

**EBOOK**

**08 Questões**

**Estudo de Casos e Temas Jurídicos**



**Direito do  
Trabalho e  
Processo do  
Trabalho**

**08 Questões  
Comentadas**

**EBOOK**  
**Abril 2018**

**Palavras da Autora:**

Os concursos públicos estão ficando cada vez mais concorridos. Por isso as provas discursivas/estudo de casos ou temas jurídicos estão cada vez mais presentes nos editais.

Os concursos públicos que abordam o Direito do Trabalho são os de Analista e Técnico dos Tribunais Regionais do Trabalho, Auditor Fiscal do Trabalho, Exame da Ordem, Juiz do Trabalho, Procurador do Trabalho.

A melhor forma de preparação para concursos é através da resolução de questões. Logo, considero esta obra importante para que você leitor possa avaliar como as questões são abordadas pelas Bancas Examinadoras, bem como fixar o conteúdo através das questões apresentadas.

Bom treino, muita luz e uma bela aprovação é o que desejo para você.

No que eu puder ajudá-los, estarei à disposição através do e-mail **no site [www.deborahpaivaconcursos.com.br](http://www.deborahpaivaconcursos.com.br) e no email [professoradeborahpaiva@hotmail.com](mailto:professoradeborahpaiva@hotmail.com)**

**Técnica de resolução de questão:**

Durante muitos anos, elaborei recursos para alunos de provas de estudo de casos de diversos concursos e pude observar que demonstrar conhecimento jurídico é imprescindível para a obtenção de êxito na prova e que a fuga ao tema proposto acarretará sempre a eliminação do candidato.

É importante muito treino na resolução de questões de banca, porque, apenas, com treinamento ocorrerá a fixação e a melhor compreensão da parte teórica da matéria. E, através da resolução de questões poderemos avaliar o perfil da banca.

O ebook focará a resolução de 08 questões discursivas com indicação da base teórica, legislativa e jurisprudencial referentes aos temas.

Fábio Ulhoa comenta em seu livro "Roteiro de Lógica Jurídica" um método de desenvolver um raciocínio lógico jurídico, denominado dedução.

A estrutura padrão do raciocínio dedutivo jurídico teria a seguinte configuração:

- a) Premissa Maior: Na premissa maior, o enunciado deve ser contido na norma jurídica (a Lei).
- b) Premissa Menor: Na premissa menor o Enunciado deve ser o caso concreto (a realidade de um fato pertinente à norma jurídica).
- c) Conclusão: é a aplicação da norma jurídica ao fato.

Observem no quadro abaixo, o exemplo prático dado por Fábio Ulhoa em seu livro:

<b>Premissa Maior</b>	O empregado despedido sem justa causa deve ser remunerado pelas férias não gozadas.
<b>Premissa Menor</b>	João é empregado despedido sem justa causa.
<b>Conclusão</b>	Logo, João deve ser remunerado pelas férias não gozadas.

A estrutura acima apresenta um encadeamento lógico e coerente, entre a premissa maior, a premissa menor e a conclusão. Existe, porém, outra roupagem para verificarmos a veracidade de um argumento lógico.

Observem o seguinte raciocínio abaixo transcrito:

<b>Premissa Maior</b>	O empregado despedido sem justa causa deve ser remunerado pelas férias não gozadas.
-----------------------	---

Ao transformarmos a premissa maior, acima citada na seguinte proposição condicional:

Se o empregado for despedido sem justa causa, então deve ser remunerado pelas férias não gozadas.
---

Nesta nova abordagem, a proposição simples, se o empregado foi despedido sem justa causa, representa a causa; e a proposição simples, então deve ser remunerado pelas férias não gozadas, representa a consequência. Caso a causa venha a ocorrer, certamente a consequência ocorrerá, isto é, se há dispensa sem justa causa, haverá remuneração pelas férias não gozadas.

Igualmente podemos inferir que, se a consequência não ocorre a causa também não ocorrerá, isto é, caso não haja remuneração pelas férias não gozadas é por que não houve a dispensa sem justa causa.

Seguindo neste raciocínio, podemos afirmar, que se causa ocorre e a consequência não, estaremos diante de uma incoerência lógica, além de infringir norma da CLT.

Vejamos o porquê: quando ocorre dispensa sem justa causa e não ocorre a consequente remuneração pelas férias não gozadas, os artigos 146 e 477 da CLT estarão sendo violados.

No exemplo acima, a premissa maior apresenta a norma jurídica (arts. 146 e 147 da CLT), a premissa menor apresenta o caso concreto, já a conclusão é a subsunção do caso concreto à norma jurídica.

A doutrina chama de subsunção, a aplicação da norma jurídica a um caso concreto para a solução de um conflito de interesses, com o objetivo de restabelecer a paz social.

Acontece, porém que quando o juiz não encontrar na legislação uma norma jurídica aplicável a um caso concreto ele não poderá eximir-se de proferir uma decisão, devendo assim recorrer aos métodos de integração das normas jurídicas.

Os métodos de integração das normas jurídicas são a analogia, costumes e os princípios gerais do direito, conforme dispõe o art. 4º da Lei de Introdução ao Código Civil.

“Analogia consiste no processo lógico pelo qual o aplicador do direito estende o preceito legal aos casos não diretamente compreendidos em seus dispositivos” (Caio Mário da Silva Pereira).

A analogia subdivide-se em:

**a) Analogia Legal:** é o processo através do qual o aplicador do direito estende o dispositivo da lei a um caso não previsto;

**b) Analogia Jurídica:** é o método através do qual o aplicador do direito extrai o pensamento dominante de um conjunto de normas ou institutos jurídicos para suprir as lacunas e solucionar o conflito que lhe é submetido.

Os Princípios gerais do direito “são vetores de interpretação que por sua generalidade e amplitude, informam as demais regras, constituindo a base de todo o ramo do direito ao qual se aplica” (Celso Antônio Bandeira de Mello).

O costume consiste na prática reiterada de determinado ato pelo povo e por este aceito. O costume classifica-se em:

- ❖ **Costume contra legem:** é aquele que desrespeita o ordenamento jurídico, sendo vedada a sua aplicação.
- ❖ **Costume secundum legem:** é aquele que a própria lei remete a solução do caso concreto a ele como forma de complementar o texto legal.
- ❖ **Costume praeter legem:** É supletivo, sendo aquele que se forma para suprir lacunas ou deficiências da lei.

## Ebook 08 Questões Estudo de Casos e Temas Jurídicos

[www.deborahpaivaconcursos.com.br](http://www.deborahpaivaconcursos.com.br)

---

Assim, é importante destacar que, no meu entender, quando não ocorrer norma jurídica a ser aplicada ao caso concreto, a premissa maior e a conclusão poderão abarcar os métodos de integração da norma jurídica, bem como as Súmulas e Orientações Jurisprudenciais.

Observem o quadro dedutivo, abaixo:

**Questão:** Manuel, empregado da empresa Super Boa Ltda., após criticar seu superior hierárquico de forma contundente e com uso de expressões depreciativas, foi advertido por escrito. Tendo Manuel se recusado a assinar a referida penalidade, ele foi dispensado, por justa causa, da empresa, sob o argumento de prática de falta grave, por ato de indisciplina.

Na situação hipotética apresentada, foi correta a decisão da empresa de dispensar o empregado por justa causa? Fundamente sua resposta.

<b>Premissa Maior</b>	Art. 482 da CLT (Justa Causa)
<b>Premissa Menor</b>	Recusou-se a assinar a advertência e foi demitido por justa causa por indisciplina
<b>Conclusão</b>	As hipóteses de Justa causa são taxativas na lei e a recusa a assinar a advertência não configura indisciplina, que é o descumprimento de ordens genéricas.

**Questões comentadas:**

**Questão 01 (CESPE):** Danilo provocou briga em serviço e agrediu, injustamente, Renato, seu colega de trabalho. Em consequência, a empresa empregadora puniu Danilo com cinco dias de suspensão. Embora não tenha cometido mais nenhuma falta, após o decurso de um ano, Danilo foi despedido por justa causa, sob a alegação da já mencionada agressão a Renato. Na situação descrita, a posição da empresa está correta? Justifique, com a devida base legal, a sua resposta.

**Comentários:** O empregado Danilo foi punido duas vezes, com a suspensão de cinco dias e com a aplicação da justa causa por um mesmo fato cometido (agressão a colega de trabalho).

***Art. 482 da CLT - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;***

A posição da empresa não foi correta, pois o ordenamento jurídico trabalhista não admite dupla punição (“bis in idem”) para uma mesma falta cometida pelo empregado.

A empresa também não atendeu ao requisito da imediatidade da punição, requisito que para alguns doutrinadores denomina-se contemporaneidade.

Observem os requisitos:

**a) Gravidade da falta:** A gravidade da falta deverá ser analisada “in concreto”, ou seja, com elementos objetivos e subjetivos, tais como:

- a) tempo de serviço do empregado;
- b) ficha funcional do empregado;
- c) intenção do empregado;
- d) local e época do fato; dentre outros.

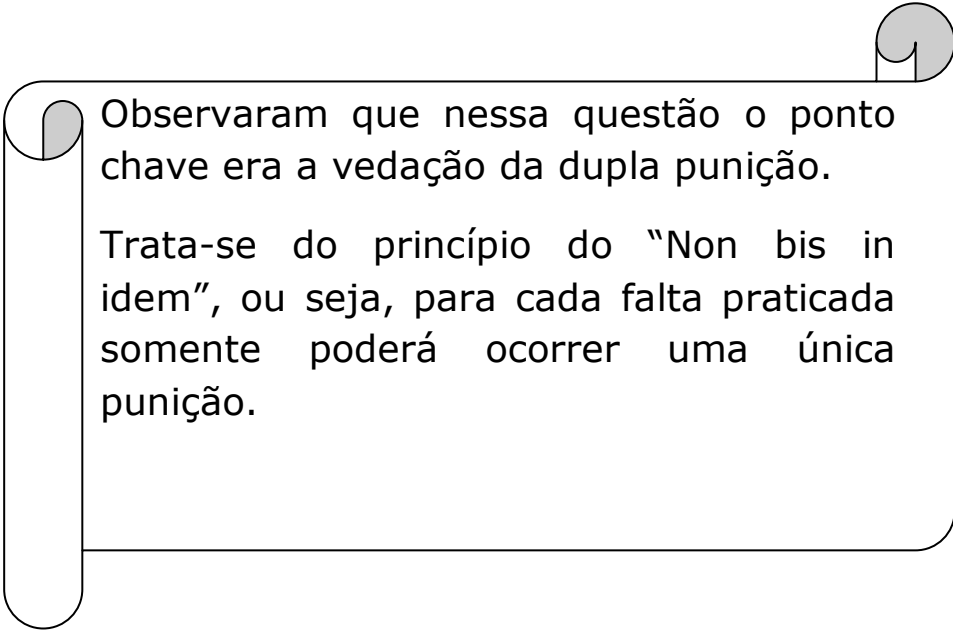
**b) Contemporaneidade:** Simultaneidade ou contemporaneidade é o fato de que a punição deverá ser contemporânea ao fato que a ensejou, sob pena de acarretar-se o perdão tácito. Falta não punida é considerada falta perdoada.

**c) Vedação da dupla punição:** É o princípio do “Non bis in idem”, ou seja, para cada falta praticada somente poderá ocorrer uma única punição.

**d) Proporcionalidade:** Na aplicação da justa causa o empregador deverá observar uma relação proporcional entre a falta praticada e a pena aplicada. Para falta leve deverá ser aplicada uma pena leve, como por exemplo, advertência.

**e) Ausência de perdão:** O perdão é a ausência de punição para o ato faltoso cometido pelo empregado e poderá ser tácito ou expresso.

**f) Motivo determinante:** Prevalece a teoria subjetiva quando ao motivo exposto para a aplicação da justa causa, o que significa dizer que o empregador ficará vinculado ao motivo que determinou a justa causa.



Observaram que nessa questão o ponto chave era a vedação da dupla punição.

Trata-se do princípio do “Non bis in idem”, ou seja, para cada falta praticada somente poderá ocorrer uma única punição.



**Questão 02 (CESPE):** Antônio, auxiliar técnico da Companhia de Águas do Estado de São Paulo, foi transferido da capital para o interior, onde passou a ter domicílio e a desenvolver sua atividade laboral. Inconformado com a transferência, ele ingressou com ação trabalhista, argumentando não exercer atividade de confiança nem ter sido consultado, em tempo algum, a respeito da movimentação, tendo esta, segundo ele, ocorrido como forma de pressioná-lo a pedir demissão. A empresa não rebateu os argumentos do empregado, mas justificou o ato de transferência sob a alegação de que, mesmo conservando sua sede na capital do estado, no contrato de trabalho do empregado, havia expressa previsão, quanto à possibilidade de sua transferência, sujeitando-se essa decisão ao critério discricionário e diretivo do empregador. Na situação hipotética apresentada, Antônio tem direito de voltar a exercer suas atividades no local de sua lotação original ou a transferência está no âmbito do poder diretivo e discricionário do empregador? Fundamente sua resposta.

<b>Premissa Maior</b>	Art. 659, IX da CLT. Súmula 43 do TST. Na transferência deverá ser comprovada a real necessidade do serviço.
<b>Premissa Menor</b>	Antônio foi transferido sem que o seu empregador comprovasse a real necessidade do serviço.
<b>Conclusão</b>	A transferência de Antônio foi irregular porque não foi comprovada a real necessidade do serviço.

**Pontos importantes sobre o tema:**

**Conceito de transferência:**

- ❖ Entende-se por transferência a mudança do empregado para local diverso daquele inicialmente contratado, desde que importe necessariamente, em mudança de município e de domicílio – art. 469 da CLT.

### **Classificação de transferência:**

- ❖ A transferência poderá ocorrer de forma unilateral ou bilateral (mútuo consenso).
- ❖ A transferência unilateral, ou seja, aquela que ocorre por determinação do empregador está adstrita às seguintes hipóteses:
  - a) quando o empregado exercer cargo de confiança;
  - b) quando ocorrer a extinção do estabelecimento;
  - c) na hipótese de previsão contratual expressa ou tácita.

### **Atenção:**

- ❖ Na hipótese de extinção do estabelecimento qualquer empregado poderá ser transferido, unilateralmente por seu empregador, inclusive aqueles detentores de estabilidade sindical.
- ❖ A transferência bilateral é aquela que decorre da manifestação de vontade das duas partes.
- ❖ A súmula 43 do TST considera abusiva a transferência que não decorra da real necessidade do serviço.
- ❖ Caso a real necessidade do serviço esteja ausente na transferência, a ordem do empregador configura-se abuso de direito e o empregado poderá resistir a esta ordem ilegal de seu empregador, tendo a possibilidade de ajuizar ação trabalhista para sustar ou reverter a transferência, de acordo com o art. 659, IX da CLT.
- ❖ Como a transferência de Antônio ocorreu de modo irregular, uma vez que não foi comprovada a real necessidade do serviço (art. 469 da CLT), ele poderá voltar a exercer suas atividades em São Paulo, nas mesmas condições anteriores à mudança, ou pleitear a rescisão contratual indireta com as indenizações cabíveis.
- ❖ O empregado Antônio nem precisaria ter ido para o interior podendo inclusive ter sustado esta transferência, através do ajuizamento de uma medida cautelar expressa no art. 659, IX da CLT.
- ❖ Transferência ilegal desobriga o empregado ao seu cumprimento podendo pleitear judicialmente o restabelecimento das condições anteriores (art. 659, IX da CLT).

**Adicional de transferência:**

- ❖ A OJ 113 da SDI-1 do TST estabelece que o adicional de transferência seja devido quando ocorrer mudança de domicílio e quando a transferência for provisória.
- ❖ O fato o empregado exercer cargo de confiança ou a existência de previsão de transferência no contrato de trabalho não exclui o direito ao recebimento do adicional.
- ❖ O adicional de transferência não será incorporado ao contrato de trabalho, podendo ser suprimido.

**Questão 03 (FCC): Questão e Espelho de Correção**

**TEMA JURÍDICO**

**(FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 18 – 2013)**

Carlos Henrique Bezerra Leite (In: **Curso de Direito Processual do Trabalho**, São Paulo: Ltr, 5. ed., 2007. p. 356), adverte que o processo do trabalho contempla um capítulo próprio dedicado às nulidades processuais (arts. 794 a 798 da CLT), em função do que as normas do CPC somente ser-lhe-ão aplicadas subsidiariamente e, assim mesmo, desde que não contrariem os seus princípios peculiares. O mesmo autor, em seguida, arremata: Pode-se dizer que o sistema processual trabalhista de nulidades é regido por normas e princípios que levam em conta, sobretudo, as especificidades e institutos peculiares desse ramo especializado. Ante o transcrito acima, fundamente os princípios que informam o sistema processual trabalhista de nulidades, à luz da Consolidação das Leis do Trabalho, notadamente:

- a) princípio da instrumentalidade das formas,
- b) princípio do prejuízo,
- c) princípio da convalidação,
- d) princípio do interesse e
- e) princípio da utilidade.

**Comentários:** A banca abordou os artigos da CLT em seu espelho de correção. Dentro da **teoria das nulidades** podemos destacar os seguintes **princípios**:

**Princípio da Transcendência ou do Prejuízo:** Previsto no art. 794 da CLT, determina que somente, haverá nulidade quando resultar dos atos inquinados manifesto prejuízo às partes litigantes.

*Art. 794 da CLT Nos processos sujeitos à apreciação da Justiça do Trabalho só haverá nulidade quando resultar dos atos inquinados manifesto prejuízo às partes litigantes.*

**Princípio da Convalidação ou da Preclusão:** Previsto no art. 795 da CLT, determinando que as nulidades não serão declaradas senão pela provocação das partes, às quais deverão arguí-las, na primeira vez em que tiverem de falar nos autos. Porém, o princípio da convalidação somente será aplicado às nulidades relativas.

O art. 795 §1º da CLT ao determinar que deverá ser declarada de ofício a nulidade fundada em incompetência de foro na verdade quis dizer que a incompetência absoluta deverá ser declarada de ofício pelo juiz.

*Art. 795 da CLT – As nulidades não serão declaradas senão mediante provocação das partes, as quais deverão argüi-las à primeira vez em que tiverem de falar em audiência ou nos autos. 1º – Deverá, entretanto, ser declarada ex officio a nulidade fundada em incompetência de foro. Nesse caso, serão considerados nulos os atos decisórios. 2º – O juiz ou Tribunal que se julgar incompetente determinará, na mesma ocasião, que se faça remessa do processo, com urgência, à autoridade competente, fundamentando sua decisão.*

**Princípio da Proteção:** Previsto no art. 796 da CLT, determina que somente será declarada a nulidade quando for impossível suprir-lhe a falta ou repetir-se o ato e quando não for argüida por quem lhe houver dado causa.

*Art. 796 da CLT – A nulidade não será pronunciada:*  
*a) quando for possível suprir-se a falta ou repetir-se o ato;*  
*b) quando argüida por quem lhe tiver dado causa.*

**Princípio da Utilidade:** Está previsto no art. 798 da CLT determina que a nulidade do ato não prejudicará, senão os posteriores que dele dependam ou sejam consequência.

*Art. 798 da CLT A nulidade do ato não prejudicará senão os posteriores que dele dependam ou sejam consequência.*

**DISCURSIVA (Valor: 100,0 pontos)**

<b>Abordagem Esperada</b>	<b>Pontuação Máxima</b>
<p>A nota será prejudicada, proporcionalmente, caso ocorra abordagem tangencial, parcial ou diluída em meio a divagações e/ou colagem de textos e de questões apresentados na prova (item IX.5 do edital).</p>	
<p>a. que pelo <u>princípio da instrumentalidade</u> se a lei prescrever determinada forma para o ato processual, sem cominar nulidade, será considerado válido o ato, ainda que realizado de outro modo, se alcançar a sua finalidade. Na CLT, está inserido nos artigos 795, 796, "a" e 798 da CLT. Três aspectos do princípio inseridos nesta legislação a serem citados: I. a declaração das nulidades apenas se houver provocação das partes; II. o não pronunciamento da nulidade se for possível suprir sua falta ou repetir o ato; III. a nulidade não prejudicará senão os atos posteriores consequentes ou que dele dependam.</p>	20,0
<p>b. que pelo <u>princípio do prejuízo</u>, ligado ao princípio anterior, não haverá nulidade se não houver prejuízo à parte (art. 794, CLT).</p>	20,0
<p>c. que pelo <u>princípio da convalidação</u> a arguição da nulidade deve dar-se na primeira vez em que a parte tiver de falar nos autos (art. 795, CLT, 2ª parte), salvo se tratar de nulidade absoluta (art. 795, § 1º, CLT).</p>	20,0
<p>d. que pelo <u>princípio do interesse</u> a parte só pode arguir a nulidade se não concorreu direta ou indiretamente para a sua ocorrência (art. 796, "b", CLT), isto é, quem causou a nulidade não pode posteriormente argui-la. Também aplicável apenas às nulidades relativas.</p>	20,0
<p>e. que pelo <u>princípio da utilidade</u> deve-se aproveitar ao máximo os atos posteriores que não sofram reflexos da nulidade, estando a salvo da nulidade os atos anteriores e os que dela sejam independentes (art. 798 da CLT). Há também espaço, no particular, para a abordagem da economia processual e do art. 797 da CLT, no que diz respeito à declaração judicial dos atos aos quais se estende à nulidade.</p>	20,0
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>

É importante que vocês observem que a FCC na questão acima abordou os artigos que refletem os princípios. Portanto, fica a dica para uma prova de tema jurídico: SEMPRE COLOQUEM OS ARTIGOS e as Súmulas e Orientações Jurisprudenciais sobre o tema.

Observaram nas questões abaixo que a FCC quando cobra “temas jurídicos” sempre coloca em seu primeiro item do espelho um conceito do instituto.

**Questão 04 (FCC): (FCC – TRT 9ª Região – Analista Judiciário – 2015)** O princípio da preclusão no Processo Judiciário Trabalhista.

Abordagem Esperada	Pontuação Máxima
a. Segundo Renato Saraiva <i>preclusão é a perda da possibilidade da prática de um ato processual seja pelo seu não exercício no momento oportuno, seja pela total incompatibilidade entre o ato realizado e o posterior, ou mesmo seja pelo fato de o ato já ter sido validamente praticado</i> (Curso de Direito Processual do Trabalho, 6. ed. p. 44). Carlos Henrique Bezerra Leite afirma que <i>o princípio da preclusão decorre do princípio do dispositivo e com a própria lógica do processo, que é o “andar para frente”, sem retornos a etapas ou momentos processuais já ultrapassados</i> (Carlos Henrique Bezerra Leite, 12. ed. p. 73).	30.00
b. A Preclusão poderá ser Consumativa que aquela que ocorre com a prática do ato processual, bem como poderá ser Lógica que é <i>a perda da prática de um ato por estar em contradição com atos anteriores, ofendendo a lógica do comportamento das partes</i> (Carlos Henrique Bezerra Leite, 12. ed. p. 74). A Preclusão poderá ser, também, Temporal que é aquela que ocorre quando uma das partes não pratica um ato processual dentro do prazo previsto em lei, como por exemplo, o prazo de 8 dias para interposição do Recurso Ordinário.	30.00
c. Devemos observar que a Preclusão poderá ser ainda Ordinatória que é <i>a perda da possibilidade de praticar o ato (ou exercer faculdade), se precedido do exercício irregular da mesma possibilidade; Máxima que consiste na perda do prazo para a interposição de recurso contra sentença que transitou em julgado com ou sem resolução do mérito; Pro judicato que retira do magistrado o poder de revogar ou modificar decisão prolatada e publicada.</i> (Carlos Henrique Bezerra Leite, 12. ed. p. 74 e 75).	15.00
d. No Processo Judiciário do Trabalho é importante destacar que o Princípio da Preclusão encontra-se nas nulidades, conforme previsto no artigo 795 da CLT e, na fase de liquidação de sentença, como consta expressamente dos parágrafos 2º e 3º do artigo 879 da CLT.	25.00
<b>Total</b>	<b>100.00</b>

Observem que na questão a FCC solicitou em sua grade o conceito do tema, as espécies ou classificação e a fundamentação legal.

Segue mais uma dica para resolução de provas de temas jurídicos FCC: Coloquem sempre o conceito da palavra chave do tema do enunciado da questão e abordem as classificações e a fundamentação legal.

**Questão 05 (FCC): (FCC – TRT 14 – Analista Judiciário - Execução de mandados - 2016)** O ônus da prova em face do princípio da continuidade da relação de emprego

**CRITÉRIOS PARA CORREÇÃO DISCURSIVA–TEMA JURÍDICO**  
Abordagem Esperada

a. Segundo Mauro Schiavi o ônus da prova “é um dever processual que incumbe ao autor quanto ao fato constitutivo do seu direito e ao réu quanto aos fatos modificativos, extintivos e impeditivos do direito do autor, que, uma vez não realizado, gera uma situação desfavorável à parte que detinha o ônus e favorável a parte contrária, na obtenção da pretensão posta em juízo” (Manual de Direito Processual do Trabalho, 4 ed. p. 581). De acordo com o artigo 818 da CLT “a prova das alegações incumbe à parte que as fizer”. Aplica-se, também, subsidiariamente as regras previstas no Direito Processual Civil no tocante ao ônus da prova. Valor 35 pontos

b. Com relação ao Princípio da Continuidade da relação de emprego, segundo Sérgio Pinto Martins “presume-se que o contrato de trabalho terá validade por tempo indeterminado, ou seja, haverá a continuidade da relação de emprego” (Direito do Trabalho, 28 ed. p. 71). Este princípio está relacionado a característica do contrato de trabalho que é o trato sucessivo, sendo a regra geral, que os contratos de trabalho são pactuados por prazo indeterminado, sendo a exceção os contratos de trabalho a termo. Valor 35 pontos

c. Diante da parca regulamentação sobre o ônus da prova na Consolidação das Leis do Trabalho, o TST editou diversas Súmulas a respeito, sendo que a Súmula 212 está relacionada diretamente ao Princípio da Continuidade da Relação de Emprego, uma vez que estabelece que “o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado”. Valor 30 pontos

**Questão 06: Processo do Trabalho**

**(Questão elaborada pela professora)** André e Mário trabalharam para a empresa "ZW" por aproximadamente um ano. André ingressou na empresa no dia 10/01/2016 e Mário no dia 20/02/2016. No dia 26 de fevereiro de 2018 a empresa celebrou um acordo extrajudicial com ambos os empregados e no mesmo dia o advogado de André assinou a petição em conjunto com o advogado da empresa, postulando a homologação do acordo. Mário optou por não ser representado por advogado e o advogado da empresa assinou a petição representando Mário e a empresa e postulando a homologação do acordo extrajudicial celebrado por Mário e pela empresa. Diante disso responda:

- a) As duas petições elaboradas pelo advogado da empresa estão de acordo com as normas da Lei 13.467/2017? Explique
- b) Caso o advogado de André representasse, também, o Mário a petição seria válida?
- c) A petição de homologação de acordo extrajudicial no caso do empregado Mário suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados?
- d) A petição de homologação de acordo extrajudicial no caso do empregado André suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados?

**Suporte Legislativo:** DO PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL Lei 13.467/2017 – Novos Artigos

Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial **terá início por petição conjunta**, sendo obrigatória a representação das partes por advogado. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 1º As partes **não poderão ser representadas por advogado comum**. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)



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. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

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. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

Art. 855-E. **A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados.** [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

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. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

**Observe a grade de correção do tema 03:**

<b>Grade de Correção</b>	<b>Gabarito</b>
As duas petições elaboradas pelo advogado da empresa estão de acordo com as normas da Lei 13.467/2017? Explique	<p>Exigência de petição conjunta entre as partes (empregado e empregador). Na ausência de petição conjunta nos termos do artigo 855 – B da CLT o processo será extinto sem julgamento do mérito.</p> <p>A petição assinada pelo advogado de André e pelo advogado da empresa está de acordo com a legislação consolidada.</p> <p>As partes não poderão ser representadas por advogado comum. Por isso, no caso em tela, o acordo de Mário não é válido porque foi violado o art. 855 – B da CLT em seu parágrafo primeiro.</p>

	<p>Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial <b>terá início por petição conjunta</b>, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.</p> <p>§ 1º As partes <b>não poderão ser representadas por advogado comum.</b></p> <p>§ 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.</p> <p>A petição assinada pelo advogado de André está de acordo com as normas da lei 13.467/17, já que o referido diploma normativo define que a petição para homologação de acordo extrajudicial deve ser conjunta, vedando assim que ambas as partes sejam representadas pelo mesmo advogado. Dessa forma, como o mesmo advogado representou tanto Mário como a empresa ZW, a petição nesse segundo caso vai de encontro ao que estabelece atualmente a CLT.</p>
<p>Caso o advogado de André representasse, também, o Mário a petição seria válida?</p>	<p>Nesse caso a petição seria válida, pois o art. 855 – D em seu parágrafo primeiro veda a possibilidade de advogado comum entre as partes. Ademais, as partes mencionadas são as partes adversas (empregado e empregador).</p> <p>Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial <b>terá início por petição conjunta</b>, sendo obrigatória a representação das partes por advogado</p>

	<p>§ 1º As partes <b>não poderão ser representadas por advogado comum</b></p> <p>§ 2º <i>Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.</i></p> <p><i>Caso o advogado de André também representasse o empregado Mário, não haveria violação ao regramento disposto na CLT, pois empregado e empregador continuariam representados por advogados distintos. O que a lei 13.467/2017 buscou impedir com a vedação à representação por advogado comum às partes foi que os direitos dos obreiros fossem mascarados pelo pretendido acordo.</i></p>
<p>A petição de homologação de acordo extrajudicial no caso do empregado Mário suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados?</p>	<p>O artigo 855 – E da CLT estabelece a suspensão do prazo prescricional entre o ajuizamento da ação e o primeiro dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.</p> <p><b>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.</b></p>

	<p><i>Por fim, tanto a petição de Mário como a de André <u>suspenderão o prazo prescricional em relação às parcelas especificadas no acordo.</u> Afinal, da leitura do art. 855-E da CLT, conclui-se que a intenção do legislador não foi no sentido de suspender a fluência da prescrição, apenas para as petições que estivessem regulares, o que se extrai da leitura conjunta do Parágrafo Único do referido artigo, o qual prescreve que <u>voltará a fluir a prescrição a contar do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.</u> Não especificando a lei qual o motivo da negativa de homologação, nada impede que esta se dê em razão da ausência, por exemplo, de representação adequada, tal como ocorre no caso.</i></p>
<p>A petição de homologação de acordo extrajudicial no caso do empregado André suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados?</p>	<p>A petição de homologação de acordo extrajudicial no caso do empregado André suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados de acordo com o artigo 855 – E da CLT. O artigo 855 – E da CLT estabelece a suspensão do prazo prescricional entre o ajuizamento da ação e o primeiro dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.</p> <p><i>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.</i></p>

**Questão 07 (FCC): Espelho de Correção: FCC – TRT 9ª Região – 2015 - Judiciário – Oficial de Justiça**

**A impenhorabilidade do Bem de Família e o Princípio de Igualdade**

<b>Abordagem Esperada</b>	<b>Pontuação Máxima</b>	<b>Pontuação Atribuída</b>
<p><b>a.</b> De acordo com o caput do artigo 5o da Constituição Federal, todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Segundo Alexandre de Moraes <i>o que se veda são as diferenças arbitrárias, as discriminações absurdas, pois o tratamento desigual dos casos desiguais, na medida em que se desiguam, é exigência tradicional do próprio conceito de Justiça</i> (Direito Constitucional 28. ed., p. 35)</p>	<b>30.00</b>	
<p><b>b.</b> O artigo 1o da Lei no 8.009/90 afirma que <i>o imóvel residencial próprio do casal, ou da entidade familiar, é impenhorável e não responderá por qualquer tipo de dívida civil, comercial, fiscal, previdenciária ou de outra natureza, contraída pelos cônjuges ou pelos pais ou filhos que sejam seus proprietários e nele residam, salvo nas hipóteses previstas nesta lei. Ressalta-se que a impenhorabilidade compreende o imóvel sobre o qual se assentam a construção, as plantações, as benfeitorias de qualquer natureza e todos os equipamentos, inclusive os de uso profissional, ou móveis que guarnecem a casa, desde que quitados. E, excluem-se da impenhorabilidade os veículos de transporte, obras de arte e adornos suntuosos.</i></p>	<b>40.00</b>	

<p><b>c.</b> O artigo 3o da referida lei prevê que a <i>impenhorabilidade é oponível em qualquer processo de execução civil, fiscal, previdenciária, trabalhista ou de outra natureza, salvo em determinadas hipóteses como, por exemplo, para cobrança de impostos, predial ou territorial, taxas e contribuições devidas em função do imóvel familiar.</i> Durante muitos anos a impenhorabilidade do bem de família não abrangia apenas créditos de trabalhadores da própria residência e das respectivas contribuições previdenciárias, havendo para muitos doutrinadores, ofensa ao princípio da igualdade, já que fazia distinção entre os empregados domésticos e os demais empregados. Recentemente esta distinção deixou de existir com a revogação desta exceção.</p>	<b>30.00</b>	
<b>Total</b>	<b>100.00</b>	

**Questão 08 (FCC): (FCC - Discursiva AJAJ - TST – 2017)** João Alberto foi contratado pela empresa XZW Comunicação Digital, em 01/03/2012, com o salário mensal de R\$ 5.600,00. Laborou até 01/03/2018, quando as partes convencionaram a rescisão do contrato de trabalho. O empregado, durante todo o contrato, cumpriu jornada de trabalho de segunda a sexta-feira, das 09h30 às 21h30, com 30 minutos de intervalo intrajornada. Em 16/11/2017, a empresa determinou que João Alberto passasse a laborar remotamente, com a obrigação de comparecer em sua sede, uma vez por semana, para reunião com clientes e ajuste do cronograma de trabalho. A empregadora conferiu a João Alberto o prazo de 15 dias para que ele pudesse se adequar às novas regras, entregou todo o equipamento necessário para a execução do trabalho em sua residência (como computador, mesa e cadeira), e comprometeu-se a reembolsar as despesas com telefone e internet. A alteração do regime presencial para o de teletrabalho foi registrada em aditivo contratual, não assinado pelo empregado.

Acerca do acima exposto, responda fundamentadamente:

- a. É válida a alteração do regime presencial para o de teletrabalho da forma como realizada?
- b. A obrigatoriedade do comparecimento do empregado uma vez por semana na empresa descaracteriza o regime de teletrabalho?
- c. O fornecimento do equipamento necessário para a prestação de serviços na residência do empregado e o reembolso das despesas com telefone e internet integram a remuneração do empregado?
- d. O empregado tem direito ao recebimento das horas laboradas além da jornada normal durante a totalidade do período contratual?
- e. Quais são os direitos do empregado diante da rescisão contratual acordada? É autorizado o ingresso do empregado no Programa de Seguro-Desemprego?

Abordagem Esperada	Pontuação Máxima	Pontuação Atribuída
<p><b>a.</b> Não é válida (15) porque a alteração para o regime de teletrabalho depende de mútuo acordo (10) entre as partes (§ 1º, art. 75-C da CLT). No caso em questão, a alteração foi determinada pelo empregador mas não foi autorizada pelo empregado.</p>	25,00	25,00
<p><b>b.</b> Não(10), porque segundo o parágrafo único do art. 75-B da CLT, o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas não descaracteriza o teletrabalho(5).</p>	15,00	15,00
<p><b>c.</b> Não é salário nos termos do parágrafo único do art. 75-D da CLT, não integrando a remuneração do empregado.</p>	15,00	15,00
<p><b>d.</b> O empregado tem direito a receber as horas extras (10) dos últimos 5 anos de trabalho(5), porque não foi válida a alteração do contrato de trabalho presencial para o teletrabalho, diante da ausência de mútuo acordo(5).</p>	20,00	15,00
<p><b>e.</b> Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:</p> <p>I. por metade:</p> <p>a. o aviso prévio, se indenizado; e (5)</p> <p>b. a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. (5)</p> <p>II. na integralidade, as demais verbas trabalhistas. (5)</p> <p>§ 1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos. (5)</p> <p>§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego. (5)</p>	25,00	25,00
<b>TOTAL</b>	<b>100,00</b>	<b>95,00</b>



"A extensão do sucesso depende do tipo de planejamento, para garantir a vitória com antecedência.

**1. Planejamento meticuloso** - Antes de entrar na batalha, você já ganhou a guerra.

**2. Planejamento descuidado** - Antes de entrar na batalha, você já pode ter perdido a guerra.

**3. Sem planejamento** - A derrota é certa. **4. O planejamento é a chave do sucesso e da vitória. (Sun Tzu (1.16)).**

Um forte abraço,

Déborah Paiva

[professoradeborahpaiva@hotmail.com](mailto:professoradeborahpaiva@hotmail.com)



CURSO  
**DISCURSIVA**  
**FCC**  
Cargo AJAJ e AJOF

Treinamento Individual  
Correção de 6 dissertações por aluno.  
Reforma Trabalhista  
Questões discursivas FCC comentadas  
Espelho dos 6 temas da dissertação  
Sugestão de temas prováveis e questões multidisciplinares.

**(32) 99938-9399**  
[Professoradeborahpaiva@hotmail.com](mailto:Professoradeborahpaiva@hotmail.com)

**Déborah Paiva**  
ESTUDO PERSONALIZADO  
PARA CONCURSOS