

Aula 00

*Hemobrás (Analista Administrativo de
Assuntos Corporativos - Analista
Jurídico) Passo Estratégico de Direito
Processual do Trabalho - 2024
(Pós-Edital)*

Autor:

Murilo Soares

18 de Dezembro de 2024

APRESENTAÇÃO – QUEM VAI TE GUIAR RUMO À APROVAÇÃO?.....	2
PERFIL DE COBRANÇA DA FCC EM MATÉRIA TRABALHISTA	3
INTRODUÇÃO	5
ANÁLISE ESTATÍSTICA.....	5
ANÁLISE DAS QUESTÕES	6
ORIENTAÇÃO DE ESTUDO - <i>CHECKLIST</i>	12
PONTOS A DESTACAR.....	12
QUESTIONÁRIO DE REVISÃO	13
ANEXO I – LISTA DE QUESTÕES	18



APRESENTAÇÃO – QUEM VAI TE GUIAR RUMO À APROVAÇÃO?

Olá, *futuro servidor*, tudo bem? Espero que sim!

Meu nome é **Murilo Soares**, tenho 36 anos, sou:

- **AJAJ** do TST lotado em **gabinete** de **Ministro** há **mais de 10 anos**;
- **Professor de Direito e Processo do Trabalho**;
- **Corretor e elaborador de recursos** de **questões discursivas** da **área trabalhista**; e
- **Mentor** de advogados trabalhistas.

Se você está aqui, é porque sabe que o **caminho** para a **aprovação** neste concurso é desafiador, mas **totalmente possível**, e é exatamente isso que vou te mostrar: **como conquistar seu lugar** de **maneira inteligente** e com o **apoio de quem já trilhou esse caminho diversas vezes**:

- **4º lugar** no concurso de **Analista Judiciário** (Execução de Mandados) do **TRT-10** (DF e TO), com direito a **nota quase máxima na redação**;
- **5º lugar** no concurso da **PRF**, com **nota máxima na redação**.
- **17º lugar** entre **88901** **candidatos** no **disputadíssimo** concurso de **Técnico Judiciário** (Área Administrativa) do **MPU**;
- **76º lugar** no concurso de **AJAJ** do **TST**;
- **AJAJ** do **MPU**;
- **2 aprovações** em exames da **OAB**, entre outros.

Essa **experiência** acumulada me fez **entender exatamente** **como os examinadores pensam**, **o que eles esperam** e **como você pode se destacar** na prova.

É isso que vou te passar, pois **entendo as dificuldades e frustrações desse processo pelo qual você está passando (insegurança, procrastinação, ansiedade...)**, então não estou aqui só para ensinar, mas para **guiar você**, **passo a passo**, **até a sua aprovação**.

Já **ajudei milhares de alunos** a atingirem seus objetivos, e **agora é a sua vez!**

Juntos, vamos fazer da **sua aprovação** uma **realidade!**

Para finalizar, acabei de criar um **perfil novo** no **Instagram**, o **@trabalhistacommurilo**. Então **proveite** e **me siga lá agora**, **para não esquecer** depois, pois **em breve postarei conteúdos exclusivos** para quem está se preparando para concursos trabalhistas, com **dicas práticas, simulados** e tudo mais o que você precisa para ser aprovado (a).

Conte comigo e vamos juntos rumo à nomeação!!



PERFIL DE COBRANÇA DA FCC EM MATÉRIA TRABALHISTA

Há alguns anos, para ir bem nas provas da FCC, bastava decorar a lei.

Hoje, o jogo mudou.

A **FCC** não é mais a "**Fundação Cópia e Cola**".

Com candidatos mais preparados, o filtro passou a ser outro.

Agora, as questões são contextualizadas e exigem conhecimento aprofundado.

O **foco** da banca está em **quatro pilares**:

- 1) **Súmulas** de jurisprudência **do TST**;
- 2) Decisões publicadas nos **Informativos do TST**;
- 3) **Posicionamentos pacificados** na jurisprudência **do TST**; e
- 4) **Atualizações de leis**.

Por que as **súmulas**, os **informativos** e as **decisões reiteradas do TST** passaram a ser as **fontes de cobrança preferidas**?

Simple.

Tanto as bancas quanto os órgãos querem candidatos que dominem a jurisprudência atualizada, pois é isso o que mais ajudará no dia a dia do trabalho.

Como **consequência**, isso também reflete na **carreira**, pois **quem está atualizado com Súmulas e Informativos do TST catapulta e muito** as chances de **ocupar as melhores funções de confiança** (ou seja, **mais dinheiro** no contracheque e **mais prestígio**).

As **Súmulas** vão além da "letra da lei". Elas traduzem o entendimento consolidado do TST, podendo ser **cobradas em praticamente todos os pontos do edital**.

E nas **questões discursivas**? A **importância é ainda maior**. É nas discursivas que você pode conquistar os **pontos que te colocam à frente dos concorrentes** e garantem sua posse.

Outra **dica poderosa** é ler os **Informativos do TST** – **quem vai fazer as questões da sua prova está fazendo exatamente isso, e seus concorrentes provavelmente não farão** – para ter ideia do que pode cair nas provas objetivas e discursivas.

Ou seja, os **Informativos do TST** são outro "**prato cheio**" para as bancas se inspirarem quando vão elaborar as **questões das provas**.



Também é dos Informativos do TST que tiro as ideias de vários temas das provas discursivas que corrijo dos meus alunos.

Aliás, uma recente prova discursiva do Concurso Nacional Unificado - CNU (bloco 4) foi sobre direitos trabalhistas da gestante (insalubridade), e olha só um dos temas que sugeri:

PROVA DISCURSIVA

O Tribunal Pleno do TST (Tribunal Superior do Trabalho), no julgamento do IAC-5639-31.2013.5.12.0051 (DEJT 18/11/2019), decidiu que a estabilidade gestacional / garantia provisória do emprego da gestante é inaplicável ao regime de trabalho temporário disciplinado pela Lei nº 6.019/1974.

- a) Informe no que consiste e qual é o prazo de início e final da mencionada estabilidade gestacional.
- b) Cite a exceção que permite a dispensa da empregada gestante mesmo quando não se trata de trabalho temporário da Lei nº 6.019/1974.
- c) Diga qual é a fonte jurídica na qual há previsão para a estabilidade provisória (também chamada de garantia provisória de emprego) para as empregadas gestantes.
- c) Apresente o entendimento do TST a respeito da possibilidade ou não de condenação da empresa ao pagamento de indenização substitutiva da estabilidade gestacional.

Assim, é loucura ir para uma prova de Direito ou Processo do Trabalho sem dominar o texto literal e sem ter o entendimento claro do que significam as Súmulas e as decisões que estão nos Informativos do TST.

É verdade que nem tudo é simples:

- a) algumas Súmulas do TST não são lá muito fáceis de entender; e
- b) nos Informativos do TST tem somente as ementas das decisões, sem mais explicações.

Até advogados experientes podem ter dificuldade para interpretar e entender esses textos.

Mas a boa notícia é que estou fazendo um trabalho sistemático de simplificação das Súmulas e dos informativos do TST, elaborando material específico sobre isso.

Meu objetivo é traduzir essas informações de forma clara e objetiva, criando um material que seja um verdadeiro guia para candidatos como você.

Vou divulgar o resultado desse trabalho no meu perfil novo no Instagram, o @trabalhistacommurilo, aproveite e me siga lá agora, para não esquecer depois!

E me diga no direct se você saberia responder aquele tema de redação que sugeri mais acima nesta página. Abraços!



INTRODUÇÃO

Este relatório é direcionado aos seguintes tópicos:

Formas de solução de conflitos trabalhistas.

Fontes do Direito Processual do Trabalho.

Esclareço que, no geral, o **Passo Estratégico** é **focado** em **questões** da **banca organizadora** dos concursos dos **últimos 5 anos**.

Mas **há casos** em que, por **diversos motivos** (**importância do tema, atualização legislativa ou jurisprudencial...**), optaremos por incluir questões de outros anos ou também de outras bancas em razão da **didática dessas questões**.

Para a banca **FCC**, os tópicos **“Formas de solução de conflitos trabalhistas”** e **“Fontes do Direito Processual do Trabalho”** possuem **importância muito baixa**, já que não foram cobrados.

ANÁLISE ESTATÍSTICA

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	0 (0%)
Fontes do Direito Processual do Trabalho	Muito baixa	0 (0%)



ANÁLISE DAS QUESTÕES

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

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”.

2 - (2020 – ALAP – Advogado Legislativo) - FCC

Quanto à aplicabilidade do Código de Processo Civil e da Lei de Execuções Fiscais ao Processo do Trabalho,

- a) havendo dúvidas de interpretação, o direito processual comum será fonte concorrente ao direito processual do trabalho, em todas as suas fases.
- b) a Consolidação das Leis do Trabalho não apresenta dispositivos tratando do tema, ficando a critério do julgador a exegese cabível aplicada ao caso concreto.
- c) nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo que for incompatível com as normas previstas no denominado Processo Judiciário do Trabalho.
- d) na fase de execução do Processo do Trabalho não serão aplicados os preceitos que regem os executivos fiscais para cobrança judicial da dívida ativa da Fazenda Pública Federal.
- e) a Lei de Execuções Fiscais será aplicada de forma concorrente e preferencial aos trâmites e incidentes na fase de execução do Processo do Trabalho, de forma que prevalecerão tais normas ainda que contrariem as regras previstas na Consolidação das Leis do Trabalho.

Essa questão trata da **heterointegração** de normas no Direito Processual do Trabalho, que é a **aplicação de normas oriundas de outros ramos do Direito**. Em regra, o Processo do Trabalho é regido pela CLT e por legislações específicas como a Lei nº 5.584/1970. Mas quando há lacunas nessa legislação própria, admite-se a **heterointegração**.

RESUMO: na **fase de conhecimento**, aplica-se o CPC (na verdade, as normas de direito processual comum) de forma subsidiária e supletiva, ou seja, SE houver **OMISSÃO E COMPATIBILIDADE** com o processo do trabalho.



Na fase de execução, admite-se a aplicação da Lei nº 6.830/1980, a Lei de Execuções Fiscais, e, se a Lei de Execuções Fiscais for omissa, aplica-se o CPC.

COMENTÁRIOS:

a) *havendo dúvidas de interpretação, o direito processual comum será fonte concorrente ao direito processual do trabalho, em todas as suas fases.*

ERRADO! O direito processual comum é fonte subsidiária e supletiva, não tem essa de ser “fonte concorrente”, e isso somente na fase de conhecimento, pois na fase de execução a heterointegração é em relação à Lei de Execuções Fiscais (Lei 6.830/80).

b) *a Consolidação das Leis do Trabalho não apresenta dispositivos tratando do tema, ficando a critério do julgador a exegese cabível aplicada ao caso concreto.*

ERRADO! Há sim dispositivos na CLT prevendo o tema da aplicabilidade do CPC ao processo do trabalho, conforme o art. 769 da CLT, fora o art. 889 da CLT, que trata da heterointegração na fase de execução:

Art. 769 - Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.

Art. 889 - Aos trâmites e incidentes do processo da execução são aplicáveis, naquilo em que não contravierem ao presente Título, os preceitos que regem o processo dos executivos fiscais para a cobrança judicial da dívida ativa da Fazenda Pública Federal.

c) *nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo que for incompatível com as normas previstas no denominado Processo Judiciário do Trabalho.*

CERTO! A questão poderia ser resolvida, em síntese, com o conhecimento do art. 769 da CLT:

Art. 769 - Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.

d) *na fase de execução do Processo do Trabalho não serão aplicados os preceitos que regem os executivos fiscais para cobrança judicial da dívida ativa da Fazenda Pública Federal.*

ERRADO! Art. 889 da CLT prevê expressamente que na fase de execução do processo trabalhista poderão ser aplicados os preceitos mencionados na alternativa:

Art. 889 - Aos trâmites e incidentes do processo da execução são aplicáveis, naquilo em que não contravierem ao presente Título, os preceitos que regem o processo dos executivos fiscais para a cobrança judicial da dívida ativa da Fazenda Pública Federal.

e) *a Lei de Execuções Fiscais será aplicada de forma concorrente e preferencial aos trâmites e incidentes na fase de execução do Processo do Trabalho, de forma que prevalecerão tais normas ainda que contrariem as regras previstas na Consolidação das Leis do Trabalho.*



ERRADO! Como visto, a aplicação da Lei de Execuções Fiscais no processo trabalhista não é concorrente nem preferencial, pois tal aplicação ocorre apenas de forma subsidiária, ou seja, quando não há regras na legislação trabalhista própria.

GABARITO: "C".

3 - (2019 – Analista em Gestão Municipal – Prefeitura de São José dos Campos) - VUNESP

São fontes formais do direito processual do trabalho:

- a) as convenções e os acordos coletivos de trabalho.
- b) as leis federais e a Constituição Federal.
- c) as leis federais, estaduais e municipais.
- d) a Constituição Federal e as convenções coletivas de trabalho.
- e) as leis estaduais e a jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho.

Questão capciosa, pois o candidato desatento pode acabar confundindo as fontes do Direito PROCESSUAL do Trabalho com as fontes do Direito MATERIAL do Trabalho.

Em síntese, **nas alternativas da questão, apenas as leis federais e a CF são pacificamente consideradas fontes formais do direito processual do trabalho.**

Os ACT, as CCT e as leis estaduais ou municipais, sem dúvidas, **NÃO** são fontes formais do processo do trabalho.

Sabendo disso, já eliminamos as alternativas "A", "C", "D" e "E".

Especificamente em relação à alternativa, "E, esclareço que há divergência quanto à inclusão da jurisprudência quanto fonte formal do processo do trabalho, mas como na alternativa há a opção "leis estaduais", ela acaba sendo errada.

Logo, a alternativa correta é a "B".

GABARITO: "B".



4 - (2018 – Técnico Judiciário – Área Administrativa – TRT 6ª Região) - FCC

O advogado Hermes pretende utilizar uma medida processual que não está prevista na Consolidação das Leis do Trabalho para defender os interesses da empresa reclamada em uma reclamação trabalhista. Nessa situação,

- a) não poderá utilizar desta medida porque a Consolidação das Leis do Trabalho apresenta todas as regras do processo do trabalho.
- b) somente poderia se valer de medida processual estranha à Consolidação das Leis do Trabalho se estivesse na defesa dos interesses do empregado, em face do princípio da proteção ao trabalhador.
- c) poderia utilizar de medida processual prevista no Código de Processo Civil apenas na fase de execução da sentença, porque na fase de conhecimento deve se valer apenas das regras contidas na lei processual trabalhista.
- d) nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas do processo judiciário do trabalho.
- e) poderá utilizar de qualquer regra do direito processual comum, porque este tem preferência em sua aplicação sobre as normas processuais trabalhistas, por serem normas de maior amplitude.

Comentário inicial: **na falta de disposições próprias do processo do trabalho, aplica-se o direito processual comum, caso tal norma seja compatível com o processo trabalhista**, nos termos do art. 769 da CLT:

Art. 769 - Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.

COMENTÁRIOS:

a) não poderá utilizar desta medida porque a Consolidação das Leis do Trabalho apresenta todas as regras do processo do trabalho.

ERRADO! A própria CLT, no mencionado art. 769 da CLT, prevê que é possível a utilização de medidas processuais do processo comum, assumindo, assim, que **a CLT não apresenta todas as regras do processo do trabalho.**

b) somente poderia se valer de medida processual estranha à Consolidação das Leis do Trabalho se estivesse na defesa dos interesses do empregado, em face do princípio da proteção ao trabalhador.

ERRADO! O art. 769 da CLT **não limita a aplicação subsidiária do processo comum à defesa dos interesses do empregado**, até porque o princípio da **proteção do empregado ocorre apenas no direito MATERIAL do trabalho**, não no direito processual do trabalho.



Exemplo disso é que o princípio do “in dubio pro operario”, ou seja, “na dúvida, decide-se a favor do empregado”, é aplicável apenas no Direito do Trabalho, em interpretação de normas contratuais, por exemplo.

NÃO se aplica o princípio do “in dubio pro operario”, ou seja, “na dúvida, decide-se a favor do empregado”, no Processo do Trabalho, de modo que, havendo “prova dividida”, aquela situação em que, por exemplo, testemunhas distintas fazem afirmações contrárias (uma diz que havia prestação de horas extras, outra diz que não havia), NÃO se decide puramente em favor do empregado

Nesse caso, decide-se CONTRA QUEM TINHA O ÔNUS de provar a questão, conforme entendimento do TST:

*“HORAS IN ITINERE. **PROVA DIVIDIDA. PRINCÍPIO IN DUBIO PRO OPERARIO. INAPLICABILIDADE.** O princípio **in dubio pro operario** indica que, se na norma jurídica há sentido dúbio, o julgador deverá adotar a interpretação mais benéfica ao operário, em observância ao princípio da proteção legal do hipossuficiente; sendo, pois, de todo **inaplicável quando há a inconsistência da prova (prova dividida).**” (RR-141-42.2010.5.08.0124, 5ª Turma, Relator Ministro Joao Batista Brito Pereira, DEJT 16/08/2013).”*

c) poderia utilizar de medida processual prevista no Código de Processo Civil apenas na fase de execução da sentença, porque na fase de conhecimento deve se valer apenas das regras contidas na lei processual trabalhista.

ERRADO! O CPC também é aplicável na fase de conhecimento, sendo equivocada a afirmação de que na fase de conhecimento aplica-se somente as regras da lei processual trabalhista.

d) nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas do processo judiciário do trabalho.

CERTO! Essa é praticamente a regra literal do art. 769 da CLT:

Art. 769 - Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.

e) poderá utilizar de qualquer regra do direito processual comum, porque este tem preferência em sua aplicação sobre as normas processuais trabalhistas, por serem normas de maior amplitude.

ERRADO! Não é “qualquer regra do direito processual comum” que pode ser utilizada no processo do trabalho; somente pode acontecer essa aplicação subsidiária se as regras do processo comum forem COMPATÍVEIS com processo do trabalho, nos termos do art. 769 da CLT.

GABARITO: “D”.





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 769 e 855-B a 855-E da CLT, incluídos pela reforma trabalhista, que acrescentaram formas alternativas de solução de conflitos trabalhistas:

Art. 769 - Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.

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.
- 5) Aplicabilidade das normas do processo comum ao processo do trabalho.



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?
- 5) Como é a sistemática de aplicação das normas do direito processual comum ao processo do trabalho?

*** 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 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.

5) Como é a sistemática de aplicação das normas do direito processual comum ao processo do trabalho?

Na **fase de conhecimento**, aplica-se o CPC (na verdade, as normas de direito processual comum) de forma subsidiária e supletiva, ou seja, SE houver **OMISSÃO E COMPATIBILIDADE** com o processo do trabalho.

Na **fase de execução**, admite-se a aplicação da Lei nº 6.830/1980, a **Lei de Execuções Fiscais**, e, se a Lei de Execuções Fiscais for omissa, aplica-se o CPC.



ANEXO I – LISTA DE QUESTÕES

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

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.

2 - (2020 – ALAP – Advogado Legislativo) - FCC

Quanto à aplicabilidade do Código de Processo Civil e da Lei de Execuções Fiscais ao Processo do Trabalho,

- a) havendo dúvidas de interpretação, o direito processual comum será fonte concorrente ao direito processual do trabalho, em todas as suas fases.
- b) a Consolidação das Leis do Trabalho não apresenta dispositivos tratando do tema, ficando a critério do julgador a exegese cabível aplicada ao caso concreto.
- c) nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo que for incompatível com as normas previstas no denominado Processo Judiciário do Trabalho.
- d) na fase de execução do Processo do Trabalho não serão aplicados os preceitos que regem os executivos fiscais para cobrança judicial da dívida ativa da Fazenda Pública Federal.
- e) a Lei de Execuções Fiscais será aplicada de forma concorrente e preferencial aos trâmites e incidentes na fase de execução do Processo do Trabalho, de forma que prevalecerão tais normas ainda que contrariem as regras previstas na Consolidação das Leis do Trabalho.



3 - (2019 – Analista em Gestão Municipal – Prefeitura de São José dos Campos) - VUNESP

São fontes formais do direito processual do trabalho:

- a) as convenções e os acordos coletivos de trabalho.
- b) as leis federais e a Constituição Federal.
- c) as leis federais, estaduais e municipais.
- d) a Constituição Federal e as convenções coletivas de trabalho.
- e) as leis estaduais e a jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho.

4 - (2018 – Técnico Judiciário – Área Administrativa – TRT 6ª Região) - FCC

O advogado Hermes pretende utilizar uma medida processual que não está prevista na Consolidação das Leis do Trabalho para defender os interesses da empresa reclamada em uma reclamação trabalhista. Nessa situação,

- a) não poderá utilizar desta medida porque a Consolidação das Leis do Trabalho apresenta todas as regras do processo do trabalho.
- b) somente poderia se valer de medida processual estranha à Consolidação das Leis do Trabalho se estivesse na defesa dos interesses do empregado, em face do princípio da proteção ao trabalhador.
- c) poderia utilizar de medida processual prevista no Código de Processo Civil apenas na fase de execução da sentença, porque na fase de conhecimento deve se valer apenas das regras contidas na lei processual trabalhista.
- d) nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas do processo judiciário do trabalho.
- e) poderá utilizar de qualquer regra do direito processual comum, porque este tem preferência em sua aplicação sobre as normas processuais trabalhistas, por serem normas de maior amplitude.

GABARITO

1. E

2. C

3. B

4. D



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.