.
- d) I e II.

e) II.

3 - (2016 – TRT da 23ª Região – Analista Judiciário – Área Judiciária) Os normativos constitucionais NÃO atribuem competência material à Justiça do Trabalho para processar e julgar

a) as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho.

b) o dissídio coletivo ajuizado pelo Ministério Público do Trabalho no caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público.

c) as ações que apuram os crimes contra a organização do trabalho e envolvendo retenção dolosa de salários e contribuições previdenciárias.

d) as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

e) as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores.

4 - (2015 – TRT da 9ª Região – Analista Judiciário – Área Judiciária) Conforme previsão legal, uma ação de indenização por danos materiais e morais em razão de acidente de trabalho sofrido pelo empregado, por negligência do empregador, que tenha lhe ocasionado sequelas, deve ser proposta na Vara

a) Acidentária da Justiça Estadual da comarca em que o autor tem o seu domicílio.

b) Acidentária da Justiça Federal da comarca em que a empresa tem a sua sede.

c) do Trabalho da comarca em que foi celebrado o contrato de trabalho.

d) do Trabalho da comarca onde houve a prestação dos serviços.

e) Acidentária da Justiça Estadual ou do Trabalho da comarca em que se situa a sede da empresa, a critério do autor interessado.

5 - (2012 – TST – Analista Judiciário – Área Judiciária) Conforme legislação aplicável, em relação à organização e competência da Justiça do Trabalho no Brasil é correto afirmar:

a) O Tribunal Superior do Trabalho compor-se-á de vinte e sete Ministros, escolhidos dentre brasileiros com mais de trinta e cinco e menos de sessenta e cinco anos, nomeados pelo Presidente da

República após aprovação pelo Congresso Nacional.

b) As ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho não são da competência da Justiça do Trabalho, mas sim da Justiça Federal, por se tratar de modalidade tributária.

c) Os Ministros do Tribunal Superior do Trabalho serão compostos por um quinto dentre advogados com mais de cinco anos de efetiva atividade profissional e membros do Ministério Público do Trabalho com mais de cinco anos de efetivo exercício e os demais dentre juízes dos Tribunais Regionais do Trabalho, oriundos da magistratura da carreira, com mais de cinco anos de efetivo exercício.

d) A competência das Varas do Trabalho é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutro local ou no estrangeiro.

e) Em se tratando de empregador que promova realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou na Vara do seu domicílio ou na localidade mais próxima.

6 - (2017 - TST - Analista Judiciário - Área Judiciária) Conforme Lei nº 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.

7 – (2014 - Técnico de Nível Superior (EMPAER MT)/Técnico em Administração Sistêmica/Direito) Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar, EXCETO:

- a) as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores.
- b) as ações que envolvam exercício do direito de greve.
- c) as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho.
- d) as ações de acidente do trabalho, ainda que promovidas contra a União, suas autarquias, empresas públicas ou sociedades de economia mista.
- e) as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho.

GABARITO QUESTÕES OBJETIVAS

1. d	2. d	3. c
4. d	5. d	6. e
7. d		

ANEXO II – ANÁLISE ESTATÍSTICA

Esclareço, inicialmente, a metodologia utilizada na análise estatística deste curso: foram considerados os concursos cujas provas foram aplicadas a partir de 2013, de modo que, eventualmente, podem ter sido incluídas provas cujo respectivo edital foi publicado em 2012.

Outrossim, algumas questões de concurso cobram o conhecimento de apenas um tópico (ex.: questiona-se qual recurso é cabível na hipótese de denegação do seguimento do recurso de revista).

Por outro lado, outros enunciados abordam múltiplos tópicos do edital (ex.: em uma alternativa consta o prazo para interposição de um recurso específico, em outras duas alternativas o assunto diz respeito às regras de competência territorial da Justiça do Trabalho, e nas duas restantes questiona-se a respeito dos princípios do Processo do Trabalho).

No primeiro caso, como o assunto cobrado foi o mesmo para todas as alternativas, considerou-se apenas 1 (uma) incidência do

tópico pertinente. Na segunda hipótese, entende-se que houve incidência de 5 tópicos (ainda que possa alguns possam ter sido cobrados diversas vezes).

Por outro lado, os percentuais de incidência dos tópicos foram arredondados.

Vejam, assim, como os assuntos objeto deste relatório têm sido cobrado pela **FCC** e pela **AOCP**.

Nos últimos 5 anos, a **FCC** cobrou o assunto da seguinte maneira:

Assunto	Qtde de questões analisadas de Direito Processual do Trabalho	Número de questões que cobraram o conhecimento do tópico	% de questões que cobraram o conhecimento do tópico
Formas de solução de conflitos trabalhistas	172	1	1%
Fontes do Direito Processual do Trabalho	172	0	0%
Justiça do Trabalho: estrutura, organização e competência (EC 45/2004). Varas do Trabalho, Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho: jurisdição e competência. Composição do Tribunal Superior do Trabalho	172	25	15%

Assim, os tópicos “*Formas de solução de conflitos trabalhistas*” e “*Justiça do Trabalho: estrutura, organização e competência (EC 45/2004). Varas do Trabalho, Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho: jurisdição e competência. Composição do Tribunal Superior do Trabalho*”, respectivamente, possuem **importância muito baixa** e **muito alta**, respectivamente, já que foram cobrados **1** e **25** vezes, ou seja, em aproximadamente **1%** e **15%** das **172** questões analisadas.

Já a **AOCP** cobrou os pontos da seguinte forma:

Assunto	Qtde de questões analisadas de Direito Processual do Trabalho	Número de questões que cobraram o conhecimento do tópico	% de questões que cobraram o conhecimento do tópico
Formas de solução de conflitos trabalhistas	23	0	0%
Fontes do Direito Processual do Trabalho	23	0	0%
Justiça do Trabalho: estrutura, organização e competência (EC 45/2004). Varas do Trabalho, Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho: jurisdição e competência. Composição do Tribunal Superior do Trabalho	23	1	4%

Nesse contexto, o tópico “*Justiça do Trabalho: estrutura, organização e competência (EC 45/2004). Varas do Trabalho, Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho: jurisdição e competência. Composição do Tribunal Superior do Trabalho*”, respectivamente, possui **importância baixa**, já que foi cobrado **1** vez, ou seja, em aproximadamente **4%** das **23** questões analisadas.

Pessoal, chegamos ao final deste relatório.

Se houver alguma **dúvida, observação, sugestão, elogio** ou **crítica**, peço, por gentileza, para falarem comigo pela área de contato com o professor no *site* do **Estratégia Concursos** (www.estrategiaconcursos.com.br).

É importante que me deem o *feedback* das aulas, para que haja sempre melhoria do curso e melhor adequação à necessidade dos alunos.

Abraços!

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.