

REVISÃO FINAL TRT 2022

Direito do trabalho



Aula 01

Olá! Tudo bem?

Agora que já assistiu a aula, que tal ampliar seus conhecimentos com a leitura do material complementar? Esse material foi pensado para te proporcionar a melhor preparação possível. Você irá notar que elaboramos diversos quadros com resumos de ponto chave da matéria, tentando, sempre, tratar os temas com clareza e didática.

O material está dividido em 2 partes: na primeira parte, apresentamos um resumo de pontos abordados na aula. Já na segunda parte, trouxemos questões comentadas dos últimos concursos de TRTs.

O conteúdo teórico foi retirado da 13ª edição do meu livro Direito do Trabalho, da coleção Tribunais e MPU, da Editora JusPodivm. Sei que um pai não fala mal do seu filho, mas esse é, certamente, o melhor livro de Direito do Trabalho para os concursos de analista e técnico de TRT. As questões comentadas estão na nova edição do Livro REVISÃO - Analista e Técnico TRT, também da Editora JusPodivm, que já é um clássico no mundo dos concursos.



RENÚNCIA E TRANSAÇÃO

Em razão do Princípio da Irrenunciabilidade e da Indisponibilidade que vigora no direito do trabalho, há restrição da autonomia da vontade, isto é, limita-se a possibilidade de negociação de direitos trabalhistas entre empregado e empregador.

No entanto, a Reforma Trabalhista ampliou significativamente as possibilidades de **ajuste individual entre empregado e empregador**, podendo negociar livremente. Nesse sentido, segue quadro com essas hipóteses trazidas pela atual legislação:

Hipóteses de acordo individual entre empregado e empregador previstas na Reforma Trabalhista

A Reforma Trabalhista ampliou significativamente as possibilidades de ajuste entre empregados e empregadores em 13 hipóteses:

1) Compensação de jornada (art. 59, § 6º, CLT)

2) Banco de horas semestral (art. 59, § 5º, CLT)

3) Jornada 12 x 36 (art. 59-A, CLT)

4)

Alteração do regime presencial para o teletrabalho (art. 75-C, § 1º, CLT) 5) Compra e manutenção de equipamentos necessários ao teletrabalho (art. 75-D, CLT)

6) Fracionamento das férias (art. 134, § 1º, CLT)

7) Intervalo para amamentação (art. 396, CLT)

8) Empregado “hipersuficiente” (art. 444, parágrafo único e 611-A da CLT)

9) Forma de pagamento das verbas rescisórias (art. 477, § 4º, I, da CLT)

10) Eficácia liberatória no Plano de Demissão Voluntária (art. 477-B, parte final, CLT)

11) Distrato (art. 484-A, CLT)

12) Celebração da cláusula compromissória de arbitragem (art. 507-A, CLT)

13) Quitação anual de obrigações trabalhistas (art. 507-B, CLT)

Importante diferenciar os institutos da renúncia e transação. **Renúncia** é um ato unilateral que recai sobre direito certo e atual, por exemplo, o empregado conquistou o direito de férias após um ano de trabalho e abriria mão (renunciaria) desse direito já conquistado, o que não é válido no direito do trabalho¹ (conforme previsto no art. 9º da CLT). A **transação**, por sua vez, recai sobre direito duvidoso e requer um ato bilateral das partes, concessões recíprocas.

Em razão do Princípio da Irrenunciabilidade, são raríssimos os casos de renúncia de direito na área trabalhista:

a) Pedido de transferência do dirigente sindical: Um exemplo de renúncia, prevista em lei, é o pedido de transferência para outra cidade, feito pelo dirigente sindical. Nesse caso, como ele foi eleito para desempenhar a função naquela localidade, perderia o (renunciaria ao) direito à estabilidade, conforme o art. 543, § 1º, da CLT².

1. “É inimaginável, portanto, que qualquer empregado (urbano, rural ou doméstico) renuncie a direitos trabalhistas, tal qual o direito ao recebimento do salário mínimo, à percepção de férias ou à percepção do décimo terceiro salário. O empregador que ingenuamente acreditar nesse ato de disponibilidade sofrerá prejuízos, uma vez que o empregado, desprezando a declaração de renúncia, poderá pleitear, com sucesso, o direito eventualmente renunciado.” MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 85.

2. Art. 543, § 1º, da CLT: “O empregado perderá o mandato se a transferência for por ele solicitada ou voluntariamente aceita.”



b) Audiência judicial: outro exemplo de renúncia, citado por alguns autores, ocorre na audiência judicial, na presença do juiz do trabalho. Nesse caso, diante das explicações do juiz, o empregado poderia renunciar a direitos já conquistados³. A jurisprudência do TST⁴ prevê, ainda, a possibilidade de o trabalhador renunciar ao aviso-prévio, se comprovar que já possui outro emprego, conforme transcrito a seguir:

Súmula nº 276 do TST: O direito ao aviso-prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exige o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

c) Empregado hipersuficiente: A Reforma Trabalhista - Lei nº 13.467/2017 - acrescentou o parágrafo único do art. 444 da CLT para prever uma inovação controversa ao Direito do Trabalho: a figura do empregado “hipersuficiente”, expressão utilizada pelo Relator da Reforma Trabalhista na Câmara dos Deputados, Rogério Marinho. De acordo com o dispositivo, esse empregado pode negociar livremente com o seu empregador as cláusulas do contrato de trabalho nas mesmas condições concedidas aos sindicatos no art. 611-A da CLT.

Em relação a transação, há grande discussão sobre seus limites no âmbito do Direito do Trabalho. É importante destacar que a transação deve consistir em efetiva concessão recíproca de empregado e do empregador, pois se houver apenas concessões de direitos por parte do empregado, estaremos diante de uma renúncia, que, em regra, será considerada nula. Como exemplos de transação no Direito do Trabalho podemos citar:

a) Comissão de Conciliação Prévia: Nesse caso, é possível que o trabalhador, individualmente, transacione, diretamente com seu empregador, seus direitos trabalhistas. Se as partes aceitarem a conciliação realizada pela Comissão, o termo de conciliação terá **eficácia liberatória geral**, ou seja, o empregado não poderá rediscutir as matérias objeto de conciliação na Justiça do Trabalho, pois já houve acordo entre as partes.

b) Homologação de acordo extrajudicial: A Reforma Trabalhista criou procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial (art. 855-B a 855-E da CLT). Na celebração do acordo extrajudicial, permite-se que as partes transacionem direitos trabalhistas. Ressalta-se que o controle do conteúdo firmado pelas partes será realizado na homologação pelo Juiz do Trabalho.

3. “Poderá, entretanto, o trabalhador renunciar a seus direitos se estiver em juízo, diante do juiz do trabalho, pois nesse caso não se pode dizer que o empregado esteja sendo forçado a fazê-lo. Estando o trabalhador ainda na empresa é que não se poderá falar em renúncia a direitos trabalhistas, pois poderia dar ensejo a fraudes.” MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 69.

4. Há outras duas súmulas que preveem a possibilidade de renúncia. Súmula nº 51, II, do TST: “Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro” (grifo acrescido). Súmula nº 243 do TST: “Exceto na hipótese de previsão contratual ou legal expressa, opção do funcionário público pelo regime trabalhista implica a renúncia dos direitos inerentes ao regime estatutário” (grifo acrescido).



QUESTÕES

(FCC - Analista Judiciário - Área Administrativa - TRT 9/2015) Considere:

- I. Inobstante o princípio basilar do Direito Individual do Trabalho no tocante à indisponibilidade dos direitos trabalhistas, não há impedimento na supressão de direitos trabalhistas em face do exercício, pelo devedor trabalhista, da arguição da prescrição ou em face do não exercício, pelo credor trabalhista, de prerrogativa legal, como no caso da decadência.
- II. A renúncia e a transação são exemplos de supressão de direitos trabalhistas, operadas pelos titulares de seus direitos, sendo a renúncia ato unilateral da parte e a transação ato bilateral, pelo qual se acertam direitos e obrigações entre as partes acordantes, mediante concessões recíprocas.
- III. Mesmo sendo titular de um direito indisponível, o trabalhador não pode dispor de todos os seus direitos trabalhistas, que estão acobertados pela indisponibilidade absoluta, como é o caso do direito ao registro em CTPS, ao salário mínimo e à incidência das normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador.

Está correto o que se afirma em

- (A) I, II e III.
- (B) I e II, apenas.
- (C) I e III, apenas.
- (D) II, apenas.
- (E) I, apenas.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema da renúncia e transação no Direito do Trabalho. Lembre-se de que, havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.

Assertiva I. Correta. Na vigência do contrato de trabalho, os direitos trabalhistas são, em regra, irrenunciáveis, porque há presença da subordinação do empregado perante o empregador. Assim sendo, mesmo que o ato seja bilateral (comum acordo entre as partes), se houver prejuízo ao empregado, esse ato deverá ser declarado nulo, pois o empregado não pode renunciar aos direitos e vantagens assegurados em lei. Contudo, matérias de ordem pública como prescrição e decadência podem ser arguidas pelo empregador e é possível, no caso, a perda da pretensão (prescrição) ou a perda do próprio direito (decadência) diante da inércia do empregado em exigir seus direitos. As normas de prescrição e decadência tem o intuito de assegurar a pacificação social, evitando a insegurança jurídica de eventual ação trabalhista muitos anos após o término do contrato de trabalho.



Além disso, a Reforma Trabalhista ampliou significativamente a possibilidade de ajuste individual entre empregado e empregador, podendo negociar livremente.

Assertiva II. Correta. Renúncia é um ato unilateral que recai sobre direito certo e atual, por exemplo, o empregado conquistou o direito de férias após um ano de trabalho e abriria mão (renunciaria) desse direito já conquistado, o que não é válido no Direito do Trabalho. A transação, por sua vez, recai sobre direito duvidoso e requer um ato bilateral das partes, concessões recíprocas. Na transação há direitos disponíveis, cujos interesses são meramente particulares.

Assertiva III. Correta. Em razão do Princípio da Irrenunciabilidade e da Indisponibilidade que vigora no direito do trabalho, há restrição da autonomia da vontade, isto é, limita-se a possibilidade de negociação de direitos trabalhistas entre empregado e empregador. Importante destacar, ainda, a diferença entre direitos disponíveis e indisponíveis. Os **disponíveis** consistem em direitos cujos interesses são meramente particulares. Os direitos **indisponíveis** são marcados pela forte intervenção estatal, pois há interesse público envolvido, como é o caso do direito do trabalho. Nesse ramo do direito, em razão da presença do hipossuficiente (trabalhador), há restrição da autonomia da vontade, como a impossibilidade de renúncia do direito ao registro em CTPS, ao salário mínimo e à incidência das normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador.

Importa destacar que, diante do advento da Reforma Trabalhista, as regras sobre duração do trabalho e intervalos não são mais consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, nos termos do art. 611-B, parágrafo único da CLT:

Art. 611-B da CLT (inserido pela Reforma Trabalhista): Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (...)

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

Alternativa correta: “a”. Está correto o que se afirmam nas assertivas I, II e III.

(FCC - Analista Judiciário - Área Judiciária - TRT 23/2016) Trata-se de uma hipótese de renúncia INVÁLIDA:

- A) Não havendo previsão contratual ou legal expressa, a opção de Edmundo, funcionário público, pelo regime trabalhista implica a renúncia dos direitos inerentes ao regime estatutário.
- B) Josiel, advogado de larga experiência profissional, é contratado para trabalhar com pessoalidade, subordinação e continuidade no departamento jurídico da empresa Indústrias Pantaneiras S/A, recebendo remuneração mensal fixa, mas se recusa a ser registrado como empregado, afirmando que tem conhecimento suficiente para exercer sua autonomia de vontade, escolhendo o regime jurídico de sua contratação.
- C) Augusto, imediatamente após retornar de afastamento médico decorrente de acidente do trabalho sofrido, com a cessação do benefício previdenciário, pede demissão e, perante o sindicato que o representa, assina documento renunciando à estabilidade no emprego de que era detentor.
- D) Euzébio, dirigente de sindicato com base territorial em Cuiabá – MT, solicita ao empregador



transferência para Palmas – TO. A solicitação da transferência corresponde, nos termos da lei, a uma renúncia tácita à estabilidade do qual era detentor.

E) Na empresa Fortes & Fortes Indústrias Metalúrgicas Ltda. existem dois regulamentos empresariais em vigor. Ronaldo, empregado da empresa há quinze anos, opta por aderir ao regulamento mais novo, renunciando às regras do sistema do outro.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema da renúncia no Direito do Trabalho. O candidato deve estar atento para o fato de que a questão exige que seja assinalada a hipótese de renúncia **inválida**.

Alternativa “a”. “Exceto na hipótese de previsão contratual ou legal expressa, a opção do funcionário público pelo regime trabalhista implica a renúncia dos direitos inerentes ao regime estatutário.” (Súmula nº 243 do TST).

Alternativa “b”. “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” (art. 3º, CLT). Destaca-se que, uma vez reconhecido o vínculo de emprego, não é possível a renúncia do trabalhador à sua condição de empregado diante do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas.

Alternativa “c”. “O pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho.” (art. 500, CLT).

A Reforma Trabalhista revogou o § 1º e 3º do art. 477, que previam a homologação das verbas rescisórias para os trabalhadores com mais de um ano de serviço e passou a estabelecer apenas a necessidade de comunicação da dispensa aos órgãos competentes. Entendemos, entretanto, que no caso do empregado estável, essa assistência continua a existir.

Alternativa “d”. Nesse sentido, estabelece o art. 543, § 1º, CLT:

Art. 543, CLT: O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais.

§ 1º: O empregado perderá o mandato se a transferência for por ele solicitada ou voluntariamente aceita.

Alternativa “e”. “Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.” (Súmula nº 51, II, do TST)

Alternativa correta: “b”.

