



Estratégia
CONCURSOS

Aula

Direito Processual do Trabalho p/ MPU (Analista-Direito) Com videoaulas - 2019

Professor: Bruno Klippel

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

MPU – Analista Direito

Prof. Bruno Klippel

Apresentação	3
Conceito de direito processual do trabalho.....	4
Princípios do processo do trabalho	4
<i>Princípio Dispositivo</i>	<i>4</i>
<i>Princípio Inquisitivo</i>	<i>6</i>
<i>Princípio do Juiz natural</i>	<i>8</i>
<i>Princípio da Identidade física do juiz.....</i>	<i>9</i>
<i>Princípio da Imparcialidade.....</i>	<i>10</i>
<i>Princípio da Concentração dos atos processuais</i>	<i>11</i>
<i>Princípio da Oralidade.....</i>	<i>13</i>
<i>Princípio da Irrecorribilidade imediata das interlocutórias</i>	<i>16</i>
<i>Princípio do Duplo grau de jurisdição;</i>	<i>19</i>
<i>Princípio do Contraditório e ampla defesa</i>	<i>20</i>
<i>Princípio da Conciliação</i>	<i>22</i>
<i>Princípio do Jus postulandi.....</i>	<i>24</i>
<i>Princípio da Motivação das decisões judiciais</i>	<i>26</i>
<i>Princípio da Probidade processual</i>	<i>27</i>
<i>Princípio da Eventualidade.....</i>	<i>30</i>
<i>Princípio da Preclusão</i>	<i>31</i>
<i>Princípio da Proteção</i>	<i>33</i>
<i>Princípio da Busca pela verdade real</i>	<i>36</i>
<i>Princípio do Devido processo legal.....</i>	<i>38</i>
<i>Princípio da Instrumentalidade das formas.....</i>	<i>38</i>
<i>Princípio da Normatização coletiva</i>	<i>39</i>
<i>Princípio da Inafastabilidade da jurisdição</i>	<i>40</i>
<i>Princípio da Estabilidade da lide</i>	<i>43</i>



Dicas.....	44
Questões relacionadas à matéria da aula.....	48
Relação das questões da aula	71
Gabarito das questões da aula.....	76



APRESENTAÇÃO

Antes de adentrarmos nas informações sobre nosso curso, um breve currículo para que você possa nos conhecer:

Meu nome é BRUNO KLIPPEL, sou Advogado, Mestre em Direito Processual Civil pela Faculdade de Direito de Vitória (FDV), Doutor em Direito do Trabalho na PUC/SP, sou Professor de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho na Universidade de Vila Velha (UVV/ES), Estratégia Concursos /SP e Saraiva Aprova/SP. Tenho alguns livros escritos, voltados para concursos públicos e OAB, que recomendo como leitura para todos os concursos da área trabalhista. São eles:

OAB Esquematizado – Direito Processual do Trabalho, 4ª Ed – 2018 – Ed. Saraiva;
OAB Esquematizado – Direito Processual do Trabalho, 3ª Ed – 2018 – Ed. Saraiva;
OAB Esquematizado – Direito Processual do Trabalho, 2ª Ed – 2017 – Ed. Saraiva;
Direito Sumular TST Esquematizado 7º Ed – 2017 – Ed. Saraiva;
Passe na OAB 2ª fase – Prática Trabalhista, 2ª Ed, 2017 – Ed. Saraiva;
OAB Esquematizado – Direito Processual do Trabalho, 1ª Ed – 2017 – Ed. Saraiva;
Jornada de Trabalho e Direitos Fundamentais, 1ª Ed – 2016 – Ed. LTr;
Direito Sumular TST Esquematizado 6º Ed – 2016 – Ed. Saraiva;
Direito Sumular TST Esquematizado 5º Ed – 2015 – Ed. Saraiva;
Direito Sumular TST Esquematizado 4ª Ed – 2014 – Ed. Saraiva;
Direito Sumular TST Esquematizado 3ª Ed – 2013 – Ed. Saraiva;
Direito Sumular TST Esquematizado 2ª Ed – 2012 – Ed. Saraiva;
Direito Sumular TST Esquematizado 1ª Ed – 2011 – Ed. Saraiva;
Passe em Concursos Públicos – Nível Médio 1ª Ed – 2014 – Ed. Saraiva;
Manual de Dicas – Ministério Público 1ª Ed – 2013 – Ed. Saraiva;
Passe na OAB – 2ª Fase – Direito do Trabalho 1ª Ed – 2013 – Ed. Saraiva;
Passe em Concursos Públicos – Carreiras Trabalhistas 1ª Ed – 2012 – Ed. Saraiva;
Dissídio Coletivo de Trabalho – Teoria e Prática 1ª Ed – 2012 – Ed. Lumen Juris;
Questões Comentadas – Magistrado do Trabalho e MPT 1ª Ed – 2012 – Ed. Juspodivm;
Direito Processual e a Administração Pública 1ª Ed – 2011 – Ed. Forense Universitária;
Passe na OAB: questões comentadas da FGV 1ª Ed – 2011 – Ed. Lumen Juris;
O novo perfil dos embargos infringentes 1ª Ed – 2008 – Ed. BH Editora;
Discursos introdutórios na ciência do direito 1ª Ed – 2007 – Ed. Lumen Juris;
Aspectos polêmicos e atuais dos recursos cíveis e assuntos afins, V. 10 – 2006 – Ed. Revista dos Tribunais;

Abraços. Bons estudos!!

Prof. Bruno Klippel
Vitória/ES

www.brunoklippel.com.br



CONCEITO DE DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

O direito processual do trabalho pode ser conceituado como o conjunto de princípios e normas que visam dar cumprimento às normas de direito material do trabalho, aplicando a norma geral e abstrata aos casos concretos de forma a promover a composição dos conflitos.

O direito processual do trabalho possui regras próprias, dispostas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), além de lhe ser aplicado normas de direito processual comum, ou seja, de direito processual civil. Assim, aplicam-se o Código de Processo Civil (CPC), a Lei de Execuções Fiscais (L. 6830/80), Lei de Ação Civil Pública (L. 7347/85), Lei do Mandado de Segurança (L. 12016/09), dentre outras. A aplicação das normas extravagantes há que ser feita apenas quando a CLT for omissa, isto é, aplica-se o direito processual comum apenas subsidiariamente ao processo do trabalho, conforme disposição constante no art. 769 da CLT.

Art. 769 CLT - 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.

PRINCÍPIOS DO PROCESSO DO TRABALHO

PRINCÍPIO DISPOSITIVO

Também denominado de princípio da *inércia*, o princípio dispositivo está contemplado no artigo 2º do CPC/15, dispõe que o *juiz não poderá prestar a tutela jurisdicional sem ser provocado*, o que significa dizer que o Poder Judiciário mantém-se inerte até ser provocado pelo autor, que exerce o direito de ação, requerendo ao Estado-Juiz que analise a pretensão exposta na petição inicial.

Art. 2º O processo começa por iniciativa da parte e se desenvolve por impulso oficial, salvo as exceções previstas em lei.

Em sede trabalhista, o princípio possui algumas **exceções**, que devem ser analisadas detidamente:





Art. 878 CLT: trata-se da exceção mais importante, que afirma a possibilidade da execução ser promovida *ex officio* pelo Magistrado. Trata-se apenas da execução definitiva, pois a provisória depende de requerimento (art. 520 do CPC/15). A reforma trabalhista (Lei 13.467/17) alterou o dispositivo, restringindo a atuação do Magistrado, que agora somente pode iniciar a execução de ofício se a parte não estiver representada por Advogado.



NOVIDADE

Art. 878 CLT - A execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado.

Art. 39 CLT: prevê que a DRT (hoje SRT – Superintendência Regional do Trabalho e Emprego) remeta cópia do processo administrativo para a Justiça do Trabalho, para que se dê início à reclamação trabalhista contra falta de anotação da CTPS e reconhecimento de vínculo empregatício;

Art. 39 CLT - Verificando-se que as alegações feitas pelo reclamado versam sobre a não existência de relação de emprego ou sendo impossível verificar essa condição pelos meios administrativos, será o processo encaminhado a Justiça do Trabalho ficando, nesse caso, sobrestado o julgamento do auto de infração que houver sido lavrado.

Art. 856 CLT: dispõe que o dissídio coletivo poderá ser iniciado de ofício pelo Tribunal. A FCC continua entendendo que o dispositivo está em vigor, apesar de entendimentos contrários.

Art. 856 CLT - A instância será instaurada mediante representação escrita ao Presidente do Tribunal. Poderá ser também instaurada por iniciativa do presidente, ou, ainda, a requerimento da Procuradoria da Justiça do Trabalho, sempre que ocorrer suspensão do trabalho.



A regra continua sendo a impossibilidade do Poder Judiciário instaurar processo de ofício, ou seja, sem provocação da parte legítima, sob pena de violação reflexa ao princípio da imparcialidade.

Exemplo: Digamos que João tenha sido demitido, sem receber as verbas a que tinha direito. Para que a ação trabalhista tenha início, João deverá buscar a Justiça do Trabalho, por meio de advogado ou sozinho. Mas vejam que ele terá que pedir ao Poder Judiciário uma providência que, no caso, é a condenação da empresa ao pagamento das verbas devidas. Caso a empresa seja condenada e não recorra, teremos o trânsito em julgado, que significa dizer que a sentença se tornará imutável. Se não houver o pagamento voluntário da quantia fixada na sentença, teremos que iniciar outro processo, que é chamado de processo de execução. Esse processo de execução pode ser iniciado por meio de pedido de João ou mesmo pelo próprio Juiz, conforme art. 878 da CLT. Nessa segunda situação, já no processo de execução, pode o Juiz iniciar os atos para retirada da quantia do patrimônio da empresa. Vejam que no primeiro processo, chamado de “conhecimento”, há a incidência do princípio dispositivo, pois o Juiz fica inerte. Já no processo de execução, incide o princípio inquisitivo, em que o Juiz atua mesmo sem pedido da parte.

PRINCÍPIO INQUISITIVO

O princípio em análise possui importantes desdobramentos em sede de processo do trabalho. O primeiro deles, destaca-se, está relacionado ao *impulso oficial*, descrito no art. 2º do CPC/15 e 765 da CLT. Uma vez exercido o direito de ação, tem o Juiz o dever de realizar os atos processuais de ofício, evitando que o processo já instaurado permaneça sem a prática de atos processuais. A Lei n. 5584/70, que entre outros importantes temas disciplina o rito sumário, traz em seu art. 4º o dever do Juiz impulsionar o processo de ofício.

Art. 765 CLT - Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas.

Ademais, mostra-se inevitável falar sobre os *poderes instrutórios do juiz*, prescritos no art. 370 do CPC/15, de ampla aplicação no processo do trabalho. Segundo aquele dispositivo, deve o Juiz



determinar as provas que serão produzidas, independentemente de pedido das partes, além de indeferir aquelas que foram pedidas, mas que se mostram protelatórias, dispensáveis. O mesmo sentido traz o art. 852-D da CLT, quando trata do rito sumaríssimo.



NOVIDADE

A Súmula 74 do TST foi alterada em abril de 2016 para se adequar ao Novo CPC, mencionando-se os dispositivos do CPC/15.

Súmula nº 74 do TST CONFISSÃO. (atualizada em decorrência do CPC de 2015) –

Res. 208/2016, DEJT divulgado em 22, 25 e 26.04.2016

I - Aplica-se a confissão à parte que, expressamente intimada com aquela cominação, não comparecer à audiência em prosseguimento, na qual deveria depor. (ex-Súmula nº 74 - RA 69/1978, DJ 26.09.1978) II - A prova pré-constituída nos autos pode ser levada em conta para confronto com a confissão ficta (arts. 442 e 443, do CPC de 2015 - art. 400, I, do CPC de 1973), não implicando cerceamento de defesa o indeferimento de provas posteriores. (ex-OJ nº 184 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000) III- A vedação à produção de prova posterior pela parte confessa somente a ela se aplica, não afetando o exercício, pelo magistrado, do poder/dever de conduzir o processo.

Art. 852-D CLT. O juiz dirigirá o processo com liberdade para determinar as provas a serem produzidas, considerado o ônus probatório de cada litigante, podendo limitar ou excluir as que considerar excessivas, impertinentes ou protelatórias, bem como para apreciá-las e dar especial valor às regras de experiência comum ou técnica.

Por fim, o princípio inquisitivo (ou inquisitório) revela-se na possibilidade do Magistrado conhecer de ofício das matérias de *ordem pública*, tais como condições da ação e pressupostos processuais. Nestes termos, o juiz pode conhecer de ofício a incompetência absoluta (art. 64, §1º do CPC/15), determinando a remessa para o juízo que julgar competente. Além disso, se verificar que o mandado de segurança foi impetrado após o prazo de 120 (cento e vinte) dias extinguirá o mesmo por ausência da condição da ação *interesse processual*.

Exemplo: Pense que João ajuizou uma ação trabalhista pedindo a equiparação salarial com José, seu colega de trabalho. Não requereu a produção de prova pericial, pois entendeu que os documentos juntados ao processo serviam para provar o seu direito. Mesmo sem que nenhuma das partes tenha pedido a produção da perícia, na audiência,



o Juiz entendeu que somente poderia julgar com certeza se naquela situação fosse produzida uma perícia, para ver se os argumentos do autor e réu eram verdadeiros ou não. Vejam que o Juiz, de ofício, ou seja, sem pedido de ninguém, pode determinar a produção da prova que entender necessária. Após a produção das provas, haverá o livre convencimento do Magistrado, ou seja, ele interpretará a prova e lhe dará o valor, conforme o seu entendimento.

Art. 64. A incompetência, absoluta ou relativa, será alegada como questão preliminar de contestação. § 1º A incompetência absoluta pode ser alegada em qualquer tempo e grau de jurisdição e deve ser declarada de ofício. § 2º Após manifestação da parte contrária, o juiz decidirá imediatamente a alegação de incompetência. § 3º Caso a alegação de incompetência seja acolhida, os autos serão remetidos ao juízo competente. § 4º Salvo decisão judicial em sentido contrário, conservar-se-ão os efeitos de decisão proferida pelo juízo incompetente até que outra seja proferida, se for o caso, pelo juízo competente.

PRINCÍPIO DO JUIZ NATURAL

O princípio constitucional em destaque está inserido em dois importantes incisos do art. 5º da CRFB/88, o que demonstra o grau de preocupação do Legislador Constituinte com a garantia de que os julgamentos serão proferidos por órgãos designados por meio de regras objetivas, excluindo-se critérios subjetivos de escolha.

Os incisos XXXVII e LIII do art. 5º da Carta Magna afirmam, em coro, que *ninguém deve ser processado e julgado senão por autoridade competente*, que é aquela que possui atribuição legal para julgar determinado conflito de interesses.

As regras de competência, que estão espalhadas pela Constituição Federal, Código de Processo Civil, Consolidação das Leis do Trabalho e diversas outras leis extravagantes, demonstram qual é a autoridade judiciária que possui atribuição para julgar um conflito de interesses, sendo que tal atribuição é determinada por critérios objetivos (nunca subjetivos), tais como: matéria a ser analisada, pessoa em que está sendo julgada, relação para com outro processo, valor da causa e território no qual surgiu o conflito.



Prevê o princípio que os órgãos judiciários devem ser pré-constituídos e as normas de competência preestabelecidas.

XXXVII - não haverá juízo ou tribunal de exceção;

LIII - ninguém será processado nem sentenciado senão pela autoridade competente;

Os mesmos dispositivos são utilizados para justificar a existência do princípio do promotor natural, cuja ideia também busca evitar a designação por critérios subjetivos, já que absolutamente distantes da imparcialidade que é exigida dos sujeitos estatais do processo.

Exemplo: Se trabalhei na cidade de Vitória/ES e quero ajuizar uma ação trabalhista em face da minha ex-empregadora, sei que a ação deverá ser ajuizada naquela mesma cidade, pois o art. 651 da CLT diz que o local do ajuizamento da ação trabalhista é o local da prestação dos serviços. A regra é pré-estabelecida, criada antes do ajuizamento da ação. Não pode ocorrer de ser criada uma Vara do Trabalho específica para julgar o meu processo ou ser designado um Juiz “especial” para julgar a minha ação, pois haveria ferimento ao princípio do Juiz Natural, já que esse é aquele criado pela lei antes da ocorrência do fato.

PRINCÍPIO DA IDENTIDADE FÍSICA DO JUIZ



O CPC/15 não traz qualquer dispositivo que se refira ao art. 132 do CPC/73, que tratava do princípio da identidade física do Juiz. O TST tem entendido pela aplicação desse princípio de forma mitigada, devendo sempre ser levado em consideração o princípio da celeridade e da economia processual. Logo, poderá um Juiz produzir as provas e outro julgar, sem qualquer restrição, o que vai ao encontro do princípio da celeridade, pois possibilita a prática de atos processuais por vários Juízes que atuem em uma mesma Vara, como comumente acontece nas Varas do Trabalho, que em alguns TRTs possuem 2 (dois) Juízes.



PRINCÍPIO DA IMPARCIALIDADE

Mostra-se bastante natural encontrar em livros e manuais sobre direito processual (civil, penal, trabalhista, etc), uma figura triangular, demonstrando nas bases as partes e no cume o juiz, sendo que este se encontra à mesma distância de autor e réu. Nestes termos, o juiz demonstra ser imparcial, ou seja, propicia um tratamento igual às partes, conforme preconiza o art. 139, I do CPC/15 (um dos deveres do Juiz, na condução do processo, é tratar as partes de maneira igualitária).

Art. 139. O juiz dirigirá o processo conforme as disposições deste Código, incumbindo-lhe: I - assegurar às partes igualdade de tratamento;

Contudo, existem situações que o legislador já pressupôs que o Juiz não deve atuar, por entender que ele tende a ser parcial, isto é, tende a ajudar ou prejudicar uma das partes. Essas são as situações arroladas nos artigos 144 e 145 do CPC/15, que receberam a denominação, respectivamente, de *impedimento* e *suspeição*. Em ambas, deve o juiz de ofício declarar-se impedido ou suspeito, determinando a remessa dos autos para o substituto legal.



No curso da demanda, o tratamento dado pelo legislador às hipóteses de suspeição e impedimento é o mesmo. Porém, após o trânsito em julgado, somente o impedimento subsiste pelo prazo de 2 (dois) anos, ocasião em que pode ser ajuizada a ação rescisória.

No processo do trabalho, as regras estão dispostas, principalmente, nos artigos 795 e 799 da CLT. O primeiro dispositivo legal destaca o momento de que dispõe a parte para alegar as nulidades processuais, sendo a audiência o momento adequado (caso o juiz não se declare suspeito ou impedido). O segundo afirma que as partes poderão oferecer exceção de suspeição e incompetência. Silenciou a CLT acerca da exceção de impedimento. Justifica-se a ausência de previsão expressa em virtude da Consolidação Trabalhista ter sido redigida quando em vigor o CPC/39, que também era silente sobre a matéria. Contudo, aplica-se subsidiariamente o CPC para possibilitar a apresentação da exceção de impedimento.



Exemplo: Imagina se João ajuíza uma reclamação trabalhista, que é distribuída à 3ª Vara do Trabalho de Vitória/ES, que é a Vara em que é titular o Dr. José, melhor amigo de João. É claro que há uma forte tendência a que o Juiz ajude o amigo, razão pela qual ele não deve julgar aquela ação. Deve considerar-se suspeito, passando os autos para o seu substituto legal, que é o outro Juiz designado pelas normas internas do Tribunal. Da mesma forma ocorreria se o Juiz fosse inimigo de uma das partes, parente, credor, devedor, bem como outras situações em que, provavelmente, não seria o Juiz imparcial.

Art. 795 CLT - As nulidades não serão declaradas senão mediante provocação das partes, as quais deverão argui-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.

Art. 799 CLT - Nas causas da jurisdição da Justiça do Trabalho, somente podem ser opostas, com suspensão do feito, as exceções de suspeição ou incompetência. § 1º - As demais exceções serão alegadas como matéria de defesa. § 2º - Das decisões sobre exceções de suspeição e incompetência, salvo, quanto a estas, se terminativas do feito, não caberá recurso, podendo, no entanto, as partes alegá-las novamente no recurso que couber da decisão final.

PRINCÍPIO DA CONCENTRAÇÃO DOS ATOS PROCESSUAIS

O princípio da concentração dos atos processuais está intimamente relacionado ao princípio da celeridade. Em verdade, trata-se de técnica utilizada pelo legislador trabalhista para acelerar o trâmite processual. A ideia foi simples: concentrar a maioria dos atos processuais em uma única audiência, de forma a que o procedimento possa ser encurtado, levando o julgamento a ser proferido em um menor período.



No processo do trabalho a audiência é uma (art. 849 CLT), não devendo ser interrompida, regra geral. Naquela será buscada a solução conciliatória, produzida a defesa, colhidas as provas e decidida a lide. Tudo isso em apenas uma audiência. Comparando-se o rito ordinário do processo do trabalho com mesmo procedimento do processo civil, verifica-se, graficamente, que o primeiro é extremamente simples e, por isso, mais célere.

Art. 849 CLT - A audiência de julgamento será contínua; mas, se não for possível, por motivo de força maior, concluí-la no mesmo dia, o juiz ou presidente marcará a sua continuação para a primeira desimpedida, independentemente de nova notificação.

Direito Processual do Trabalho – Rito Ordinário

Petição Inicial → Distribuição → Notificação → Audiência (sentença)



TOME NOTA!

A simples comparação entre o procedimento ordinário da CLT e do CPC atesta que a maioria dos atos processuais é realizada na audiência no primeiro caso, não havendo que se falar em citação para posterior realização de audiência de mediação e apresentação de defesa, para depois designar-se audiência para produção de provas, que é o que ocorre no processo civil. No processo do trabalho todos os atos processuais são realizados em uma única audiência.

Exemplo: No dia da audiência, João compareceu à sala de audiência da 3ª Vara do Trabalho de Vitória/ES. As 9h em ponto, foi feito o pregão, sendo chamados autor e réu. Na mesma audiência foi tentado o acordo entre as partes, o que não ocorreu. Em seguida, o réu apresentou defesa, foram ouvidas as partes e testemunhas. Cada parte teve 10 minutos para apresentar as razões finais, demonstrando ao Juiz os motivos que ele deveria levar em consideração na hora do julgamento. Foi novamente tentado o acordo entre as partes. Como novamente não houve conciliação, passou-se à sentença, que condenou o réu ao pagamento de R\$10.000,00 ao autor, seu ex-empregador, por dano moral decorrente do vínculo de emprego havido no passado. Vejam que todos esses atos processuais ocorreram em um único dia, em uma audiência, todos os atos concentrados naquele momento.



PRINCÍPIO DA ORALIDADE

Um dos aspectos mais relevantes do direito processual do trabalho é a *celeridade*, ou seja, a busca pela entrega da prestação jurisdicional em um tempo razoável, conforme preconiza o art. 5º, LXXVIII da CRFB/88. Contudo, a celeridade somente é alcançada pela efetivação de diversos princípios aqui estudados, dentre eles, o da oralidade.

LXXVIII a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação.

A visão do processo do trabalho criada pelo legislador, ao elaborar a Consolidação das Leis do Trabalho, foi de pensar em um procedimento em que os atos processuais fossem realizados oralmente, dispensando-se a formalidade dos atos escritos e o tempo necessário à sua comunicação e realização.

Por esses e outros motivos, a serem analisados, dispõe o legislador que:

O reclamante poderá ajuizar reclamação trabalhista oral, nos termos do art. 840 da CLT, sendo que nessa hipótese a reclamação será distribuída à vara do trabalho, devendo o reclamante comparecer no prazo de 5 (cinco) dias para redução à termo dos fatos e fundamentos. Facilita-se, com isso, o acesso à justiça, pois mesmo quem não saiba escrever e não possua advogado, pode buscar a solução dos litígios através da jurisdição.

Art. 840 CLT- A reclamação poderá ser escrita ou verbal. § 1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante. § 2º Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em duas vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário, observado, no que couber, o disposto no § 1º deste artigo. § 3º Os pedidos que não atendam ao disposto no § 1º deste artigo serão julgados extintos sem resolução do mérito.

O juiz realizará a leitura da petição inicial (reclamação trabalhista), caso não seja dispensada pelas partes (art. 847 CLT): Nesse ponto, quis o legislador privilegiar, além do fator *tempo*, os reclamantes que viessem a utilizar-se do *jus postulandi*, ou seja, que ajuizassem suas ações sem Advogado, nos termos do art. 791 da CLT. Não sabendo ler e tendo apresentado petição inicial oral, poderia verificar se o servidor reduziu a termo exatamente o que lhe foi exposto. Além disso, privilegia-se igualmente o reclamado, que sem Advogado, não sabendo ler, teria ciência dos fatos que lhe foram imputados, de maneira a contrapô-los no momento adequado.



O reclamado apresentará a defesa oralmente, no prazo de 20 (vinte) minutos, conforme art. 847 da CLT. Apesar de não ser habitual na prática, a defesa oral no prazo acima exposto, sempre foi a regra na CLT. A defesa escrita, que nunca esteve presente na lei, foi incluída pela reforma trabalhista (Lei 13.467/17), no parágrafo único do mesmo artigo. Agora, pode a defesa ser apresentada oralmente ou por escrita, à escolha do reclamado.



NOVIDADE

Art. 847 CLT - Não havendo acordo, o reclamado terá vinte minutos para aduzir sua defesa, após a leitura da reclamação, quando esta não for dispensada por ambas as partes. Parágrafo único. A parte poderá apresentar defesa escrita pelo sistema de processo judicial eletrônico até a audiência.

O juiz buscará a conciliação em dois momentos obrigatórios da audiência, sob pena de nulidade processual. Dispõem os artigos 846 e 850 da CLT que o juiz tentará a conciliação no início da audiência (ou seja, antes da apresentação da defesa) e após as razões finais. Ou seja, a CLT traz duas hipóteses obrigatórias de tentativa de conciliação. Nesse sentido, a jurisprudência trabalhista vem afirmando que a ausência da segunda tentativa conciliatória (depois das razões finais), pelo menos, gera a nulidade do processo.

Art. 846 CLT - Aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a conciliação.

Art. 850 CLT - Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente de 10 (dez) minutos para cada uma. Em seguida, o juiz ou presidente renovará a proposta de conciliação, e não se realizando esta, será proferida a decisão.

As razões finais serão realizadas em audiência, nos termos do art. 850 da CLT, em 10 (dez) minutos para cada parte, sem que haja, na CLT, a possibilidade de conversão em memoriais escritos. Contudo, diante da complexidade da causa, poderá o Magistrado, utilizando-se subsidiariamente do CPC, determinar a conversão, designando prazo para as partes apresentarem as alegações finais em cartório.



A sentença será proferida ao término da audiência, oralmente, prestigiando-se o princípio em estudo e em reforço ao princípio da concentração dos atos processuais, demonstrando-se o que fora exposto: o processo do trabalho se desenvolve em sua maioria na audiência oral. A sentença oral, ao término da audiência, está prevista nos artigos 831 e 850 da CLT.

Art. 831 - A decisão será proferida depois de rejeitada pelas partes a proposta de conciliação.

A parte apresentará o protesto em audiência, caso discorde de alguma decisão interlocutória proferida em audiência, visando evitar a preclusão acerca da matéria, a parte requererá ao Juiz a inclusão na ata de audiência do *protesto*, isto é, da sua discordância. Tal ato já permite que a parte, no recurso da decisão final, se insurja em face da decisão proferida em audiência, já que protesto evitou a preclusão em relação à matéria.



TOME NOTA!

Nunca esquecer: defesa oral em 20 (vinte) minutos ou por escrito - a partir de novembro de 2017 (reforma trabalhista). Além disso, dois momentos obrigatórios de conciliação (início da audiência e após razões finais).

Exemplo: Os atos processuais são realizados, em sua maioria, de forma oral. Assim, posso ir à Justiça do Trabalho e dizer que quero ajuizar uma reclamação trabalhista verbal. Esse meu pedido será distribuído a uma das Varas do Trabalho existentes e eu, em 5 dias, comparecerei à Vara do Trabalho sorteada para narrar a minha história, que será reduzida à termo, ou seja, colocada no papel. Essa é a petição inicial verbal. Na audiência, o réu apresentará, pelas normas da CLT, a defesa oralmente, no prazo de até 20 minutos ou por escrita, conforme previsto após a Lei 13.467/17. Ao final da audiência, o Juiz deve proferir a sentença, oralmente. Vejam que os principais atos são orais, facilitando o acesso das pessoas ao Poder Judiciário e tornando o processo mais rápido.



ESTA CAI
NA PROVA!

Cumpra aqui registrar que a doutrina divide esse princípio nos seguintes subprincípios: irrecorribilidade das decisões interlocutórias; identidade física



do juiz; concentração dos atos processuais em audiência; prevalência da prova oral sobre a escrita; imediatidade da colheita de provas pelo juiz.

PRINCÍPIO DA IRRECORRIBILIDADE IMEDIATA DAS INTERLOCUTÓRIAS

Uma das mais importantes técnicas utilizadas pelo legislador para alcançar a celeridade dos ritos trabalhistas, toca à impossibilidade de ser interposto recurso em face de decisões interlocutórias, ao contrário do que ocorre no processo civil, pois naquela seara as referidas decisões são impugnadas por agravo (instrumento ou retido).

Assim, sendo proferida decisão interlocutória deferindo a reintegração do reclamante, não poderá a empresa interpor de imediato qualquer recurso. Deverá aguardar ser proferida sentença para interpor o recurso cabível em face desta última decisão. Ao interpor o recurso ordinário (art. 895, I CLT), demonstrará o seu inconformismo também em face de interlocutória proferida. Assim dispõe o art. 893, §1º da CLT.

Art. 893 § 1º CLT - Os incidentes do processo são resolvidos pelo próprio Juízo ou Tribunal, admitindo-se a apreciação do merecimento das decisões interlocutórias somente em recursos da decisão definitiva.

Na sistemática do direito processual do trabalho, tal princípio não traz prejuízo às partes, já que o rito processual se mostra bastante célere, em virtude da concentração dos atos processuais.

Portanto, a regra é a impossibilidade de se interpor recurso em face de decisões interlocutórias. Ocorre que a regra comporta exceções. A primeira, descrita no art. 799, §2º da CLT, que trata das decisões interlocutórias terminativas do feito. Entende-se que tais decisões são aquelas que reconhecem a incompetência absoluta da Justiça do Trabalho e que, por isso, conforme art. 64, §1º do CPC/15, determinam a remessa dos autos para “fora da Justiça do Trabalho”, isto é, para a justiça comum ou outra especializada. Nessa situação, caberá recurso e imediato e, apesar de tratar-se de decisão interlocutória, o recurso cabível será o ordinário (art. 895, I da CLT).

Pouco importa o momento em que a interlocutória é proferida. A regra é a impossibilidade de se interpor recurso, salvo as exceções legais e jurisprudenciais.

Art. 799 § 2º CLT - Das decisões sobre exceções de suspeição e incompetência, salvo, quanto a estas, se terminativas do feito, não



caberá recurso, podendo, no entanto, as partes alegá-las novamente no recurso que couber da decisão final.



Outras exceções estão contidas na Súmula 214 do TST. São três as situações destacadas pelo Tribunal Superior do Trabalho:

Decisão de TRT contrária a Orientação Jurisprudencial ou Súmula do TST: nessa hipótese, ao dar provimento ao recurso e determinar a anulação da sentença, com retorno dos autos ao primeiro grau, pode o TRT decidir em desconformidade com Orientação Jurisprudencial ou Súmula do TST, hipótese que gera o cabimento de recurso de revista para o TST.

Decisão suscetível de impugnação mediante recurso para o próprio tribunal: nessa situação, apesar de ter sido proferida decisão interlocutória, poderá a parte prejudicada valer-se de recurso, pois a decisão pode ser impugnada por recurso “interno”, ou seja, processado e julgado pelo mesmo tribunal. Situação típica ocorre quando o Relator decide monocraticamente nos termos do art. 932 do CPC/15, podendo-se impugnar a decisão por agravo interno (art. 1.021 do CPC/15).

Art. 932. Incumbe ao relator: I - dirigir e ordenar o processo no tribunal, inclusive em relação à produção de prova, bem como, quando for o caso, homologar autocomposição das partes; II - apreciar o pedido de tutela provisória nos recursos e nos processos de competência originária do tribunal; III - não conhecer de recurso inadmissível, prejudicado ou que não tenha impugnado especificamente os fundamentos da decisão recorrida; IV - negar provimento a recurso que for contrário a: a) súmula do Supremo Tribunal Federal, do Superior Tribunal de Justiça ou do próprio tribunal; b) acórdão proferido pelo Supremo Tribunal Federal ou pelo Superior Tribunal de Justiça em julgamento de recursos repetitivos; c) entendimento firmado em incidente de resolução de demandas repetitivas ou de assunção de competência; V - depois de facultada a apresentação de contrarrazões, dar provimento ao recurso se a decisão recorrida for contrária a: a) súmula do Supremo Tribunal Federal, do Superior Tribunal de Justiça ou do próprio tribunal; b) acórdão proferido pelo Supremo Tribunal Federal ou pelo Superior Tribunal de Justiça em julgamento de recursos repetitivos; c) entendimento firmado em incidente de resolução de demandas repetitivas ou de assunção de competência; VI - decidir o incidente de desconconsideração da personalidade jurídica, quando este for instaurado originariamente perante o tribunal; VII - determinar a



intimação do Ministério Público, quando for o caso; VIII - exercer outras atribuições estabelecidas no regimento interno do tribunal. Parágrafo único. Antes de considerar inadmissível o recurso, o relator concederá o prazo de 5 (cinco) dias ao recorrente para que seja sanado vício ou complementada a documentação exigível.

Decisão que julga exceção de incompetência, determinando a remessa dos autos para Vara do Trabalho vinculada à outro TRT: nessa situação, deve-se verificar, quando do julgamento de exceção de incompetência territorial, se o juízo para o qual será remetida a demanda trabalhista está vinculado ou não ao mesmo TRT. Por exemplo, se a ação for ajuizada perante Vara do Trabalho de Vitória/ES (TRT 17ª Região) e for determinada a remessa dos autos para Vara do Trabalho de São Paulo/SP (TRT 2ª Região), caberá recurso, pois a demanda foi ajuizada perante um TRT (ES), sendo remetida para outro TRT (SP). Muda-se de região por meio do julgamento da exceção de incompetência. Não se pode pensar em Estado, e sim, em Região, pois o Estado do São Paulo possui duas regiões – Capital (2ª Região) e Campinas (15ª Região) – sendo que, por outro lado, alguns Estados da Federação não possuem TRT, tais como RR, AP, AC e TO.

Exemplo: Digamos que Joana, apesar de grávida, tenha sido demitida sem justa causa da empresa em que trabalhava. Revoltada, procurou um Advogado que ajuizou uma ação trabalhista, pedindo a imediata reintegração, ou seja, o seu retorno por decisão liminar, no início do processo. Analisando esse pedido liminar, o Juiz proferiu uma decisão negando o pedido de retorno, por entender que não ficou provado que a autora engravidou enquanto empregada. Essa decisão negando o pedido, no início do processo, recebe o nome de decisão interlocutória, pois o processo não terminou, e sim, apenas analisou um pedido de urgência. Por mais revoltada que Joana esteja com a decisão desfavorável, não poderá interpor nenhum recurso, pois a regra é que não cabe recurso de decisão proferida no meio do processo (decisão interlocutória).

SUM-214 TST – DECISÃO INTERLOCUTÓRIA. IRRECORRIBILIDADE (nova redação) - Res. 127/2005, DJ 14, 15 e 16.03.2005 Na Justiça do Trabalho, nos termos do art. 893, § 1º, da CLT, as decisões



interlocutórias não ensejam recurso imediato, salvo nas hipóteses de decisão: a) de Tribunal Regional do Trabalho contrária à Súmula ou Orientação Jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho; b) suscetível de impugnação mediante recurso para o mesmo Tribunal; c) que acolhe exceção de incompetência territorial, com a remessa dos autos para Tribunal Regional distinto daquele a que se vincula o juízo excepcionado, consoante o disposto no art. 799, § 2º, da CLT.

PRINCÍPIO DO DUPLO GRAU DE JURISDIÇÃO;

O princípio do duplo grau de jurisdição gera a possibilidade das partes recorrerem de decisões que lhes forem desfavoráveis, interpondo os recursos previstos em lei. Apesar de usual a utilização de recursos, o direito de interpô-los não é considerado uma garantia constitucional, pois não há qualquer dispositivo na CRFB/88 prevendo tal direito.

O exercício do duplo grau se dá por interpretação sistemática do texto constitucional, já que naquele há previsão da existência de tribunais, sendo competentes para o processamento e julgamento de recursos.

Ao se buscar a reforma ou anulação de uma decisão judicial, afirma-se a existência de um dos seguintes vícios: *error in iudicando* e *error in procedendo*, que significam o equívoco do julgador quando de sua análise acerca da situação concreta, sujeita à jurisdição estatal e o equívoco na realização de algum ato processual, isto, erro no procedimento.

O error in procedendo gera o pedido de anulação da decisão, enquanto o error in iudicando faz com que o recorrente requeira a reforma do julgado.

Ainda sobre o tema, mostra-se importante salientar que os recursos são julgados, geralmente, por órgão de hierarquia superior àquele que proferiu a decisão, mas nada impede que o remédio processual seja julgado pelo mesmo órgão que proferiu a decisão recorrida, como ocorre nos embargos de declaração.

Além disso, por não se tratar de garantia constitucional, pode ser restringido, isto é, pode a lei impor situações das quais não caiba recurso, como ocorre no procedimento sumário, também conhecido por dissídio de alçada, previsto na Lei nº 5584/70.

Exemplo: se ajuízo uma ação trabalhista buscando a condenação do réu ao pagamento de R\$1.000.000,00 em danos morais e perco, posso interpor recurso, que em regra é julgado pelo órgão de hierarquia superior, um tribunal. Muitas vezes tenho mais de uma



possibilidade de interpor recurso, as vezes várias, mas deve haver pelo menos um recurso disponível às partes, para que seja exercido o duplo grau de jurisdição, já que é possível que o Juiz erre, já que humano.

PRINCÍPIO DO CONTRADITÓRIO E AMPLA DEFESA

Os princípios em comento estão assegurados na CRFB/88 no art. 5º, LV, que aduz, em síntese, a necessidade das partes serem informadas dos atos processuais para, querendo, apresentarem manifestação, isto é, reação. Sabe-se que a marcha processual é formada por diversos atos, dos quais participam as partes, bem como terceiros, sendo que os primeiros são intimados – cientificados – pelo Estado, de maneira que possam atuar no processo, caso queiram. O contraditório, como já afirmado, pode ser reduzido à fórmula *informação + possibilidade de reação*.

Não há necessidade de reação efetiva, bastante oferecer à parte a possibilidade de reagir, por tratar-se de faculdade daquela.

LV - aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes.

Assim, deve o Estado cientificar as partes por meio da citação (notificação) e da intimação. Desse modo, sendo designada audiência no processo do trabalho, as partes devem ser notificadas para comparecerem.

O comparecimento não é obrigatório, já que não podemos obrigar as partes a comparecerem, todavia, por tratar-se de umônus, a ausência trará consequências processuais, tais como o arquivamento da reclamação – caso o autor falte àquele ato – ou a revelia – quando faltoso o réu.

Em tópico próprio, serão analisadas as regras sobre a notificação e intimação no processo do trabalho, mas alguns pontos merecem relevo nesse momento:



TOME NOTA!

A notificação do réu no processo do trabalho não necessita ser requerida na petição inicial, por tratar-se de ato automático do servidor do juízo;



A notificação do réu não é feita para apresentar defesa em certo prazo, como no processo civil, e sim, para comparecer à audiência, na qual poderá ser apresentada defesa oral. A audiência será a primeira desimpedida no prazo de pelo menos 5 (cinco) dias entre o recebimento da notificação e a realização daquele ato, de acordo com o art. 841 da CLT.

Art. 841 CLT - Recebida e protocolada a reclamação, o escrivão ou secretário, dentro de 48 (quarenta e oito) horas, remeterá a segunda via da petição, ou do termo, ao reclamado, notificando-o ao mesmo tempo, para comparecer à audiência do julgamento, que será a primeira desimpedida, depois de 5 (cinco) dias. § 1º - A notificação será feita em registro postal com franquia. Se o reclamado criar embaraços ao seu recebimento ou não for encontrado, far-se-á a notificação por edital, inserto no jornal oficial ou no que publicar o expediente forense, ou, na falta, afixado na sede da Junta ou Juízo. § 2º - O reclamante será notificado no ato da apresentação da reclamação ou na forma do parágrafo anterior. § 3º Oferecida a contestação, ainda que eletronicamente, o reclamante não poderá, sem o consentimento do reclamado, desistir da ação.

Por fim, vale a pena dizer que nem sempre a ausência de citação ou intimação importará em violação ao princípio do contraditório, pois a nulidade processual somente será pronunciada se for verificado o prejuízo da parte, pois nulidade é igual a *vício de forma + prejuízo*. Caso a violação ao contraditório não acarrete prejuízo, o ato será válido, pois entrará em cena o princípio da instrumentalidade das formas, a ser estudado em tópico próprio.

Nulidade = erro de forma + prejuízo.

Sobre a ampla defesa, afirma-se que as partes poderão utilizar-se de todos os meios processuais legais para a demonstração de seu direito, inclusive o silêncio, pois segundo destaca o TST, por meio de sua Súmula n. 403, I: “*não caracteriza dolo processual, previsto no art. 485, III, do CPC, o simples fato de a parte vencedora haver silenciado a respeito de fatos contrários a ela*”. O Art. 485, III do CPC a que alude a Súmula do TST é o atual art. 966, III do CPC/15.

No CPC/15, o art. 10 destaca a **necessidade de efetivação do contraditório até mesmo em relação às normas de ordem pública**, que na vigência do CPC/73 podiam ser reconhecidas de ofício.

Exemplo: após trabalhar diversos anos em uma empresa, João foi demitido e ajuizou reclamação trabalhista em face do ex-empregador, alegando ter trabalhado em jornada extraordinária sem receber qualquer quantia, além de ter sido humilhado perante todos os demais empregados, quando da sua demissão, tendo em vista que o



gerente lhe disse, em alto e bom som, que ele era incompetente, preguiçoso e outros “elogios”. Ajuizou a ação e pediu a condenação da empresa ao pagamento de R\$100.000,00 (reunindo todos os pedidos). A empresa deve ser notificada (citada) para conhecer as alegações de João e, caso queira, apresentar defesa. Pode até não apresentar defesa, caso não queira, mas a possibilidade de reagir lhe foi conferida. Assim, foram respeitados os princípios do contraditório e ampla defesa. Situação diversa ocorreria se João incluísse o endereço errado da empresa em sua petição inicial e o ex-empregador não tivesse conhecimento da ação, sendo condenado à revelia. O erro do endereço impediu o conhecimento da causa pelo réu.

PRINCÍPIO DA CONCILIAÇÃO

A conciliação é um dos pilares mais importantes do processo do trabalho, contribuindo em muito para a manutenção de sua peculiar celeridade. Ao criar a sistemática processual trabalhista, o legislador procurou, em todos os procedimentos, instigar as partes à composição conciliatória do conflito, criando momentos específicos e obrigatórios para que o Juiz busque o acordo, de forma a extinguir o processo com resolução do mérito, conforme art. 487, III, “b” do CPC/15, da maneira célere e eficaz.

Homologação de acordo gera sempre a extinção do processo com resolução de mérito.

*Art. 487. Haverá resolução de mérito quando o juiz: III - homologar:
b) a transação;*

Um primeiro ponto a ser destacado é que o art. 764 da CLT afirma que os dissídios individuais e coletivos serão objeto de tentativa de conciliação, sendo lícito às partes formulá-la em qualquer momento do processo, inclusive, em execução de sentença, como a prática demonstra ser comum.

Art. 764 CLT - Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.



Nos dissídios individuais, o Juiz buscará a conciliação em dois momentos obrigatórios, no início e no término da audiência. Em termos mais precisos, após a realização do pregão (art. 846 CLT) e após as razões finais (art. 850 CLT). No rito sumaríssimo, destaque para o art. 852-E, que afirma que o Juiz buscará a conciliação em todos os momentos da audiência. Nos dissídios coletivos, o Presidente do Tribunal designará audiência própria para a tentativa de conciliação, conforme será melhor estudado em aula sobre aquela espécie de dissídio.

Art. 852-E CLT. Aberta a sessão, o juiz esclarecerá as partes presentes sobre as vantagens da conciliação e usará os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória do litígio, em qualquer fase da audiência.

Não se pode esquecer jamais que a homologação de acordo gera a *extinção do processo com resolução do mérito*, de acordo com o art. 487, III, “b” do CPC/15.

Além disso, caso seja apresentada proposta de acordo, o Juiz não é obrigado a homologá-la, de acordo com a Súmula n. 418 do TST, não sendo possível a impetração de mandado de segurança, uma vez que o Juiz do Trabalho deverá verificar se o acordo é prejudicial ou não ao obreiro, tendo em vista o princípio da proteção.

O juiz não é obrigado a homologar o acordo apresentado pelas partes e deferir liminar.

SUM-418 TST - MANDADO DE SEGURANÇA VISANDO À HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO (nova redação em decorrência do CPC de 2015) - Res. 217/2017 - DEJT divulgado em 20, 24 e 25.04.2017 A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança.

Por fim, importante fazer referência ao conteúdo da Súmula n. 259 do TST, que afirma ser a ação rescisória o meio processual adequado para desconstituir decisão homologatória de acordo, por faltar *interesse* na interposição de recurso.

Eventual erro no acordo deve ser demonstrado por ação rescisória.

SUM-259 TST - TERMO DE CONCILIAÇÃO. AÇÃO RESCISÓRIA (mantida) - Res.



121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 Só por ação rescisória é impugnável o termo de conciliação previsto no parágrafo único do art. 831 da CLT.

Exemplo: imagine que você tenha ajuizado uma ação trabalhista pedindo a condenação do reclamado ao pagamento de R\$10.000,00. Na audiência a empresa apresentou proposta de acordo: pagaria R\$6.000,00 naquela mesma data. Você disse que aceitava e o Juiz achou o acordo conveniente, razão pelo qual homologou o mesmo e extinguiu o processo com resolução do mérito. Contudo, poderia ocorrer da empresa oferecer apenas R\$3.000,00 e você aceitar, mas o Juiz não homologar, por entender que aquele valor estava muito abaixo do que você merecia. Mesmo que você afirme que concorda (e que o direito é seu.) o Juiz não é obrigado a homologar (aceitar) o acordo. Não aceitando, o processo continuará com a prática dos demais atos processuais.

PRINCÍPIO DO JUS POSTULANDI

O princípio em estudo revela a possibilidade das partes realizarem os atos processuais sem a representação de Advogado. Tal regra encontra-se prevista no art. 791 da CLT. Essa norma passou a ser muito contestada após a CRFB/88, já que a Carta Magna prevê no art. 133 a indispensabilidade do Advogado, demonstrando a sua importância para a administração da justiça. Advogou-se tese da não recepção do dispositivo celetista.



O art. 791 da CLT não conflita com o art. 133 da CRFB/88, por isso foi recepcionado.

Art. 791 CLT - Os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final.

Art. 133 CF. O advogado é indispensável à administração da justiça, sendo inviolável por seus atos e manifestações no exercício da profissão, nos limites da lei.



Ocorre que o entendimento do STF e do TST foi em sentido contrário. O *jus postulandi* continua a existir na Justiça do Trabalho, independentemente do valor da causa ou da complexidade da demanda.

Apesar do TST manter a aplicação do instituto, foi editada a Súmula nº 425 daquele tribunal, restringindo-o em algumas situações. Segundo o entendimento consolidado, não subsiste o *jus postulandi* nos recursos para o TST, na ação cautelar, ação rescisória e no mandado de segurança. A justificativa é bastante plausível. Em relação aos recursos julgados pelo TST, os requisitos de admissibilidade complexos (prequestionamento, cabimento, fundamentação, etc.) impedem que alguém, que não seja Advogado, realize o ato corretamente. Nas demais hipóteses, os requisitos e procedimentos também dificultam a prática dos atos, merecendo o acompanhamento de Advogado, que possui capacidade postulatória.

Em síntese, temos as seguintes restrições ao *jus postulandi*;

Vara do Trabalho e Tribunal Regional do Trabalho: Ação Rescisória, Mandado de Segurança e Ação Cautelar.

Tribunal Superior do Trabalho: Ação Rescisória, Mandado de Segurança, Ação Cautelar e Recursos processados e julgados por aquele tribunal.



A Lei nº 13.467/17, denominada de Reforma Trabalhista, criou nova restrição ao *jus postulandi*, no art. 855-B da CLT, que trata da **homologação de acordo extrajudicial**, já que impõe a necessidade das partes estarem obrigatoriamente assistidas por Advogado, **não podendo ser Advogado comum**, ou seja, cada parte deve estar assistida por Advogado próprio, que assinarão a petição com o pedido de homologação.

Vejamos:

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.

SUM-425 TST - JUS POSTULANDI NA JUSTIÇA DO TRABALHO. ALCANCE - Res. 165/2010, DEJT divulgado em 30.04.2010 e 03 e 04.05.2010 - O jus postulandi das partes, estabelecido no art. 791 da CLT, limita-se às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, não alcançando a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança e os recursos de competência do Tribunal Superior do



Trabalho.

Exemplo: Se quero ajuizar uma reclamação trabalhista em face do meu ex-empregador, posso contratar um Advogado ou ajuizar a ação pessoalmente. Posso redigir a minha própria petição inicial ou ajuizá-la oralmente, comparecendo à Justiça do Trabalho para que um servidor (você, por exemplo), reduza à termo a minha história, isto é, coloque-a no papel. Contudo, caso haja necessidade de impetrar um mandado de segurança na Justiça do Trabalho, ajuizar uma ação rescisória, uma ação cautelar ou interpor um recurso para o TST, aí necessitarei de um Advogado. Digamos que a decisão do Juiz do Trabalho (Vara do Trabalho) tenha sido desfavorável. Sem Advogado estava, sem Advogado recorri ao TRT, que manteve a decisão desfavorável. Agora, para recorrer ao TST tenho que contratar um Advogado, pois a Súmula nº 425 do TST diz que não se aplica o *jus postulandi* aos recursos para aquele Tribunal. Logo, não posso interpor o recurso sozinho. Obrigatoriamente esse recurso deverá ser assinado por um Advogado.

PRINCÍPIO DA MOTIVAÇÃO DAS DECISÕES JUDICIAIS

Sobre esse importante princípio, merece destaque o art. 93, IX da CRFB/88, que aduz ser necessária a fundamentação de todas as decisões judiciais, sob pena de nulidade. Trata-se de nulidade absoluta que, portanto, não pode ser sanada. Nos termos do art. 489 do CPC/15, são requisitos da sentença: *relatório*, *fundamentação* e *dispositivo*. A fundamentação é o momento em que o juiz analisa a causa de pedir do autor, bem como os fundamentos da defesa, concluindo pela procedência ou improcedência do pedido formulado na exordial.

Art. 93 IX CF: todos os julgamentos dos órgãos do Poder Judiciário serão públicos, e fundamentadas todas as decisões, sob pena de nulidade, podendo a lei limitar a presença, em determinados atos, às próprias partes e a seus advogados, ou somente a estes, em casos nos quais a preservação do direito à intimidade do interessado no sigilo não prejudique o interesse público à informação.

A CLT também faz referência ao princípio, quando insere no art. 832, que “da decisão deverão constar o nome das partes, o resumo do pedido e da defesa, a apreciação das provas, os fundamentos da decisão e a respectiva conclusão”.



Por política legislativa, em alguns procedimentos (como no rito sumaríssimo), pode o legislador deixar de exigir o relatório, mas nunca a fundamentação e o dispositivo.

Art. 832 CLT - Da decisão deverão constar o nome das partes, o resumo do pedido e da defesa, a apreciação das provas, os fundamentos da decisão e a respectiva conclusão.

O princípio é aplicável a todos os atos decisórios, ou seja, decisões interlocutórias, sentenças, acórdãos e decisões monocráticas. Apenas os despachos não precisam ser fundamentos, já que não possuem forma, não geram prejuízo, por apenas impulsionarem o processo.

Dos despachos não cabe recurso, conforme art. 1.001 do CPC/15, salvo os embargos de declaração (de acordo com a IN nº 39 e IN 40 do TST).

Exemplo: imagine que eu tenha ajuizada uma reclamação trabalhista, alegando ter trabalhado em jornada noturna, sem receber o adicional devido, bem como em jornada extraordinária, sem nada receber. Para provar as minhas alegações, juntei documentos, levei testemunhas à audiência. Saí daquele ato satisfeito, pensando que a sentença seria procedente, ou seja, que eu conseguiria a condenação pretendida. Quando da intimação da sentença, me assustei ao saber que a decisão tinha sido desfavorável. Qual é a primeira pergunta que me veio à mente? Por que o Juiz não reconheceu os meus pedidos? Imagina se ele não precisasse explicar a decisão, não precisasse fundamentar a negativa do meu pedido? Certamente eu ficaria ainda mais irritado. Por isso, o Juiz deve fundamentar, motivar a decisão, explicando os motivos que o levaram a julgar daquela maneira.

PRINCÍPIO DA PROBIDADE PROCESSUAL



O princípio em referência também é conhecido por **boa-fé processual** e destaca que todos os sujeitos do processo devem agir de forma adequada e proba. Até a entrada em vigor da Lei nº 13.467/17 (reforma trabalhista), aplicávamos os dispositivos do CPC sobre a matéria. Contudo, a CLT possui agora os artigos 793-A a D, que disciplina a matéria de forma muito parecida com o regramento do CPC.



Em primeiro lugar, é importante destacar que o **reclamante, reclamado e o interveniente** poderão ser considerados litigantes de má-fé e, portanto, condenados ao pagamento de multas, indenizações e outros, caso não sigam as regras previstas em lei, que constam expressamente no art. 793-B da CLT, abaixo transcrito:

Art. 793-B. Considera-se litigante de má-fé aquele que: I – deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso; II – alterar a verdade dos fatos; III – usar do processo para conseguir objetivo ilegal; IV – opuser resistência injustificada ao andamento do processo; V – proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo; VI – provocar incidente manifestamente infundado; VII – interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório.

Aqueles que descumprirem as regras ali contidas são denominados de *litigantes de má-fé*, cabendo a aplicação de penalidades previstas no art. 793-C da CLT, que destaca as normas sobre multas e outras penas pecuniárias a serem impostas. O primeiro destaque do dispositivo é a **condenação de ofício ou a requerimento**, ou seja, o Juiz não precisa esperar o pedido da parte contrária para condenar o litigante de má-fé, sendo que as condenações incluem o pagamento de **multa, indenização, honorários advocatícios e despesas efetuadas**. Vejamos:

Art. 793-C. De ofício ou a requerimento, o juízo condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou.

A litigância de má-fé, bem como as suas consequências, podem ser declaradas de ofício pelo juiz ou a requerimento da parte.

Pode ser que exista um litigante de má-fé ou alguns, na hipótese de litisconsortes. Na hipótese, a responsabilidade das partes será, nos termos do §1º do art. 793-C da CLT:



- Proporcional ao seu interesse na causa;
- Solidária, quando as partes se unirem para prejudicar o oponente.

§ 1º Quando forem dois ou mais os litigantes de má-fé, o juízo condenará cada um na proporção de seu respectivo interesse na causa ou solidariamente aqueles que se coligaram para lesar a parte contrária.

Duas informações incluídas pela Lei nº 13.467/17 ainda devem ser destacadas: como já vista, a multa levará em consideração o valor da causa, sendo de 1% a 10%. Mas sendo o valor irrisório ou inestimável, o valor levará em consideração o valor máximo dos benefícios do RGPS (Regime Geral de Previdência Social), podendo ser de até 2 vezes os valores dos benefícios previdenciários. Já o valor da indenização será fixado desde logo pelo Juiz ou, na impossibilidade, liquidado por arbitramento ou artigos, nos termos do §3º do art. 793-C da CLT.

A última informação relevante criada pela reforma trabalhista consta no art. 793-D da CLT, que diz ser **aplicável a multa à testemunha que mente ou omite informação relevante**, cobrando-se a quantia nos próprios autos.

Art. 793-D. Aplica-se a multa prevista no art. 793-C desta Consolidação à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa. Parágrafo único. A execução da multa prevista neste artigo dar-se-á nos mesmos autos.

Existem outros dispositivos, agora do CPC/15 que tratam da matéria, podendo-se destacar o art. 1.026, §2º, extremamente utilizado na prática forense, pois trata de multa a ser aplicada na utilização de embargos de declaração com fins protelatórios.

§ 2º Quando manifestamente protelatórios os embargos de declaração, o juiz ou o tribunal, em decisão fundamentada, condenará o embargante a pagar ao embargado multa não excedente a dois por cento sobre o valor atualizado da causa.



Exemplo: ajuizei uma ação trabalhista alegando a existência de dano moral, diante de uma situação chata que ocorrera no dia-a-dia da empresa, que culminou com o meu pedido de demissão. O meu gerente, em determinado dia, na frente de toda a equipe, afirmou que eu nunca cumpria as metas porque era incompetente, porque não me empenhava e que devia buscar outra profissão. Essa situação me humilhou muito, pois toda a equipe presenciou, razão pela qual procurei o Poder Judiciário com ação de dano moral. Ocorre que na audiência, a empresa ré levou um empregado, que a tudo presenciou, mas pagou àquele para que mentisse. Assim fez com outras 2 testemunhas. Essa atitude é considerada de má-fé. Conseguindo perceber a Manobra, o Juiz condenou a ré ao pagamento de multa por litigância de má-fé, já que houve ferimento ao princípio da probidade processual.

PRINCÍPIO DA EVENTUALIDADE

O princípio da eventualidade é normalmente aplicável ao direito de defesa, estando previsto no art. 336 do CPC/15, que aduz que *toda a matéria de defesa deverá ser apresentada no momento oportuno*, qual seja, na contestação, sob pena de preclusão. Além da defesa de mérito, deve o réu apresentar a defesa processual, prevista no art. 337 do CPC/15. Contudo, diferentemente do que ocorre com a defesa de mérito, não haverá preclusão em relação à última, por tratar-se em regra de defesa que pode ser conhecido de ofício pelo Magistrado, nos termos do art. 337, §5º do CPC.

Art. 336. Incumbe ao réu alegar, na contestação, toda a matéria de defesa, expondo as razões de fato e de direito com que impugna o pedido do autor e especificando as provas que pretende produzir.

Art. 337, § 5º Excetuada a convenção de arbitragem e a incompetência relativa, o juiz conhecerá de ofício das matérias enumeradas neste artigo.

Ligada ao tema, destaca-se ainda o **princípio da impugnação especificada dos fatos**, previsto no art. 341 do CPC/15. Segundo o dispositivo, o réu deverá formular defesa específica em relação aos fatos articulados pelo autor, não podendo, regra geral, formular defesa genérica. Esse último tipo de defesa, se apresentada por quem não possui autorização judicial, é tida como não apresentada, acarretando revelia, com a presunção de veracidade dos fatos apresentados na petição inicial.



Art. 341. Incumbe também ao réu manifestar-se precisamente sobre as alegações de fato constantes da petição inicial, presumindo-se verdadeiras as não impugnadas, salvo se: I - não for admissível, a seu respeito, a confissão; II - a petição inicial não estiver acompanhada de instrumento que a lei considerar da substância do ato; III - estiverem em contradição com a defesa, considerada em seu conjunto. Parágrafo único. O ônus da impugnação especificada dos fatos não se aplica ao defensor público, ao advogado dativo e ao curador especial.

Exemplo: eu sou Advogado de uma empresa que está respondendo a uma ação ajuizada por João. Já é a 2ª ação ajuizada por aquele ex-empregado pedindo a mesma coisa. Já fiz a defesa na primeira ação, que está tramitando na 2ª Vara do Trabalho de Vitória. Agora, na defesa da 2ª ação, que tramita na 10ª Vara de Vitória, vou alegar a litispendência, que é a existência de duas ações iguais, pedindo para extinguir a primeira ação sem resolução do mérito. Ocorre que, na pressa, esqueci de alegar a litispendência. E agora? Será que perdi a oportunidade de alegar esse vício? Será que o Juiz aplicará o princípio da eventualidade, impedindo de alegar futuramente esse vício? As respostas são negativas. A litispendência, bem como as outras matérias do art. 337 do CPC, com exceção do compromisso arbitral e da incompetência relativa, podem ser alegadas posteriormente, bem como o próprio Juiz pode reconhecer a existência das 2 ações idênticas e extinguir a primeira.

PRINCÍPIO DA PRECLUSÃO

Preclusão significa *perda*. Tratando-se de instituto processual, acarreta a *perda da possibilidade de realização de um ato processual*, que pode ocorrer em virtude de três fatos:

Prática de ato processual fora do prazo estabelecido: Denominada de **preclusão temporal**, encontra-se prevista no art. 223 do CPC/15 e ocorre quando o ato deixa de ser praticado dentro do prazo que é estabelecido por lei ou pelo juiz. Trata-se de corrente *perda do prazo*. A não interposição do recurso no prazo de 8 (oito) dias gera preclusão temporal, ou seja, a perda da possibilidade de recorrer. Importante destacar que a impossibilidade de se praticar o ato após o decurso do prazo é relativo, pois pode ser configurada a justa causa, nos termos do parágrafo único do artigo referido, abrindo-se novo prazo, a ser estipulado pelo Juiz, para a realização do ato.

Art. 223. Decorrido o prazo, extingue-se o direito de praticar ou de



emendar o ato processual, independentemente de declaração judicial, ficando assegurado, porém, à parte provar que não o realizou por justa causa. § 1º Considera-se justa causa o evento alheio à vontade da parte e que a impediu de praticar o ato por si ou por mandatário. § 2º Verificada a justa causa, o juiz permitirá à parte a prática do ato no prazo que lhe assinar.

Realização de ato processual incompatível: Denominada de **preclusão lógica**, ocorre quando a parte perde a oportunidade de realizar determinado ato processual, por já ter realizado outro incompatível, ou seja, a incompatibilidade entre o primeiro ato e o segundo impede a prática deste último. Tal situação encontra-se prevista no art. 1.000 do CPC/15, que prevê a impossibilidade da parte que aceitou a decisão, tácita ou expressamente, interpor recurso, por tratarem de situações antagônicas, incompatíveis entre si.

Art. 1.000. A parte que aceitar expressa ou tacitamente a decisão não poderá recorrer. Parágrafo único. Considera-se aceitação tácita a prática, sem nenhuma reserva, de ato incompatível com a vontade de recorrer.

Realização de ato processual em momento anterior, sem possibilidade de renovação: Por fim, a denominada **preclusão consumativa**, que impede a prática de ato processual quando o mesmo já houver sido praticado anteriormente. Trata-se da impossibilidade de repetir-se ato já realizado, tendo em vista que as partes possuem apenas uma oportunidade para a realização dos atos processuais. Se apresentada contestação incompleta, não poderá repetir o ato ou complementá-lo. Em grau recursal, geralmente é denominado de princípio da consumação ou complementariedade.



Não se deve confundir **preclusão** com **perempção**, já que esta última é uma pena pela ausência do reclamante:

- Por duas vezes, à audiência, sendo as demandas extintas sem resolução do mérito, isto é, arquivadas (art. 732 CLT);
- Uma única vez no ato de redução à termo da reclamação verbal (art. 731 CLT).

A perempção retira o direito de ação da parte pelo prazo de 6 (seis) meses, pois durante tal prazo não poderá o reclamante ajuizar novamente a demanda. Caso ajuíze, a ação será extinta sem resolução do mérito, por tratar-se de pressuposto processual de validade negativo, ou seja, que não pode estar presente.



A preclusão impede a prática de ato processual determinado, enquanto a perempção retira do autor, provisoriamente, o direito de ação.

Art. 731 CLT - Aquele que, tendo apresentado ao distribuidor reclamação verbal, não se apresentar, no prazo estabelecido no parágrafo único do art. 786, à Junta ou Juízo para fazê-lo tomar por termo, incorrerá na pena de perda, pelo prazo de 6 (seis) meses, do direito de reclamar perante a Justiça do Trabalho.

Art. 732 CLT - Na mesma pena do artigo anterior incorrerá o reclamante que, por 2 (duas) vezes seguidas, der causa ao arquivamento de que trata o art. 844.

Exemplo: fui intimado da sentença que negou todos os meus pedidos. Sei que posso interpor recurso no prazo máximo de 8 (oito) dias, conforme art. 895 da CLT, já que o recurso que cabe de sentença é o ordinário. O meu recurso será recebido pelo Poder Judiciário desde que preencha todos os requisitos, dentre eles, o ser interposto no prazo adequado (8 dias). Caso deixe passar esse prazo, não poderei mais interpor o recurso, pois terá havido preclusão.

PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

O princípio da proteção, aplicável ao direito do trabalho, tendo seu maior expositor o jurista uruguaio Plá Rodriguez, também possui importantes reflexos no processo do trabalho, tendo em vista que a mesma hipossuficiência do empregado na relação jurídica material também é verificada na relação processual. O empregado encontra-se em desvantagem tanto na relação empregatícia quanto na processual, já que, em regra, o empregador possui recursos financeiros para manter uma demanda tramitando por vários anos, interpondo recursos protelatórios, fraudando a execução, dentre outros.

O princípio da proteção mostra-se como o mais importante do direito do trabalho e processo do trabalho, pela presunção de hipossuficiência do empregado.



Assim, da forma a manter-se a igualdade no processo, que consiste em tratar-se desigualmente os desiguais, o legislador processual trabalhista criou as seguintes normas, tendentes à facilitar o acesso à justiça, bem como a demonstração de seu direito:

Gratuidade do processo – custas pagas ao final: o art. 789, §1º da CLT prevê o pagamento das custas pelo vencido, após o trânsito em julgado, o que importa dizer que o ajuizamento da ação será gratuito, o que facilita o acesso à justiça. Além disso, conforme dispõe a Lei n. 5584/70, poderá ser requerido o benefício da justiça gratuita, provando-se que o reclamante não possui condições de arcar com as custas processuais.

Art. 789 § 1º CLT: As custas serão pagas pelo vencido, após o trânsito em julgado da decisão. No caso de recurso, as custas serão pagas e comprovado o recolhimento dentro do prazo recursal.

Arquivamento da reclamação trabalhista caso o reclamante falte à audiência: O art. 844 da CLT dispõe que a ausência do reclamante à audiência gera o arquivamento da reclamação trabalhista, gerando a extinção do processo sem resolução do mérito. Tal regra protege o empregado, pois propicia o ajuizamento da demanda novamente, já que a pretensão não foi analisada. Caso a demanda prosseguisse, poderia o mérito ser julgado desfavoravelmente ao obreiro, prejudicando-o em virtude da formação da coisa julgada material.

Art. 844 CLT - O não-comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não-comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato.

Inversão do ônus da prova: A inversão do ônus da prova não é regra no processo do trabalho, tal como ocorre no direito consumidor, em que o instituto é um direito básico. No processo do trabalho, a distribuição do ônus da prova é feita com base no art. 818 da CLT, cuja redação foi alterada pela Lei 13.467/17: “O ônus da prova incumbe: I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito; II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante”. A inversão do ônus é feita em hipóteses concretas, nas quais são criadas presunções favoráveis ao obreiro, tal como ocorre nas Súmulas n. 212 e 338, III do TST, respectivamente, sobre rescisão do contrato de trabalho e prova da jornada.

Art. 818 CLT - O ônus da prova incumbe: I - ao reclamante, quanto



ao fato constitutivo de seu direito; II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

SUM-212 TST - DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 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.

Súmula 338 III TST - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir.

Depósito recursal: Os recursos trabalhistas possuem um pressuposto de admissibilidade especial, denominado *depósito recursal*, previsto no art. 899, §1º da CLT, cujos valores máximos são definidos por ato da Presidência do TST, que é utilizado para garantir uma futura execução por quantia certa. O referido depósito somente é exigido do empregador, razão pela qual está relacionada ao princípio da proteção.

Impulso oficial na execução: Como já estudado em relação ao princípio dispositivo, a execução definitiva, conforme art. 878 da CLT, pode ser iniciada de ofício pelo Magistrado, o que evidentemente auxilia o obreiro no recebimento de seus créditos, pois o início do módulo executivo não fica vinculado ao pedido a ser formulado pelo credor.

A Lei 13.467/17 (reforma trabalhista) limitou a aplicação do dispositivo, afirmando que a **execução somente pode ser iniciada de ofício pelo Juiz não a parte não estiver representada por Advogado**, ou seja, quando estiver atuando por meio do *jus postulandi*.

Art. 878 CLT - A execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado.

Efeito meramente devolutivo dos recursos: outro importante aspecto do princípio da proteção revela-se no recebimento dos recursos trabalhista apenas no efeito devolutivo, isto é, sem suspensão da eficácia da decisão recorrida, possibilitando desde logo a liquidação ou execução provisória, o que, em outros termos significa dizer que o processo continua o seu trâmite, mesmo que a decisão possa ser alterada em sede recursal. Essa regra encontra-se no art. 899 da CLT.

Art. 899 CLT - Os recursos serão interpostos por simples petição e terão efeito meramente devolutivo, salvo as exceções previstas neste Título, permitida a execução provisória até a penhora.

Exemplo: a situação mais comum encontrada na Justiça do Trabalho é a seguinte: ação trabalhista buscando horas extras, sem que o empregado tenha qualquer controle de jornada (cartão de ponto, etc). Considere que a empresa ré seja bem grande, com centenas de empregados. Pelo art. 74 da CLT, essa empresa, que conta com mais de 10 empregados, deve possuir controle de ponto e juntá-lo aos autos, nos termos da Súmula 338 do TST, quando necessário. O trabalhador, que foi demitido sem receber as verbas rescisórias, não possui 1 (um) real no bolso, mas isso não o impedirá de ajuizar a ação trabalhista, pois não existem custas prévias, ou seja, o acesso é gratuito, não há necessidade de pagar nada adiantado ao Poder Judiciário. Pois bem, ajuizada a ação, o empregado alegou que trabalhava das 8h às 20h, portanto, fazendo horas extras. O Juiz verificou que a empresa possuía centenas de empregados e determinou que juntasse os cartões de ponto de João, que disse não os ter consigo. Sem qualquer justificativa plausível, a empresa recusou-se a juntá-los. Diante da recusa injustificada, o Juiz condenou a empresa considerando-se a jornada descrita na inicial como correta.

PRINCÍPIO DA BUSCA PELA VERDADE REAL

O direito processual do trabalho está vinculado à busca pela verdade real, ou seja, aquilo que realmente aconteceu no mundo dos fatos, que deve obrigatoriamente estar retratado nos autos. Tal princípio decorre de importante regra de direito material do trabalho, que é a primazia da realidade sobre a forma. No confronto entre a realidade e os documentos relacionados ao contrato de trabalho, mas que não espelham a verdade, será levado em consideração o primeiro (realidade).

Tal regra encontra-se prevista no art. 765 da CLT, que dispõe que o Juiz terá ampla direção do processo, podendo determinar todas as diligências necessárias ao descobrimento da verdade.



Essa ideia está refletida na alteração da Súmula 74, III do TST, realizada em maio de 2011 por meio da Res. 174/TST, na qual destacam-se os poderes instrutórios do juiz e que foi novamente alterada em abril de 2016 para adequar-se ao Novo CPC, sem alteração da redação do inciso III.

Art. 765 CLT - Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas.

Súmula 74, III TST- A vedação à produção de prova posterior pela parte confessa somente a ela se aplica, não afetando o exercício, pelo magistrado, do poder/dever de conduzir o processo.

Para tanto, o Magistrado poderá valer-se de seus *poderes instrutórios*, que consistem na possibilidade daquele determinar as provas que entender necessárias, de ofício, isto é, independentemente de pedido das partes, indeferindo ainda os requerimentos que entender protelatórios, de acordo com o art. 370 do CPC/15.

Art. 370. Caberá ao juiz, de ofício ou a requerimento da parte, determinar as provas necessárias ao julgamento do mérito. Parágrafo único. O juiz indeferirá, em decisão fundamentada, as diligências inúteis ou meramente protelatórias.

Exemplo: mesmo que nenhuma das partes requeira determinada prova, por exemplo, uma perícia, o Juiz pode determinar a sua realização, caso entenda necessária para o seu convencimento. Assim agindo, estará se valendo dos poderes instrutórios, pois estará produzindo prova. Foi o que aconteceu no meu processo: ajuizei ação pedindo equiparação salarial. Entendi que os documentos juntados aos autos bastavam para a prova dos fatos. A defesa da empresa também estava baseada apenas em documentos e testemunhas. Sem que ninguém pedisse a produção de prova pericial, o Juiz a determinou, pois entendeu que a situação era complexa e que precisava de um *expert* (perito) para auxiliá-lo a se convencer sobre os fatos narrados.

PRINCÍPIO DO DEVIDO PROCESSO LEGAL

Considerado o *pai dos princípios* ou o *princípio dos princípios*, o devido processo legal tem sua origem na Magna Carta do Rei João Sem Terra, datada de 1215, na Inglaterra, por meio da qual o Rei jurou aos súditos respeitar uma série de garantias que juntas representavam o respeito aos princípios que hoje conhecemos, tais como imparcialidade, contraditório e ampla defesa, dentre outros. O princípio do devido processo legal encontra-se sedimentado no art. 5º, LIV da CRFB/88, assim redigido: “ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal”.

LIV - ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal.

Significa dizer que o autor, ao postular uma ação, e o réu, ao exercer seu direito de defesa podem se valer dos instrumentos processuais previstos na lei, sem que sejam surpreendidos qualquer espécie de ato arbitrário por parte do Juiz.

Importante destacar que a violação aos princípios já estudados, como por exemplo imparcialidade, gera a violação reflexa ao devido processo legal, pois os cidadãos somente podem ser privados de seus bens e liberdade se julgados pelo *juiz natural*, julgador este *imparcial*, desde que seja respeitado o *contraditório*, podendo a parte exercer a *ampla defesa*, de maneira a que a condenação imposta seja absolutamente legal.

PRINCÍPIO DA INSTRUMENTALIDADE DAS FORMAS

A palavra-chave do princípio em estudo é *finalidade*, pois os atos processuais são dotados de forma pré-determinada, visando a um objetivo. Ocorre que, colocando *forma* e *objetivo (finalidade)* na balança, o segundo leva vantagem, ou seja, deve ser favorecido. Tal fato decorre do princípio da instrumentalidade das formas, consagrado nos artigos 188 e 277 do CPC/15, cujo núcleo é *atingir a finalidade do ato processual*, desconsiderando-se eventual vício de forma existente.

Entre a forma do ato processual e a sua finalidade, privilegia-se o segundo.

Art. 188. Os atos e os termos processuais independem de forma determinada, salvo quando a lei expressamente a exigir, considerando-se válidos os que, realizados de outro modo, lhe preencham a finalidade essencial.

Art. 277. Quando a lei prescrever determinada forma, o juiz



considerará válido o ato se, realizado de outro modo, lhe alcançar a finalidade.

Assim, se a notificação deve ser feita por via postal, mas por erro é realizada por edital, tem-se um erro de forma. Contudo, tal vício será desconsiderado se o réu tomar ciência de demanda e apresentar defesa, pois não houve qualquer prejuízo. Em outro ponto, fizemos a ressalva de que o vício existe se houver prejuízo às partes.

Essa situação também está presente na Súmula nº 427 do TST, que trata da intimação de Advogado único no processo, pois pode ser que outro Advogado seja intimado, mas a parte apresente defesa, recurso, petição e evite o prejuízo. Assim, não haverá qualquer nulidade a ser decretada, pois o princípio da instrumentalidade foi alcançado, uma vez que a finalidade foi atingida.

SUM-427 TST - INTIMAÇÃO. PLURALIDADE DE ADVOGADOS. PUBLICAÇÃO EM NOME DE ADVOGADO DIVERSO DAQUELE EXPRESSAMENTE INDICADO. NULIDADE (editada em decorrência do julgamento do processo TST-IUJERR 5400-31.2004.5.09.0017) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Havendo pedido expresso de que as intimações e publicações sejam realizadas exclusivamente em nome de determinado advogado, a comunicação em nome de outro profissional constituído nos autos é nula, salvo se constatada a inexistência de prejuízo.

Exemplo: em uma determinada ação trabalhista, a notificação foi encaminhada para o endereço errado, o que é um vício processual, já que o reclamado tem direito a que a notificação seja recebida no local correto. Apesar do equívoco, quem recebeu a notificação conhecia o dono da empresa ré e lhe entregou a correspondência. O proprietário da empresa ré providenciou defesa e a apresentou em audiência. Percebe-se, facilmente, que o erro de forma (endereço) não causou prejuízo, razão pela qual não deverá ser anulado o processo ou qualquer outro ato, pois a finalidade do ato de notificar foi alcançada: o réu tomou ciência da ação e apresentou defesa.

PRINCÍPIO DA NORMATIZAÇÃO COLETIVA



TOME NOTA!

O princípio da normatização coletiva está intimamente ligado a uma função anômala exercida pela Justiça do Trabalho, quando esta julga uma ação de nome *dissídio coletivo de natureza econômica*, na qual são criadas novas condições de trabalho para as categorias em conflito.



Daí o nome *normatização coletiva*, pois o Poder Judiciário, habituado a apenas aplicar a lei ao caso concreto, estará criando regras, isto é, normatizando situações de trabalho para serem aplicadas às categorias de empregados e empregadores.

Ao criar tais regras, está a Justiça do Trabalho exercendo o denominado **poder normativo**, previsto no art. 114, §2º da CRFB/88, alterado por meio da EC nº 45/2004, que o restringiu. Contudo, não extinguiu o instituto.

Art. 114 § 2º CF: Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

Por ser uma função anômala do Poder Judiciário, que em regra não cria normas, e sim, aplica aquelas já existentes, somente poderá ser exercida se frustrada a negociação entre as partes, isto é, as “portas do Poder Judiciário só se abrirão” se as partes demonstrarem que foi tentada a autocomposição e que a mesma restou infrutífera, devendo o Estado intervir para solucionar o impasse.

A função típica do Poder Judiciário é aplicar a lei preexistente, razão pela qual a criação de normas é tida por anômala e será exercida excepcionalmente.

Exemplo: é muito frequente a ocorrência de greves, motivadas pelo impasse em relação ao percentual de reajuste a ser concedido à categoria. Certa vez a categoria profissional pleiteava 20% de reajuste na negociação coletiva, ao passo que os empregadores ofereciam apenas 8%. Diante de impasse, iniciou-se a greve e o Sindicato profissional ajuizou ação de dissídio coletivo de greve, pedindo que o TRT reconhecesse o direito ao reajuste de 20%, haja vista as perdas de categoria acumuladas ao longo dos anos, bem como a inflação e a necessidade de ser concedido um percentual de ganho real. Julgando o dissídio, o TRT concedeu 17% de reajuste, sendo que tal direito à aplicável a todos os empregados e empresas do setor.

PRINCÍPIO DA INAFASTABILIDADE DA JURISDIÇÃO

O princípio em estudo encontra-se descrito no art. 5º, XXXV da CRFB/88, que aduz que *a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário, lesão ou ameaça a direito*. A norma demonstra caráter absolutamente democrático, pois visa impedir, como ocorreu no período da ditadura militar, que atos dos poderes constituídos viessem a causar lesão aos cidadãos, sendo-lhes vedado recorrer ao Poder Judiciário.





A regra em nosso sistema constitucional é a inexistência de instância administrativa obrigatória.

XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito.

Nesse ponto, merece destaque o instituto denominado de **comissão de conciliação prévia**, instituído pela Lei nº 9958/2000, que incluiu os artigos 625-A a H da CLT. O ideal do legislador foi evitar o ajuizamento de demandas trabalhistas em situações passíveis de conciliação. Desta forma, o encaminhamento da questão à comissão de conciliação prévia foi pensada como uma condição da ação da reclamação trabalhista.

O art. 625-D da CLT deixa claro que a apresentação de reclamação perante a Comissão de Conciliação Prévia é obrigatória, já que é utilizado o termo “*será submetida*”.

Art. 625-D CLT. Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria.

Contudo, o STF, em decisão liminar, nos autos das ADINs nº 2139 e 2160, entendeu que não é obrigatório ao trabalhador submeter-se à Comissão de Conciliação Prévia, antes do ajuizamento da ação trabalhista, uma vez que tal exigência violaria o princípio da inafastabilidade da jurisdição, pois, a lei não poderia impor essa barreira entre o jurisdicionado e o Poder Judiciário.



Nos termos do informativo nº 476 do STF:

“O Tribunal retomou julgamento de medidas cautelares em duas ações diretas de inconstitucionalidade ajuizadas pela Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio - CNTC e pelo Partido Comunista do Brasil - PC do B, pelo Partido Socialista Brasileiro - PSB, pelo Partido dos Trabalhadores - PT e pelo Partido Democrático Trabalhista - PDT. A CNTC impugna o inciso II do art. 852-B da CLT (introduzido pelo art. 1º da Lei 9.957/2000), que excluiu do



procedimento sumaríssimo trabalhista a citação por edital, e dispositivos da Lei 9.958/2000, que altera e acrescenta artigos à Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, dispondo sobre as Comissões de Conciliação Prévia. Os referidos Partidos impugnaram somente dispositivos desta última lei — v. Informativo 195. O Min. Sepúlveda Pertence, em voto-vista, relativamente ao art. 625-D da CLT (Lei 9.958/2000, art. 1º), que estabelece que qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia, acompanhou o voto do Min. Marco Aurélio, deferindo, em parte, a medida cautelar, para assegurar, com relação aos dissídios individuais do trabalho, o livre acesso ao Judiciário, independentemente de instauração ou da conclusão do procedimento perante a comissão de conciliação prévia, no que foi acompanhado pelos Ministros Cármen Lúcia, Ricardo Lewandowski e Eros Grau. Em seguida, pediu vista dos autos o Min. Joaquim Barbosa. ADI 2139 MC/DF, rel. Min. Octavio Gallotti, 16.8.2007. (ADI-2139)”.

Importante destacar que até o momento não há decisão de mérito nos autos das ADINs nº 2139 e 2160, e tão somente, decisão liminar, proferida pelo Presidente do STF.



Há uma exceção ao princípio na própria Constituição de 1988, prevista no art. 218, §1º, que trata sobre a justiça desportiva, cuja matéria somente pode ser levada ao Poder Judiciário após provocação daquela justiça especializada, que compõe uma esfera administrativa. Após decisão final ou após o decurso do prazo de 60 (sessenta) dias, estará o autor liberado para discutir a matéria perante os órgãos do Judiciário.

Art. 218 § 1º CF - O Poder Judiciário só admitirá ações relativas à disciplina e às competições desportivas após esgotarem-se as instâncias da justiça desportiva, regulada em lei.

Exemplo: ao ser demitido do meu último emprego, procurei o sindicato da minha categoria para ver se poderiam me instruir sobre eventual ação trabalhista que iria ajuizar. Chegando lá, me disseram que poderia ser tentado um acordo lá no sindicato, na Comissão de Conciliação Prévia. Disse que não tinha interesse, que não perderia tempo com a referida comissão e que iria direto à Justiça do Trabalho. Assim ocorreu. Ajuizei reclamação trabalhista, foi tentado o acordo em audiência, que não houve, sendo que o Juiz, em sentença, condenou a reclamada ao pagamento de R\$50.000,00.



Viram que a ida à Comissão de Conciliação Prévia é uma opção? Vou se quiser. Caso contrário, vou direto à Justiça do Trabalho. Se for à comissão, o prazo de prescrição fica suspenso, voltando a contar novamente caso não haja acordo ou não seja tentado aquele no prazo de 10 dias, conforme art. 625-G da CLT.

PRINCÍPIO DA ESTABILIDADE DA LIDE

O princípio da estabilidade da lide, também denominado de *inalterabilidade de demanda*, está previsto no artigo 329 do CPC/15, que deve ser adaptado ao procedimento trabalhista e ser entendido da seguinte forma:

Antes da citação é possível ao autor alterar (modificar, ampliar, reduzir) o(s) pedido(s) formulado(s) na petição inicial, sem necessidade de consentimento do réu, já que este ainda não possui conhecimento da demanda contra ele proposta;

Depois da citação, ainda é possível a alteração. Para tanto, é necessária a aceitação (consentimento) do réu, já que o mesmo, por já ter ciência da demanda, pode concordar ou discordar das alterações que o autor pretende produzir. Caso o réu não consinta, poderá o autor ajuizar outra ação, conexa à primeira, a ser distribuída para o mesmo juízo (Vara);

Após o saneamento, nenhuma alteração poderá ser realizada, já que a demanda está pronta para a fase instrutória. Nessa situação, cabe ao autor apenas o ajuizamento de outra ação, conexa à primeira.

Art. 329. O autor poderá: I - até a citação, aditar ou alterar o pedido ou a causa de pedir, independentemente de consentimento do réu; II - até o saneamento do processo, aditar ou alterar o pedido e a causa de pedir, com consentimento do réu, assegurado o contraditório mediante a possibilidade de manifestação deste no prazo mínimo de 15 (quinze) dias, facultado o requerimento de prova suplementar. Parágrafo único. Aplica-se o disposto neste artigo à reconvenção e à respectiva causa de pedir.

Trazendo tais regras para o processo do trabalho, mostram-se necessárias algumas adaptações, diante das peculiaridades do procedimento trabalhista.

Nessa seara, como a defesa do réu é realizada em audiência, nada obsta a que o autor, no início da audiência, isto é, antes da defesa do réu, apresente pedido de aditamento da inicial, sem necessidade de consentimento do réu. Nessa situação, a audiência será suspensa, designando-se nova data para o ato processual. Apresentada a defesa (oral,



no prazo máximo de 20 minutos ou por escrito), poderá o autor aditar a petição inicial, desde que haja consentimento do réu. Ultrapassado o momento de defesa, nenhuma alteração será possível, já que o processo seguirá desde logo para a instrução e julgamento, por ser uma audiência trabalhista.

Exemplo: Redigindo a minha petição inicial, inclui o pedido de condenação ao pagamento de danos materiais, mas esqueci de pedir os danos morais. Indo para a audiência, li no ônibus a petição inicial e verifiquei a minha falha, meu esquecimento. Comecei a pensar no que fazer para corrigir o equívoco. Lembrei-me das regras sobre estabilidade da lide e, no início da audiência, antes que o réu apresentasse defesa, requeri ao Juiz o aditamento da inicial, incluindo o pedido de condenação do reclamado ao pagamento de R\$30.000,00 a título de danos morais. O Juiz perguntou se o réu poderia apresentar a defesa oral em relação àquele ponto e ele disse que sim. Nem houve necessidade de marcar outra audiência. Se o réu afirmasse a necessidade de prazo para analisar o pedido de formular defesa específica no tocante à ele, o Juiz deveria marcar outra audiência, para evitar a violação aos princípios do contraditório e ampla defesa.

DICAS

Princípios do processo do trabalho

- 1 - O princípio dispositivo ou princípio da inércia, previsto no Art. 2º do NCPC, prevê a necessidade de provocação do Poder Judiciário para que o processo tenha início, ou seja, aquele não é iniciado de ofício, sem pedido da parte ou do interessado.
- 2 - A parte retira o Poder Judiciário de sua inércia através do exercício do direito de ação, que se realiza por meio da apresentação da petição inicial. Nela a parte requer ao Poder Judiciário alguma providência, como a condenação do réu, por exemplo.
- 3 - Como exceção do princípio dispositivo, temos o princípio inquisitivo, que possui forte incidência no processo do trabalho, em especial no que toca ao início do processo de execução que, a teor do art. 878 da CLT, pode ser iniciado de ofício pelo Juiz. Trata-se do início *ex officio* pelo Magistrado da execução definitiva, ou seja, após o trânsito em julgado da sentença trabalhista. Lembrando que com a reforma trabalhista, o Juiz só iniciará o processo de execução de ofício quando a parte não estiver assistida por advogado.



4 - Muito cuidado, pois a execução provisória não pode ser iniciada de ofício, dependendo sempre do pedido da parte exequente, conforme art. 520 do NCPC. A parte é que sabe se requererá ou não a execução provisória da sentença que o beneficia, mas que ainda é o objeto de recurso.

5 - Além disso, a partir da Lei 13.467/17, o Juiz somente pode iniciar de ofício a execução quando a parte não estiver representada por Advogado, ou seja, quando estiver com o *jus postulandi*.

6 - O terceiro princípio é o da identidade física do juiz. Até a entrada em vigor do NCPC era aplicável ao processo do trabalho. Ocorre que o Novo Código de Processo Civil não faz menção alguma ao princípio. O TST tem entendido pela aplicação desse princípio de forma mitigada, devendo sempre ser levado em consideração o princípio da celeridade e da economia processual. Assim, pode ser que a audiência seja realizada por um Juiz e outro profira a sentença, sem qualquer nulidade ou irregularidade.

7 - Já o princípio da concentração dos atos processuais está ligado à realização desses atos em audiência una, conforme o art. 849 da CLT. São fases da audiência: pregão, 1ª tentativa de conciliação, defesa do reclamado, instrução, razões finais, 2ª tentativa de conciliação e sentença.

8 - O referido art. 849 da CLT prevê que no processo do trabalho será aplicada a regra da audiência una, que servirá para conciliação, instrução e julgamento. Excepcionalmente será admitido o fracionamento do ato, como na hipótese de ausência justificada das partes, ausência de testemunhas, necessidade de produção de prova pericial, etc.

9 - No dia-a-dia pode ser realmente necessário o fracionamento descrito acima, como por exemplo, quando o Juiz verificar a necessidade de realização de prova pericial, hipótese em que o Magistrado irá deferir a produção da prova, nomear o perito e conceder ao mesmo um prazo para a entrega do laudo pericial, designando nova data para audiência após aquela entrega.

10 - Em relação aos momentos de conciliação, é sempre importante mencionar que se tratam de momentos obrigatórios, ou seja, a ausência deles importa em nulidade processual. O processo pode ser anulado, retornando à Vara do Trabalho, caso não seja tentado o acordo entre as partes.

11 - Doutrina e jurisprudência afirmam que a nulidade será verificada quando não for realizada a 2ª tentativa de conciliação, ou seja, a falta da 1ª tentativa não acarretaria nulidade ao processo, já que eventual acordo ao final da audiência evitaria a ocorrência de prejuízo e, por consequência, o vício processual.

12 - Os momentos de tentativa de conciliação estão previstos nos artigos 846 e 850 da CLT, que respectivamente afirmam que o Juiz deverá buscar a conciliação no início da audiência (após o pregão e antes da defesa), bem como ao final do ato, após as razões finais das partes.

13 - Apresentada a proposta de conciliação, deverá o Juiz analisá-la, e caso a aceite, homologar o ato e extinguir o processo com resolução do mérito. Não sendo homologado, deverá o processo prosseguir normalmente. O Juiz possui a possibilidade de homologar ou não o acordo apresentado, já que a jurisprudência do TST é no sentido de que o Juiz não é obrigado a homologar acordo, que é sua faculdade, nos termos da Súmula n. 418 do TST.

14 - Pode ser que o Juiz verifique que o acordo é, na verdade, uma verdadeira renúncia do trabalhador, que está “abrindo mão” de praticamente todos os seus direitos, aceitando receber

quantia ínfima em decorrência de sua fragilidade financeira. Na hipótese, prevê o TST que o Juiz não precisa homologar o acordo.

15- Homologado o acordo, o Juiz profere uma sentença de extinção com resolução do mérito, que transitará em julgado naquela ocasião, com a impossibilidade de ser interposto recurso pelas partes, que somente poderão desconstituir a decisão por ação rescisória, conforme a Súmula n. 259 do TST. A União poderá interpor o recurso ordinário da sentença homologatória de acordo, caso entenda que o seu crédito previdenciário está sendo prejudicado.

16 - Na hipótese, pode ser que o acordo tenha sido realizado para lesar os cofres públicos, com a negativa de pagamento de contribuição previdenciária, com a inclusão, por exemplo, de um pagamento à título de dano moral, sobre o qual não incide INSS, sendo que não há discussão no processo sobre a ocorrência daquele tipo de dano. É nessa situação que a União poderá interpor recurso pois o acordo é uma fraude jurídica.

17 - Já no tocante ao princípio da oralidade, vale a pena destacar que a reclamação trabalhista pode ser verbal, conforme preconiza o art. 840 da CLT. Conforme disciplina o art. 786 da CLT, a inicial será distribuída antes da sua redução a termo. Após a distribuição, o reclamante tem 5 dias para apresentar-se à Vara do Trabalho para a redução a termo da reclamação trabalhista. Não comparecendo sem justo motivo, sofrerá a pena de perempção, nos termos do art. 731 da CLT, ficando seis meses sem poder ajuizar novamente a ação.

18 - Esse procedimento do art. 786 da CLT é muito importante, pois bastante cobrado pelas bancas examinadoras. Deve-se lembrar que a parte possui 5 (cinco) dias para comparecer à Vara do Trabalho para redução à termo da reclamação trabalhista e que a ausência injustificada importará em perempção, mesmo que uma única vez, conforme art. 731 da CLT.

19 - Contudo, também existe uma segunda hipótese de perempção trabalhista, prevista no art. 732 da CLT, que é decorrência da ausência injustificada à audiência por duas vezes, gerando a extinção dos processos sem resolução do mérito. Um exemplo simplifica o entendimento da matéria: imagina que Zé ajuizou a ação nº 1 e faltou à audiência, gerando o seu arquivamento (extinção sem resolução do mérito). O mesmo Zé ajuizou a mesma ação pela segunda vez, ação agora nº 2, faltando novamente à audiência, acarretando também o arquivamento da 2ª ação. Na hipótese haverá a perempção, que impedirá o reajuizamento da ação pela 3ª vez por seis meses.

20 - Também relacionada à oralidade, temos a defesa, que no processo do trabalho é realizada em 20 minutos, na própria audiência. Contudo, apesar de prevista como a única forma de apresentação da defesa até a Lei 13.467/17 (reforma trabalhista), a defesa oral nunca foi muito utilizada na prática. Levando-se em consideração esse fato, o legislador incluiu o § único do art. 847 da CLT para dizer que a defesa também pode ser apresentada por escrito, sendo uma escolha do reclamado.

21 - Também as razões finais são orais, em 10 minutos para cada parte, conforme o art. 850 da CLT. Também chamadas de alegações finais, constitui-se no último momento de que dispõem as partes para demonstrar ao Juiz que os seus pedidos devem ser aceitos.

22 - Não há na CLT a previsão de conversão das alegações finais em memoriais escritos, apesar disso ocorrer no dia-a-dia da Justiça do Trabalho, principalmente nos processos mais complexos,



em que o Juiz concede um prazo razoável para a apresentação dos memoriais (alegações finais escritas).

23 - Também como incidência do princípio da oralidade, temos o “protesto em audiência”, que é a forma de demonstração do inconformismo da parte com uma decisão proferida em audiência. Digamos que o Juiz tenha indeferido a oitiva das testemunhas do reclamante, retirando desse a possibilidade de produzir a prova. Diante de tal decisão, poderá o Reclamante apresentar o seu protesto, demonstrando que discorda da decisão e que precisa daquela prova. O protesto consistirá na inclusão, na ata de audiência, da informação de que a parte protestou. Apenas isso!!! A utilidade de tal ato consiste na possibilidade de ser alegado o cerceamento do direito de defesa em eventual recurso que venha a ser interposto.

24 - Vejam que o protesto em audiência serve para evitar a ocorrência da preclusão sobre a matéria decidida, já que a preclusão é entendida como a “perda da possibilidade de praticar um ato processual”.

25- O princípio da irrecorribilidade imediata das decisões interlocutórias encontra-se previsto no art. 893, § 1º, da CLT, bem como na Súmula n. 214 do TST, muitas vezes cobrada em concursos de diversas bancas. A regra é a impossibilidade de interposição de recurso de imediato, para garantir a celeridade processual.

26 - Sendo proferida decisão interlocutória, deverá a parte prejudicada aguardar ser proferida a decisão final (sentença, por exemplo), para dessa última interpor o recurso cabível (recurso ordinário, no exemplo). Contudo, há 3 exceções previstas na Súmula n. 214 do TST, em que é possível a interposição de recurso contra decisões interlocutórias, a saber: 1. Decisão do TRT contrária a Súmula do TST; 2. decisão passível de recurso para o próprio tribunal; 3. decisão que reconhece a incompetência relativa, com remessa dos autos para Vara do trabalho vinculada a TRT diverso.

27 - Quanto a esta última hipótese — decisão que reconhece a incompetência relativa e determina a remessa dos autos para Vara do Trabalho vinculada a outro TRT —, importante frisar que São Paulo é o único Estado com dois TRTs (2ª e 15ª Região). Assim, pode ser que a ação tenha sido remetida de São Paulo, Capital, para Campinas e caiba recurso, pois aquelas cidades, apesar de estarem no mesmo Estado, estão vinculadas a TRTs diversos.

28 - O *jus postulandi* mostra-se sempre como um tema importante dentro do processo do trabalho, previsto no art. 791 da CLT, que permite o ajuizamento e acompanhamento da ação sem que a parte esteja representada por Advogado. Em suma, o *jus postulandi* é a desnecessidade de Advogado na Justiça do Trabalho. Trata-se da regra geral.

29 - O instituto é importante em decorrência da restrição sofrida por meio da Súmula n. 425 do TST, que, apesar de reafirmar a utilização do instituto, ainda previu uma restrição, ao dizer que não se aplicam aos mandados de segurança, ações rescisórias, ações cautelares e recursos para o TST.

30 - Em relação ao último – recursos dirigidos ao TST – muito cuidado porque as bancas podem trocar TST por TRT, sendo que os recursos dirigidos ao último podem ser interpostos sem Advogado, pela parte que se vale do *jus postulandi*.



31 - O art. 855-B da CLT, inserido pela reforma trabalhista (Lei 13.467/17) criou mais uma exceção ao princípio do *jus postulandi*, afirmando que o pedido de homologação do acordo extrajudicial deve ser assinado por Advogados, não podendo ser Advogado único.

32 - Por fim, vamos ao princípio da proteção, que se desdobra em vários aspectos: o primeiro trata do pagamento das custas ao final, conforme art. 789, §1º, da CLT. Não há, portanto, pagamento de custas prévias, sendo ilegal, por exemplo, a cobrança de honorários periciais prévios, nos termos da OJ 98 da SDI-2 do TST, sendo que a informação agora também consta no art. 790-B, §3º da CLT.

33 - Ainda em relação à proteção, merece análise o art. 844 da CLT, que trata das consequências da ausência das partes em audiência, pois há um tratamento totalmente diferenciado entre reclamante (geralmente o empregado) e reclamado (geralmente o empregador). Caso o reclamante não compareça à audiência, o processo por ele ajuizado será arquivado, ou seja, extinto sem resolução do mérito (o que não impede o reajuizamento). Caso o reclamado falte, será decretada a revelia, que traz por consequência a presunção de veracidade dos fatos que foram narrados na petição inicial, o que gera, na maioria das vezes, a condenação do réu. Vejam que há um tratamento totalmente diferenciado, que protege o reclamante e prejudica o reclamado, verificando-se um tratamento desigual para aqueles que são desiguais.

34 - Último a ser analisado, o princípio da estabilidade ou inalterabilidade da demanda, é extremamente importante para as provas, pois analisa a possibilidade ou não de aditamento (modificação) da petição inicial depois de ajuizada a ação. Aplica-se o art. 329 do NCPC ao processo do trabalho, com as devidas adaptações necessárias em virtude das peculiaridades do procedimento trabalhista. De acordo com o princípio, o aditamento da petição inicial pode ser realizado, sem necessidade de consentimento do reclamado, até a apresentação da defesa. Tendo sido apresentada a defesa, o aditamento somente é possível com o consentimento do reclamado. Por fim, iniciada a instrução (produção de provas), não mais será possível o aditamento.

35 - Atenção: na última etapa – iniciada a instrução – não é mais possível a modificação (aditamento) em qualquer situação. Não pode modificar mesmo que a outra parte consinta, o Juiz autorize, o Papa permita, etc. Não pode e acabou!!!

QUESTÕES RELACIONADAS À MATÉRIA DA AULA

PRINCÍPIOS DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

1. Ano: 2016 Banca: CESPE Órgão: FUNPRESP-EXE Prova: Especialista



A respeito do *jus postulandi* na justiça do trabalho e do cabimento do mandado de segurança no processo do trabalho, julgue o item que se segue. Dado o princípio do *jus postulandi* na justiça do trabalho, não é necessário advogado para que a parte ingresse com ação cautelar em que formule pedido de liminar.

A alternativa está ERRADA: para o ajuizamento da ação cautelar, conforme entendimento do TST no Súmula nº 425, é necessária a representação por Advogado, não se aplicando o princípio do *jus postulandi* na hipótese. No processo do trabalho é necessário o Advogado para a ação rescisória, mandado de segurança, ação cautelar e recursos para o TST e com a reforma trabalhista, também é necessário o advogado para o procedimento de homologação de acordo extrajudicial (art. 855-B, da CLT).

2. Direito Processual do Trabalho ► Teoria Geral do Processo do Trabalho Ano: 2015 Banca: CESPE Órgão: DPU Prova: Defensor Público

Julgue o item subsequente, relativo à competência e à prescrição no processo trabalhista e aos princípios gerais que norteiam esse processo. Amplamente admitido no direito material do trabalho, o princípio da busca da verdade real não se aplica ao direito processual do trabalho, uma vez que a finalidade do processo é a justa e igualitária composição do litígio com mesmos direitos ao contraditório e à ampla defesa.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. O princípio da busca pela verdade real é amplamente utilizado no processo do trabalho, em complementação ao princípio da primazia da realidade do direito do trabalho. Aplicando o princípio em estudo, o Juiz do Trabalho deve buscar esclarecer o que realmente acontecia no dia a dia da relação de emprego, determinando a produção de todos os meios de prova necessários, exercitando os seus poderes instrutórios, previstos no art. 370 do CPC/15.



3. Direito Processual do Trabalho ► Teoria Geral do Processo do Trabalho Ano: 2014 Banca: CESPE Órgão: Câmara dos Deputados Prova: Analista Legislativo

Em relação aos princípios e às fontes do direito processual do trabalho, julgue o item a seguir. A ampla liberdade conferida aos magistrados trabalhistas na direção do processo, com poder de determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento da causa, deriva do princípio da busca da verdade real, que é aplicado no direito processual do trabalho.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**. Os poderes instrutórios do Juiz, previstos no art. 370 do CPC/15, são utilizados para descobrir o que realmente acontecia no dia a dia da relação de emprego. Assim, o Juiz determinará a produção da prova que entender necessária, de forma a encontrar a verdade real. Nesse mesmo sentido, o artigo 765, da CLT.

4. Direito Processual do Trabalho ► Teoria Geral do Processo do Trabalho Ano: 2014 Banca: CESPE Órgão: Câmara dos Deputados Prova: Analista Legislativo

Em relação aos princípios e às fontes do direito processual do trabalho, julgue o item a seguir. O princípio da imparcialidade do juiz não é aplicável ao processo do trabalho, uma vez que a justiça laboral possui caráter tutelar que visa à proteção do trabalhador, hipossuficiente em face do seu empregador.

COMENTÁRIOS: A assertiva está **ERRADA**. Um dos princípios aplicados ao processo do trabalho, assim como os demais ramos processuais (penal, civil, etc) é a **imparcialidade do julgador**, que não pode se valer da sua atuação para favorecer autor ou réu. O Juiz não pode ser suspeito ou impedido, sob pena da decisão ser nula, passível inclusive de ação rescisória, na hipótese de



impedimento. Mesmo que o processo do trabalho seja informado pelo princípio da proteção, que reconhece a hipossuficiência do trabalhador, a imparcialidade do Juiz deve ser mantida.

-
5. (Prova: CESPE - 2014 - Câmara dos Deputados - Analista Legislativo - Consultor Legislativo Área V / Direito Processual do Trabalho) Em relação aos princípios e às fontes do direito processual do trabalho, julgue o item a seguir. Considerando que o juiz não se pode eximir de sentenciar sob a alegação de lacuna na lei, nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, independentemente da existência de incompatibilidades entre esses ramos do direito.

COMENTÁRIOS:

A assertiva está **ERRADA**. A identificação do erro é bem simples: o direito processual comum somente pode ser fonte subsidiária do processo do trabalho se houver lacuna e **compatibilidade** entre os ramos do direito, conforme art. 769 da CLT, abaixo transcrito:

“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”.

Lembrando que esse dispositivo NÃO foi alterado com a reforma trabalhista, mas tão somente o art. 8º, da CLT que trata do direito COMUM.

-
6. Direito Processual do Trabalho ► Teoria Geral do Processo do Trabalho Ano: 2013 Banca: CESPE Órgão: TRT - 17ª Região (ES) Prova: Técnico Judiciário - Área Administrativa

Em relação aos princípios, às partes e ao processo do trabalho, julgue os próximos itens. O princípio da proteção aplicado ao direito do trabalho não incide no âmbito do processo do



trabalho, pois o juiz não pode instituir privilégios que descaracterizem o tratamento isonômico entre as partes.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. Um dos princípios mais importantes do direito processual do trabalho é a princípio da proteção, que prevê um tratamento diferenciado entre empregado e empregador no âmbito da Justiça do Trabalho. São situações em que o legislador entende por justo tratar as partes desigualmente, como manda o princípio da isonomia.

7. Direito Processual do Trabalho ► Teoria Geral do Processo do Trabalho Ano: 2013 Banca: CESPE Órgão: AGU Prova: Procurador Federal

Em relação ao direito processual do trabalho, julgue os itens a seguir. Segundo entendimento do TST, a regra prevista no CPC que prevê o prazo em dobro quando litisconsortes tiverem procuradores diferentes é inaplicável ao processo do trabalho, em face da sua incompatibilidade com o princípio da celeridade.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**. Perfeito. O entendimento do TST na OJ 310 da SDI-1 do TST é no sentido de não aplicar o art. 229 do CPC/15 ao processo do trabalho, por ser a concessão do prazo em dobro para litisconsortes com procuradores diferentes, incompatível com a ideia de celeridade do processo do trabalho.

8. Direito Processual do Trabalho ► Teoria Geral do Processo do Trabalho Ano: 2013 Banca: CESPE Órgão: SERPRO Prova: Analista – Advocacia

No que concerne ao direito processual do trabalho, julgue os itens seguintes. O princípio da imparcialidade do juiz não é aplicado no processo do trabalho, pois o princípio da proteção ao trabalhador, que tutela o obreiro hipossuficiente na relação de emprego, suprime a imparcialidade.



COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. Totalmente errado, pois o Juiz do Trabalho deve ser imparcial, não podendo pender para um lado ou outro. Assim, caso não seja imparcial, poderá ser reconhecida a sua suspeição ou impedimento, que o excluirá da condução do processo, que será remetido ao substituto legal. O Juiz não deve julgar sempre favorável ao empregado, mas deve julgar conforme a lei, independentemente de quem seja prejudicado ou beneficiado.

9. Direito Processual do Trabalho ► Teoria Geral do Processo do Trabalho Ano: 2013 Banca: CESPE Órgão: TRT - 10ª REGIÃO (DF e TO) Prova: Analista Judiciário - Área Judiciária

Julgue os próximos itens, no que se refere aos princípios gerais do processo trabalhista. Segundo o TST, quando litisconsortes forem representados por diferentes procuradores, serão contados em dobro os prazos a eles disponíveis para contestar, para recorrer e, de modo geral, para falar nos autos.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. O entendimento do TST na OJ 310 da SDI-1 do TST é no sentido de não aplicar o art. 229 do CPC/15 ao processo do trabalho, por ser a concessão do prazo em dobro para litisconsortes com procuradores diferentes, incompatível com a ideia de celeridade do processo do trabalho. Assim, os prazos serão simples, sem qualquer prerrogativa de concessão de prazos em dobro.

10. (Prova: CESPE - 2007 - TRT - 9ª REGIÃO (PR) - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito Processual do Trabalho / Teoria Geral do Processo do Trabalho;)

Com relação aos princípios inerentes ao processo do trabalho, julgue os itens subsequentes. O processo civil é fonte subsidiária do processo do trabalho, sendo que, nas execuções trabalhistas, havendo omissão na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), deve o intérprete, preferencialmente, buscar a regra de regência aplicável às execuções fiscais.



COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**. A regra no processo do trabalho acerca da aplicação subsidiária de outras normas é muito simples, mas há um detalhe que merece observação atenta: geralmente, no dia-a-dia forense, aplicamos o CPC quando não há norma prevista na CLT e inexistência de incompatibilidade entre os sistemas. Contudo, para provas de concursos, a regra de aplicação subsidiária do CPC passa necessariamente pela anterior tentativa de aplicação da **lei de execução fiscal, qual seja, L. 6830/80**. Somente se a aludida lei também for omissa, será aplicado o Código de Processo Civil e as demais normas que regem aquele ramo do direito processual.

11. (Prova: CESPE - 2007 - TRT - 9ª REGIÃO (PR) - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito Processual do Trabalho / Teoria Geral do Processo do Trabalho;) De acordo com o princípio da oralidade, os atos processuais prescindem de forma ou transcrição escrita do inteiro teor ou do respectivo resumo e são sempre realizados em audiência perante o juiz do trabalho.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. Cuidado com o português nessa questão: prescinde significa dizer dispensa! Os atos processuais possuem forma e quando não for escrita, ou seja, quando puder a forma ser oral, haverá a transcrição do ato, ou seja, a sua redução a termo. A defesa é um típico ato oral (a reforma trabalhista trouxe a possibilidade da juntada de defesa escrita em processos eletrônicos – art. 847, parágrafo único)), conforme previsão inserta no art. 847 da CLT, pois realizada na audiência no prazo máximo de 20 minutos. O reclamado “ditar” a sua defesa, que será reduzida a termo, ou seja, posta no papel, na ata de audiência. Da mesma forma ocorre com a reclamação trabalhista verbal, prevista no art. 840 da CLT, que será reduzida a termo pelo servidor da Justiça do Trabalho (você, em um futuro próximo!!!). Percebam que não há a dispensa da transcrição escrita, como afirmado.

12. (Prova: CESPE - 2005 - TRT-16R - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito Processual do Trabalho / Teoria Geral do Processo do Trabalho;) Com relação aos princípios gerais que informam o processo trabalhista, julgue os itens seguintes. O princípio da isonomia impõe



ao magistrado o dever de assegurar aos litigantes idêntico tratamento, durante a instrução do processo.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**. A imposição acerca do tratamento isonômico às partes durante o processo consta no art. 139 do CPC/15, que trata dos deveres das partes. Além disso, quando o Magistrado garante tal tratamento na fase instrutória do processo, ou seja, durante a produção das provas, estar a manter a ampla defesa, que é a paridade de armas entre as partes. Conforme previsto contida no CPC:

Art. 139. O juiz dirigirá o processo conforme as disposições deste Código, incumbindo-lhe: I - assegurar às partes igualdade de tratamento

Também o art. 5º, LV da CF/88, que prevê o contraditório e a ampla defesa, se aplica ao caso versado pelo CESPE/Unb:

“aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes”.

13. (Prova: CESPE - 2005 - TRT-16R - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito Processual do Trabalho / Teoria Geral do Processo do Trabalho;) Como expressão do postulado ético-jurídico da motivação das decisões, o juiz do trabalho está obrigado a expor, no julgamento, as razões determinantes para a formação de seu convencimento.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**. A necessidade de fundamentação das decisões encontra amparo na CF/88, na CLT e no CPC, razão pela qual não há “escapatória” para o Juiz, que deve motivar, fundamentar a sua decisão. Nos termos dos artigos 93, IX da CF, art. 832 da CLT e 489 do CPC/15, respectivamente, temos:



“todos os julgamentos dos órgãos do Poder Judiciário serão públicos, e fundamentadas todas as decisões, sob pena de nulidade, podendo a lei limitar a presença, em determinados atos, às próprias partes e a seus advogados, ou somente a estes, em casos nos quais a preservação do direito à intimidade do interessado no sigilo não prejudique o interesse público à informação”.

“Da decisão deverão constar o nome das partes, o resumo do pedido e da defesa, a apreciação das provas, os fundamentos da decisão e a respectiva conclusão”

“Art. 489 do CPC/15: Art. 489. São elementos essenciais da sentença:(...) II - os fundamentos, em que o juiz analisará as questões de fato e de direito; (...)”.

14. (Prova: CESPE - 2009 - AGU - Advogado / Direito Processual do Trabalho / Teoria Geral do Processo do Trabalho;)O princípio do dispositivo confere ao juiz a prerrogativa de procurar e reunir o material do processo, devendo o magistrado observar sempre o respeito à igualdade das partes perante a lei. A inspeção judicial constitui uma das formas de observância de tal princípio.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. Muito pelo contrário. O princípio dispositivo é também denominado de “princípio da inércia”, previsto nos artigos 2º CPC/15, que diz que o Juiz se encontra limitado a atuar apenas quando a parte requerer, não podendo agir, regra geral, de ofício ou sem provocação. Na verdade, o princípio a que faz referência o CESPE, quando diz que o Magistrado reunirá o material do processo, realizando inspeção judicial na busca pelas provas, é o **inquisitivo, que trata da atuação exofficio do Magistrado**.

Art. 2º O processo começa por iniciativa da parte e se desenvolve por impulso oficial, salvo as exceções previstas em lei.



15. (Prova: CESPE - 2009 - AGU - Advogado / Direito Processual do Trabalho / Teoria Geral do Processo do Trabalho;) Os princípios do Direito Processual do Trabalho funcionam como orientadores das partes, que devem apresentar fatos e postular a solução, e do juiz, o qual deve interpretar os fatos que lhe são apresentados e, aplicando a lei aos casos concretos, solucionar a lide. Tais princípios inspiram preceitos legais, orientam os intérpretes e sanam as omissões legais.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**. Os princípios possuem tríplice função no direito processual do trabalho:

- **Orientação:** os princípios do direito processual do trabalho servem para orientar o legislador na criação de novas normas e alterar as já existentes, para que aquelas se adequem às necessidades sociais. Impossível pensar em uma lei que venha a ferir o princípio da celeridade processual ou da isonomia no âmbito processual.
- **Interpretação:** quando já criada a norma, podem surgir dúvidas acerca da melhor interpretação a ser dada ao preceito legal. Na dúvida, a interpretação a ser dada deve seguir os parâmetros criados pelos princípios, interpreta-se de acordo com o princípio da proteção do trabalhador, da oralidade, da irrecorribilidade das decisões interlocutórias, dentre outros.
- **Integração:** por fim, nos termos do art. 4º da LINDB (antiga Lei de Introdução ao Código Civil – LICC, atualmente Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro), bem como do art. 126 do CPC, havendo omissão legislativa, ou seja, lacuna, deve a mesma ser superada por meio da aplicação dos princípios. Não sendo possível a analogia, aplicam-se os princípios para possibilitar ao Juiz o deslinde da controvérsia, mesmo que não haja lei acerca da matéria.

Por todo o exposto, está totalmente correta a afirmação do CESPE/Unb.



16. (Prova: CESPE - 2007 - TRT-9R - Técnico Judiciário - Área Administrativa / Direito Processual do Trabalho / Teoria Geral do Processo do Trabalho;) Julgue os itens a seguir. No processo do trabalho, apenas se admite a reclamação trabalhista oral, dado o princípio da oralidade.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. Nos termos do art. 840 da CLT, é possível tanto a reclamação escrita, quanto a oral. Cuidado com as questões do CESPE/Unb que trazam **“apenas”**, **“somente”**, bem como outras que demonstrem exclusão, exceção, etc. É o caso da questão em estudo. Conforme redação da CLT:

Art. 840 - A reclamação poderá ser escrita ou verbal.

§ 1º - Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do Presidente da Junta, ou do juiz de direito a quem for dirigida, a qualificação do reclamante e do reclamado, uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

§ 2º - Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em 2 (duas) vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário, observado, no que couber, o disposto no parágrafo anterior.

17. (Prova: CESPE - 2008 - TRT - 5ª Região (BA) - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito Processual do Trabalho / Teoria Geral do Processo do Trabalho;) Acerca dos princípios gerais do processo trabalhista, bem como dos prazos da execução, dos recursos e da decadência nesse âmbito, julgue os itens que se seguem. Os créditos resultantes das relações de trabalho decaem após passados dois anos do fim do contrato de trabalho.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. A questão foi considerada errada pelo CESPE/Unb, pois afirma que os créditos “decaem” e não **“prescrevem”** após passados dois anos do fim do contrato de trabalho. Não se trata de prazo de decadência, segundo informação contida no art. 7º, XXIX da CF/88. Como estamos em um concurso de analista judiciário, as informações geralmente levam em



consideração a “letra da lei seca”, sem qualquer interpretação, como no caso em estudo. Conforme previsão constitucional, é direito dos trabalhadores, dentre outros:

“ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho”.

18.(Prova: CESPE - 2008 - TRT - 5ª Região (BA) - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito Processual do Trabalho / Teoria Geral do Processo do Trabalho;)A posição majoritária da doutrina é de que, por ser aplicável subsidiariamente o Código de Processo Civil, nos casos em que a CLT nada dispuser, nem houver incompatibilidade, os entes públicos devam ser notificados pessoalmente da ação por meio de oficial de justiça, e não por correio.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. Não há omissão na CLT sobre a forma de notificação dos entes públicos. Tais entes serão notificados pelos correios, na forma prevista genericamente pelo art. 841 da CLT. A intimação por oficial de justiça somente é feita no processo de execução, conforme art. 880 da CLT. Em relação ao prazo, aplica-se o DL nº 779/69, que diz ser em quádruplo o prazo para tais entes, o que resulta em dizer que entre o recebimento da notificação e a realização da audiência deve haver prazo mínimo de 20 dias.

ORGANIZAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

19. Direito Processual do Trabalho ► Os Órgãos da Justiça do Trabalho Ano: 2013 Banca: CESPE
Órgão: TRT - 17ª Região (ES) Prova: Técnico Judiciário - Área Administrativa

Em relação aos princípios, às partes e ao processo do trabalho, julgue os próximos itens. As partes poderão requerer certidão dos processos em curso ou arquivados, as quais serão lavradas pelos



escrivães ou diretores de secretaria da respectiva vara. A emissão de certidões relativas aos processos que corram em segredo de justiça independe, de igual modo, de despacho do juiz.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. Os processos que tramitam em segredo de justiça estão restritos às partes e seus Advogados, sendo que as certidões dependem de despacho do Juiz do Trabalho, conforme § único do art. 781 da CLT. Vejamos:

Art. 781 - As partes poderão requerer certidões dos processos em curso ou arquivados, as quais serão lavradas pelos escrivães ou secretários. **Parágrafo único - As certidões dos processos que correrem em segredo de justiça dependerão de despacho do juiz ou presidente.**

20. Direito Processual do Trabalho ► Os Órgãos da Justiça do Trabalho Ano: 2012 Banca: CESPE
Órgão: AGU Prova: Advogado da união

Julgue os itens que se seguem, relativos à organização e competência da justiça do trabalho e ao processo do trabalho. São órgãos da justiça do trabalho: o TST, os tribunais regionais do trabalho, os juízes do trabalho e os juizados especiais trabalhistas.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. Conforme descrito no art. 111 da CF/88, não temos os juizados especiais trabalhistas como órgãos da Justiça do Trabalho. São órgãos o TST, os TRTs e os Juízes do Trabalho.

21. Direito Processual do Trabalho ► Os Órgãos da Justiça do Trabalho Ano: 2010 Banca: CESPE
Órgão: EMBASA Prova: Advogado

Acerca do direito processual do trabalho, julgue os itens a seguir. A função principal da SDI-I, órgão inserido na estrutura do TST, é uniformizar a jurisprudência divergente dos diversos tribunais regionais do trabalho.



COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. Nos termos do Regimento Interno do TST, que pode ser extraído do site do Tribunal, dispõe que cabe à SDI-1 uniformizar a jurisprudência **dentro do TST e não entre os TRTs**. Havendo, por exemplo, divergência jurisprudencial entre as Turmas do TST, caberá o recurso de embargos de divergência para a SDI-1 do TST.

22. (Prova: CESPE - 2012 - AGU - Advogado / Direito Processual do Trabalho / Organização da Justiça do Trabalho;) Julgue os itens que se seguem, relativos à organização e competência da justiça do trabalho e ao processo do trabalho. São órgãos da justiça do trabalho: o TST, os tribunais regionais do trabalho, os juízes do trabalho e os juizados especiais trabalhistas.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. A afirmação está em descompasso com o art. 111 da CF/88, pois tal dispositivo legal não menciona os juizados especiais trabalhistas. Além disso, a CF/88 diz que os órgãos são os Juízes do Trabalho **e não as Varas do Trabalho**.

23. (Prova: CESPE - 2008 - SEMAD-ARACAJU - Procurador Municipal / Direito Processual do Trabalho / Organização da Justiça do Trabalho;) Acerca de jurisdição e competência, organização, composição e funcionamento da justiça do trabalho, julgue os itens subsequentes. São órgãos da justiça do trabalho, além do TST, dos tribunais regionais do trabalho (TRTs) e dos juízes do trabalho, também os juízes de direito nas comarcas onde não houver instalada vara do trabalho, caso em que os recursos interponíveis serão para os respectivos tribunais de justiça.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. O erro está no final da afirmativa, pois os recursos, conforme art. 112 da CF/88, serão interpostos para o respectivo tribunal regional do trabalho. A questão que se coloca é a seguinte, nos termos do artigo mencionado acima:



“A lei criará varas da Justiça do Trabalho, podendo, nas comarcas não abrangidas por sua jurisdição, atribuí-la aos juízes de direito, com recurso para o respectivo Tribunal Regional do Trabalho”.

Assim, caso exista localidade que não é abrangida pela competência da Justiça do Trabalho, podendo a lei atribuir tal competência para os Juízes de Direito (Juiz estadual, por exemplo), que atuará naqueles determinados processos como Juízes do Trabalho, sentenciando como tal. Da sentença será interposto o recurso cabível no processo do trabalho, qual seja, o recurso ordinário (art. 895 da CLT), que será remetido e julgado pelo TRT e não Pelo Tribunal de Justiça, apesar do Juiz ser estadual.

24.(Prova: CESPE - 2009 - SEAD-SE (FPH) - Procurador / Direito Processual do Trabalho / Organização da Justiça do Trabalho;)A respeito do direito processual do trabalho, julgue os itens seguintes. As comissões de conciliação prévia compõem a estrutura da justiça do trabalho.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. Os órgãos componentes da Justiça do Trabalho estão expressos no art. 111 da CF/88, sendo o TST, os TRTs e os Juízes do Trabalho. Não faz menção às comissões de conciliação prévias, que são órgãos administrativos, que podem ser criadas nas empresas ou nos sindicatos, conforme disposto nos artigos 625-A a H da CLT. Não são órgãos jurisdicionais, e sim, administrativos.

25.(Prova: CESPE - 2008 - TST - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito Processual do Trabalho / Organização da Justiça do Trabalho;)Acerca da Justiça do Trabalho, julgue os itens que se seguem. São órgãos da Justiça do Trabalho: o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e os tribunais regionais do trabalho (TRTs), que detêm competências originárias ou recursais, e os juízes do trabalho, integrantes do primeiro grau de jurisdição trabalhista, que



processam e julgam as causas não-previstas na competência originária dos referidos tribunais.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**. As informações estão de acordo com as normas de processo que criam e organizam as atividades dos tribunais, bem como das Varas do Trabalho, órgãos de primeiro grau. As informações pertinentes, que devem ser entendidas, são as seguintes:

- **Os tribunais (TST e TRT) possuem competência originária:** algumas ações são ajuizadas diretamente nos tribunais, ou seja, tem o seu início já nesses órgãos superiores, por isso afirma-se que a competência é originária. São exemplos de ações que iniciam nos tribunais (TST e TRT): **dissídio coletivo, ação cautelar, mandado de segurança, ação rescisória, dentre outras**. Quando uma ação tem início direto no tribunal, dizemos que a competência exercida é originária.
- **Os tribunais (TST e TRT) possuem competência recursal:** na maioria das vezes, os processos chegam aos tribunais por meio dos recursos. As ações iniciam nas Varas do Trabalho, que proferem sentenças e, por meio dos recursos, chegam aos Tribunais Regionais do Trabalho e ao Tribunal Superior do Trabalho. Como os tribunais estão analisando recursos, diz-se que a competência exercida é recursal.
- **Os Juízes do Trabalho (Varas do Trabalho) possuem competência residual:** a competência das Varas do Trabalho (ou Juízes do trabalho) é dita residual, pois cabe à elas a análise dos processos que não são de competência dos tribunais. As reclamações trabalhistas típicas, em que são buscadas as verbas salariais e rescisórias, são ajuizadas nas Varas do Trabalho por não caber a análise aos tribunais.

26.(Prova: CESPE - 2008 - TST - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito Processual do Trabalho / Organização da Justiça do Trabalho;) O Tribunal Superior do Trabalho (TST) é



composto por ministros escolhidos entre brasileiros com mais de trinta e cinco anos e menos de sessenta e cinco anos de idade, nomeados pelo presidente da República após aprovados pela maioria absoluta do Senado Federal. A Constituição Federal vigente prevê que 21 (vinte e um) dos ministros sejam necessariamente oriundos da magistratura de carreira, indicados pelo TST ao presidente da República dentre juízes de tribunais regionais do trabalho; três dentre advogados com mais de dez anos de efetiva atividade profissional e três dentre membros do Ministério Público do Trabalho com mais de dez anos de efetivo exercício, estes últimos seis a partir de listas tríplexes encaminhadas ao presidente da República pelo TST, depois de reduzidas as listas sêxtuplas encaminhadas pelos órgãos de classe das respectivas corporações.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**. As informações estão totalmente certas, tendo sido retiradas de dois artigos da Constituição Federal, a seguir transcritos, a saber: artigos 111-A e 94. O primeiro trata especificamente do TST e o segundo genericamente da formação dos tribunais. Contudo, se completam e respondem ao questionamento do CESPE/Unb. Vejamos:

Art. 111-A. O Tribunal Superior do Trabalho compor-se-á de vinte e sete Ministros, escolhidos dentre brasileiros com mais de trinta e cinco e menos de sessenta e cinco anos, de notável saber jurídico e reputação ilibada nomeados pelo Presidente da República após aprovação pela maioria absoluta do Senado Federal, sendo:

I um quinto dentre advogados com mais de dez anos de efetiva atividade profissional e membros do Ministério Público do Trabalho com mais de dez anos de efetivo exercício, observado o disposto no art. 94;

II os demais dentre juízes dos Tribunais Regionais do Trabalho, oriundos da magistratura da carreira, indicados pelo próprio Tribunal Superior.

Art. 94. Um quinto dos lugares dos Tribunais Regionais Federais, dos Tribunais dos Estados, e do Distrito Federal e Territórios será composto de membros, do Ministério Público, com mais de dez anos de carreira, e de advogados de notório saber jurídico e de reputação ilibada, com mais de dez anos de efetiva atividade profissional, indicados em lista sêxtupla pelos órgãos de representação das respectivas classes.

Parágrafo único. Recebidas as indicações, o tribunal formará lista tríplex, enviando-a ao Poder Executivo, que, nos vinte dias subsequentes, escolherá um de seus integrantes para nomeação.



Somente há uma informação simples, porém, que deve ser analisada com cuidado, acerca do **número de Juízes, Advogados e Membros do Ministério Público**. Como já dito, são 27 ministros do TST, 1/5 vindos da Advocacia e do Ministério Público. Assim, calcula-se 1/5 de 27 que dá 5,4 (cinco vírgula quatro). Como temos que arredondar, 6 ministros virão da Advocacia e do Ministério Público (3 de cada um) e 21 ministros da Magistratura. Essas informações constam da assertiva que, portanto, está totalmente correta.

27.(Prova: CESPE - 2007 - TRT - 9ª REGIÃO (PR) - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito Processual do Trabalho / Organização da Justiça do Trabalho;)Acerca da organização, da jurisdição e da competência da Justiça do Trabalho, julgue os seguintes itens. São órgãos da Justiça do Trabalho o Supremo Tribunal Federal (STF), o Tribunal Superior do Trabalho (TST), os tribunais regionais do trabalho (TRTs) e os juízes do trabalho.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. Nos termos do art. 111 da CF/88, o Supremo Tribunal Federal **não é órgão da Justiça do Trabalho**. Os órgãos são o TST, TRTs e Juízes do Trabalho. **Não são as Varas do Trabalho, e sim, os Juízes do Trabalho**.

28. (Prova: CESPE - 2007 - TRT - 9ª REGIÃO (PR) - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito Processual do Trabalho / Organização da Justiça do Trabalho;) Os tribunais do trabalho são compostos por juízes togados e juízes classistas. Estes últimos representam as categorias econômicas e profissionais, em representação paritária.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. Os Juízes Classistas, que representavam as categorias econômicas e profissionais, em representação paritária, não mais existem na Justiça do Trabalho, pois foram extintos pela EC nº 24/99. Até aquele momento, tínhamos as Juntas de Conciliação e Julgamento, que eram formadas pelo Juiz Togado (Juiz do Trabalho) e por dois classistas, um



representante dos empregados e outro dos empregadores. A partir da EC nº 24/99, as JCI passaram a ser denominadas de Varas do Trabalho.

29. (Prova: CESPE - 2007 - TRT - 9ª REGIÃO (PR) - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito Processual do Trabalho / Organização da Justiça do Trabalho;) O Ministério Público do Trabalho exerce função essencial à justiça, por isso os procuradores do trabalho podem ser promovidos a integrar os tribunais do trabalho nas vagas reservadas ao respectivo quinto constitucional.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. A questão aqui é sutil: Os Procuradores do Trabalho, na qualidade de Membros do Ministério Público do Trabalho, participam da formação dos Tribunais do Trabalho no quinto constitucional, junto com a Advocacia, conforme artigos 94 e 111, da CF. Contudo, não há que se falar em “**promoção**” dos procuradores, pois esses, a partir da nomeação para os Tribunais, deixam de ser membros do MPT, passando a integrar a Magistratura. Logo, não há promoção. Em verdade, se trata de nova carreira.

30. (Prova: CESPE - 2005 - TRT-16R - Técnico Judiciário - Especialidade - Enfermagem / Direito Processual do Trabalho / Organização da Justiça do Trabalho;)

Considerando as normas vigentes da Constituição Federal relativas à organização e competência da justiça do trabalho, julgue os itens a seguir.

A Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho funcionará junto ao TST, cabendo-lhe, entre outras funções, regulamentar os cursos oficiais para o ingresso e promoção na carreira.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**. Talvez tenha sido essa a questão mais cobrada desde a entrada em vigor da EC nº 45/04, quando o assunto é organização do Poder Judiciário Trabalhista. Trata-se do art. 111-A, §2º da CF/88, que trata da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento



de Magistrados do Trabalho e Conselho Superior da Justiça do Trabalho. A questão trata apenas da Escola e de suas funções, que são facilmente respondidas através do texto legal abaixo transcrito:

“§ 2º Funcionário junto ao Tribunal Superior do Trabalho:

I a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho, cabendo-lhe, dentre outras funções, regulamentar os cursos oficiais para o ingresso e promoção na carreira”.

31. (Prova: CESPE - 2005 - TRT-16R - Técnico Judiciário - Especialidade - Enfermagem / Direito Processual do Trabalho / Organização da Justiça do Trabalho;)A Constituição Federal determina que haverá pelo menos um tribunal regional do trabalho em cada estado e no Distrito Federal. Cada tribunal será composto de, no mínimo, sete juízes, recrutados, quando possível, na respectiva região e nomeados pelo presidente da República.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. Os Tribunais Regionais do Trabalho estão regulamentados pelo art. 115 da CF/88, sendo que tal norma não determina a necessidade de criação de pelo menos um TRT por estado e no Distrito Federal. Transcreve-se o artigo abaixo, pois o seu conhecimento é imprescindível para as provas:

“Os Tribunais Regionais do Trabalho compõem-se de, no mínimo, sete juízes, recrutados, quando possível, na respectiva região, e nomeados pelo Presidente da República dentre brasileiros com mais de trinta e menos de sessenta e cinco anos, sendo:

I um quinto dentre advogados com mais de dez anos de efetiva atividade profissional e membros do Ministério Público do Trabalho com mais de dez anos de efetivo exercício, observado o disposto no art. 94;

II os demais, mediante promoção de juízes do trabalho por antiguidade e merecimento, alternadamente.

§ 1º Os Tribunais Regionais do Trabalho instalarão a justiça itinerante, com a realização de audiências e demais funções de atividade jurisdicional, nos limites territoriais da respectiva jurisdição, servindo-se de equipamentos públicos e comunitários.



§ 2º Os Tribunais Regionais do Trabalho poderão funcionar descentralizadamente, constituindo Câmaras regionais, a fim de assegurar o pleno acesso do jurisdicionado à justiça em todas as fases do processo”.

32. (Prova: CESPE - 2007 - TRT-9R - Técnico Judiciário - Área Administrativa / Direito Processual do Trabalho / Organização da Justiça do Trabalho;) Ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho, que funciona junto ao TST, cabe a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e de segundo graus.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**. Uma vez mais é necessário o conhecimento do art. 111-A da CF/88, em especial, o seu §2º, que trata da Escola de Formação de Magistrados e **do Conselho Superior da Justiça do Trabalho**, que nos termos do inciso II do §2º possui por principal função “a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, como órgão central do sistema, cujas decisões terão efeito vinculante”.

33. (Prova: CESPE - 2007 - TRT-9R - Técnico Judiciário - Área Administrativa / Direito Processual do Trabalho / Organização da Justiça do Trabalho;) Julgue os itens a seguir. Os juízes do trabalho exercem jurisdição, singularmente, nas varas do trabalho criadas por lei.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**. A questão é simples, mas deve ser levada em consideração na hora dos estudos, pois uma vez mais se tem uma norma retirada da CF/88 acerca da organização da Justiça do Trabalho. Trata-se do art. 116, assim redigido: “Nas Varas do Trabalho, a jurisdição será exercida por um juiz singular”. Nas provas do CESPE/Unb, quando o assunto é organização da Justiça do Trabalho, é quase certo que será cobrada alguma informação na Constituição Federal, tendo em vista as normas criadas pela EC nº 45/04.

32.(Prova: CESPE - 2007 - TRT-9R - Técnico Judiciário - Área Administrativa / Direito Processual do Trabalho / Organização da Justiça do Trabalho;) Os TRTs são compostos por,



no mínimo, 7 juízes, garantida a representação de um quinto a procuradores do trabalho e a advogados; os demais são juízes do trabalho de primeiro grau, promovidos, alternadamente, por antiguidade e por merecimento.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**. Novamente (vou até cansar de dizer isso), um questionamento cuja resposta está na CF/88, em especial, no art. 115, que trata dos Tribunais Regionais do Trabalho. A formação dos TRTs também leva em consideração a formação por meio do quinto constitucional, contemplando membros do Ministério Público e da Advocacia, nos seguintes termos:

“Art. 115. Os Tribunais Regionais do Trabalho compõem-se de, no mínimo, sete juízes, recrutados, quando possível, na respectiva região, e nomeados pelo Presidente da República dentre brasileiros com mais de trinta e menos de sessenta e cinco anos, sendo:

I um quinto dentre advogados com mais de dez anos de efetiva atividade profissional e membros do Ministério Público do Trabalho com mais de dez anos de efetivo exercício, observado o disposto no art. 94;

II os demais, mediante promoção de juízes do trabalho por antiguidade e merecimento, alternadamente”.

35. (Prova: CESPE - 2007 - TRT-9R - Técnico Judiciário - Área Administrativa / Direito Processual do Trabalho / Organização da Justiça do Trabalho;) O TST compõe-se de 27 ministros.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**. Informação simples, mas indispensável, pois as questões de concursos ainda cobram o número de Ministros que compõem os Tribunais. As regras, na esfera trabalhista são:

- TRTs: **pelo menos 7** Desembargadores.
- TST: **27 Ministros**. Não são **pelo menos 27**, e sim, um número fixo de **27 Ministros**.

Caso queira gravar, lembre-se de **Trinta (T) sem (S) três (T) – TST**.



36. (Prova: CESPE - 2009 - TRT - 17ª Região (ES) - Analista Judiciário - Área Judiciária - Execução de Mandados / Direito Processual do Trabalho / Organização da Justiça do Trabalho;)
Considerando a jurisdição, a competência e a composição das varas do trabalho e dos tribunais regionais do trabalho (TRTs), julgue os itens seguintes. Os TRTs compõem-se de, no mínimo, oito juízes, recrutados, quando possível, na respectiva região e nomeados pelo presidente da República entre brasileiros com mais de trinta e menos de 65 anos de idade.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. Novamente o art. 115 da CF/88, que trata do número mínimo de membros dos Tribunais Regionais do Trabalho. **Não são no mínimo 8, e sim, 7 membros.** Transcrevo o art. 115 novamente, pois é muito importante:

“Art. 115. Os Tribunais Regionais do Trabalho compõem-se de, no mínimo, sete juízes, recrutados, quando possível, na respectiva região, e nomeados pelo Presidente da República dentre brasileiros com mais de trinta e menos de sessenta e cinco anos, sendo:

I um quinto dentre advogados com mais de dez anos de efetiva atividade profissional e membros do Ministério Público do Trabalho com mais de dez anos de efetivo exercício, observado o disposto no art. 94;

II os demais, mediante promoção de juízes do trabalho por antiguidade e merecimento, alternadamente”.

36.(Prova: CESPE - 2009 - TRT - 17ª Região (ES) - Analista Judiciário - Área Administrativa / Direito Processual do Trabalho / Organização da Justiça do Trabalho;)O juiz do trabalho ingressa na carreira como substituto, mediante concurso público de provas e títulos, com a participação da Ordem dos Advogados do Brasil em todas as fases, no qual se exige do bacharel em direito no mínimo três anos de atividade jurídica e se obedece, nas nomeações, à ordem de classificação.



COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**. O ingresso na Magistratura, não só do Trabalho, mas também para essa, ocorre nos estritos termos do art. 93 da CF/88, que em seu inciso I diz exatamente o que foi afirmado pelo CESPE/Unb, ou seja:

“(...) ingresso na carreira, cujo cargo inicial será o de juiz substituto, mediante concurso público de provas e títulos, com a participação da Ordem dos Advogados do Brasil em todas as fases, exigindo-se do bacharel em direito, no mínimo, três anos de atividade jurídica e obedecendo-se, nas nomeações, à ordem de classificação”.

RELAÇÃO DAS QUESTÕES DA AULA

PRINCÍPIOS DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

1. Ano: 2016 Banca: CESPE Órgão: FUNPRESP-EXE Prova: Especialista

A respeito do jus postulandi na justiça do trabalho e do cabimento do mandado de segurança no processo do trabalho, julgue o item que se segue. Dado o princípio do jus postulandi na justiça do trabalho, não é necessário advogado para que a parte ingresse com ação cautelar em que formule pedido de liminar.

2. Direito Processual do Trabalho Teoria Geral do Processo do Trabalho Ano: 2015 Banca: CESPE Órgão: DPU Prova: Defensor Público



Julgue o item subsequente, relativo à competência e à prescrição no processo trabalhista e aos princípios gerais que norteiam esse processo. Amplamente admitido no direito material do trabalho, o princípio da busca da verdade real não se aplica ao direito processual do trabalho, uma vez que a finalidade do processo é a justa e igualitária composição do litígio com mesmos direitos ao contraditório e à ampla defesa.

3. Direito Processual do Trabalho Teoria Geral do Processo do Trabalho Ano: 2014 Banca: CESPE Órgão: Câmara dos Deputados Prova: Analista Legislativo

Em relação aos princípios e às fontes do direito processual do trabalho, julgue o item a seguir. A ampla liberdade conferida aos magistrados trabalhistas na direção do processo, com poder de determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento da causa, deriva do princípio da busca da verdade real, que é aplicado no direito processual do trabalho.

4. Direito Processual do Trabalho Teoria Geral do Processo do Trabalho Ano: 2014 Banca: CESPE Órgão: Câmara dos Deputados Prova: Analista Legislativo

Em relação aos princípios e às fontes do direito processual do trabalho, julgue o item a seguir. O princípio da imparcialidade do juiz não é aplicável ao processo do trabalho, uma vez que a justiça laboral possui caráter tutelar que visa à proteção do trabalhador, hipossuficiente em face do seu empregador.

5. (Prova: CESPE - 2014 - Câmara dos Deputados - Analista Legislativo - Consultor Legislativo Área V / Direito Processual do Trabalho)

Em relação aos princípios e às fontes do direito processual do trabalho, julgue o item a seguir. Considerando que o juiz não se pode eximir de sentenciar sob a alegação de lacuna na lei, nos



casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, independentemente da existência de incompatibilidades entre esses ramos do direito.

6. Direito Processual do Trabalho Teoria Geral do Processo do Trabalho Ano: 2013 Banca: CESPE Órgão: TRT - 17ª Região (ES) Prova: Técnico Judiciário - Área Administrativa

Em relação aos princípios, às partes e ao processo do trabalho, julgue os próximos itens. O princípio da proteção aplicado ao direito do trabalho não incide no âmbito do processo do trabalho, pois o juiz não pode instituir privilégios que descaracterizem o tratamento isonômico entre as partes.

7. Direito Processual do Trabalho Teoria Geral do Processo do Trabalho Ano: 2013 Banca: CESPE Órgão: AGU Prova: Procurador Federal

Em relação ao direito processual do trabalho, julgue os itens a seguir. Segundo entendimento do TST, a regra prevista no CPC que prevê o prazo em dobro quando litisconsortes tiverem procuradores diferentes é inaplicável ao processo do trabalho, em face da sua incompatibilidade com o princípio da celeridade.

8. Direito Processual do Trabalho Teoria Geral do Processo do Trabalho Ano: 2013 Banca: CESPE Órgão: SERPRO Prova: Analista – Advocacia

No que concerne ao direito processual do trabalho, julgue os itens seguintes. O princípio da imparcialidade do juiz não é aplicado no processo do trabalho, pois o princípio da proteção ao trabalhador, que tutela o obreiro hipossuficiente na relação de emprego, suprime a imparcialidade.



9. Direito Processual do Trabalho Teoria Geral do Processo do Trabalho Ano: 2013 Banca: CESPE Órgão: TRT - 10ª REGIÃO (DF e TO) Prova: Analista Judiciário - Área Judiciária

Julgue os próximos itens, no que se refere aos princípios gerais do processo trabalhista. Segundo o TST, quando litisconsortes forem representados por diferentes procuradores, serão contados em dobro os prazos a eles disponíveis para contestar, para recorrer e, de modo geral, para falar nos autos.

-
10. (Prova: CESPE - 2007 - TRT - 9ª REGIÃO (PR) - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito Processual do Trabalho / Teoria Geral do Processo do Trabalho;) Com relação aos princípios inerentes ao processo do trabalho,

julgue os itens subsequentes. O processo civil é fonte subsidiária do processo do trabalho, sendo que, nas execuções trabalhistas, havendo omissão na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), deve o intérprete, preferencialmente, buscar a regra de regência aplicável às execuções fiscais.

-
11. (Prova: CESPE - 2007 - TRT - 9ª REGIÃO (PR) - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito Processual do Trabalho / Teoria Geral do Processo do Trabalho;) De acordo com o princípio da oralidade, os atos processuais prescindem de forma ou transcrição escrita do inteiro teor ou do respectivo resumo e são sempre realizados em audiência perante o juiz do trabalho.

12. (Prova: CESPE - 2005 - TRT-16R - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito Processual do Trabalho / Teoria Geral do Processo do Trabalho;) Com relação aos princípios gerais que informam o processo trabalhista, julgue os itens seguintes. O princípio da isonomia impõe ao magistrado o dever de assegurar aos litigantes idêntico tratamento, durante a instrução do processo.
-

13. (Prova: CESPE - 2005 - TRT-16R - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito Processual do Trabalho / Teoria Geral do Processo do Trabalho;) Como expressão do postulado ético-jurídico da motivação das decisões, o juiz do trabalho está obrigado a expor, no julgamento, as razões determinantes para a formação de seu convencimento.

14. (Prova: CESPE - 2009 - AGU - Advogado / Direito Processual do Trabalho / Teoria Geral do Processo do Trabalho;) O princípio do dispositivo confere ao juiz a prerrogativa de procurar e reunir o material do processo, devendo o magistrado observar sempre o respeito à igualdade das partes perante a lei. A inspeção judicial constitui uma das formas de observância de tal princípio.

15. (Prova: CESPE - 2009 - AGU - Advogado / Direito Processual do Trabalho / Teoria Geral do Processo do Trabalho;) Os princípios do Direito Processual do Trabalho funcionam como orientadores das partes, que devem apresentar fatos e postular a solução, e do juiz, o qual deve interpretar os fatos que lhe são apresentados e, aplicando a lei aos casos concretos, solucionar a lide. Tais princípios inspiram preceitos legais, orientam os intérpretes e sanam as omissões legais.

16. (Prova: CESPE - 2007 - TRT-9R - Técnico Judiciário - Área Administrativa / Direito Processual do Trabalho / Teoria Geral do Processo do Trabalho;) Julgue os itens a seguir. No processo do trabalho, apenas se admite a reclamação trabalhista oral, dado o princípio da oralidade.

17. (Prova: CESPE - 2008 - TRT - 5ª Região (BA) - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito Processual do Trabalho / Teoria Geral do Processo do Trabalho;) Acerca dos princípios gerais do processo trabalhista, bem como dos prazos da execução, dos recursos e da decadência nesse âmbito, julgue os itens que se seguem. Os créditos resultantes das relações de trabalho decaem após passados dois anos do fim do contrato de trabalho.



18. (Prova: CESPE - 2008 - TRT - 5ª Região (BA) - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito Processual do Trabalho / Teoria Geral do Processo do Trabalho;) A posição majoritária da doutrina é de que, por ser aplicável subsidiariamente o Código de Processo Civil, nos casos em que a CLT nada dispuser, nem houver incompatibilidade, os entes públicos devam ser notificados pessoalmente da ação por meio de oficial de justiça, e não por correio.

GABARITO DAS QUESTÕES DA AULA

PRINCÍPIOS DO	6. E	13.C
PROCESSO DO TRABALHO	7. C	14.E
1. E	8. E	15.C
2. E	9. E	16.E
3. C	10.C	17.E
4. E	11.E	18.E
5. E	12.C	



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.