

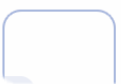
## **Aula 00**

*TRT 10ª Região (Analista Judiciário -  
Área Judiciária) Passo Estratégico de  
Direito Processual do Trabalho*

Autor:  
**Murilo Soares**

21 de Julho de 2024

APRESENTAÇÃO .....	2
INTRODUÇÃO .....	3
ANÁLISE ESTATÍSTICA.....	3
ANÁLISE DAS QUESTÕES .....	4
ORIENTAÇÃO DE ESTUDO - <i>CHECKLIST</i> .....	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 34 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!!



## 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 de TRTs.

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
<b>Formas de solução de conflitos trabalhistas</b>	Muito baixa	1 (1%)
<b>Fontes do Direito Processual do Trabalho</b>	Muito baixa	0 (0%)



## ANÁLISE DAS QUESTÕES

### 1 - (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.

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.

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 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

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.