etrônico



Aula 00

Direito Processual do Trabalho p/ OAB 1ª Fase XXIX Exame

Professor: Equipe Priscila Ferreira, Priscila Ferreira

Apresentação e Cronograma de Aulas 2
Cronograma De Aulas 3
Metodologia Do Curso 5
Apresentação Pessoal 5
1 - Considerações Iniciais. 6
2 - Introdução Ao Estudo Do Direito Processual Do Trabalho. 6
3 – Eficácia Temporal Da Lei Nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista). 8
4 – Princípios Do Direito Do Trabalho. 14
4.1 – Princípio do Dispositivo..... 14
4.2 – Princípio Inquisitivo..... 15
4.3 - Princípio do Duplo Grau de Jurisdição..... 16
4.4 - Princípio da Conciliação..... 17
4.5 - Princípio do jus postulandi. 19
4.6 - Princípio da Oralidade. 20
4.7 - Princípio da Irrecorribilidade imediata das decisões interlocutórias. 21
4.8 - Princípio da Simplicidade 25
4.9 - Princípio da concentração dos autos processuais. 25
4.10 - Princípio da Eventualidade 26

APRESENTAÇÃO E CRONOGRAMA DE AULAS

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO - XXIX EXAME DE ORDEM

Iniciamos os estudos no **Curso de 1ª Fase em Direito Processual do Trabalho** para o **XXIX Exame da OAB**, voltado para a **prova objetiva**, a ser realizada pela **FGV.**
Antes de iniciarmos qualquer estudo, devemos nos ater para algumas dicas básicas, as quais serão essenciais para o grande sucesso de vocês na prova. Vejamos:

- ✓ A prova da 1ª Fase é composta de oitenta questões, devendo você atingir quarenta pontos para ter autorização de caminhar ao próximo passo, qual seja, a segunda fase da OAB. As **matérias de direito e processo do trabalho irão compor em sua prova um total de onze questões**, sendo em média, cinco questões de trabalho e seis de processo do trabalho.

- ✓ Desta forma, as questões de direito e processo do trabalho são de grande valia para a sua aprovação, logo, ainda que você não tenha uma grande feição pela matéria, tente se dedicar a ela, isto lhe garantirá alguns pontinhos rumo à segunda fase da OAB.

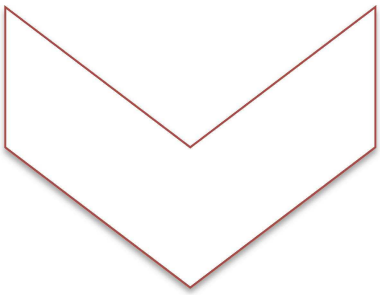
- ✓ A grande **atenção** que deveremos ter a este **edital** refere-se à cobrança da matéria sob a égide da **Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, assim como ocorreu nos últimos exames**. Isso não lhe deverá causar preocupações ou espanto, já que juntos conseguiremos ver as atualizações de forma clara e de fácil entendimento, sempre ressaltando para vocês as possíveis "pegadinhas" que poderão ser elaboradas, em comparação com as normas revogadas pela Lei nº 13.467/2017. Logo, utilize este curso como forma de se atualizar perante a atual legislação, bem como para garantir o seu passaporte para a segunda fase da OAB.

- ✓ A estruturação do curso terá por base as **videoaulas**, disponibilizadas **ao longo do curso**, além dos PDFs (livros digitais) que amparam todo o conteúdo elucidado nas aulas.

- ✓ O curso terá como objetivo a abordagem dos principais pontos da matéria, de forma que iremos percorrer nos estudos todos os tópicos já exigidos pela banca.

- ✓ O estudo para primeira fase, em especial, em direito processual do trabalho, exigirá do candidato o uso de uma **CLT atualizada do ano de 2019**, já que estudaremos a reforma trabalhista, e o enfoque no texto legal se revelará de extrema importância.

- ✓ Por fim, destaco, nesse momento, os principais **temas já cobrados pela banca, em seu grau de importância**, e que você deverá se ater ao longo da nossa caminha de estuda:



- Recursos;
- Execução;
- Provas;
- Defesa do Reclamado;
- Custas Processuais;
- Procedimentos na Justiça do Trabalho;
- Audiência;
- Partes e procuradores;
- Prazos Processuais;
- Mandando de segurança;
- Competência.

CRONOGRAMA DE AULAS

O curso compreenderá um total de sete aulas em PDF, juntamente desta aula demonstrativa, sendo distribuídas conforme cronograma abaixo, o qual poderá sofrer algumas alterações no transcorrer no curso:

AULA	CONTÉUDO	DATA
Demonstrativa (Aula 0)	1. Princípios do Processo do Trabalho	19/03
01	2. Organização da Justiça do Trabalho 3. Competência da Justiça do Trabalho.	03/04
02	4. Atos Processuais 5. Prazos Processuais 6. Nulidades 7. Custas processuais	17/04
03	8. Partes e Procuradores 9. Reclamação Trabalhista	09/05
04	10. Audiência, Provas e Sentença	23/05
05	11. Defesa	30/05

06	12. Recursos Trabalhistas	06/06
07	13. Execução no Processo do Trabalho	10/06

*Ressalto que pequenas alterações poderão ocorrer neste cronograma prévio, hipótese em que vocês serão comunicados pela área do aluno.



TOME NOTA!

Algumas **dicas** se fazem essenciais ao seu estudo e, desde já, as faço:

✓ Tente fazer uma organização de seu estudo através de uma sistemática diária, de forma que você estude de duas a três matérias por dia, a depender do tempo disponível em sua rotina diária. Tal sistematização poderá ser realizada de forma simples, mas que lhe garantirá a passagem por todos os conteúdos necessários para sua aprovação. Veja, a título de exemplificação:

Domingo	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	Sábado
25/05	**26/05**	**27/05**	**28/05**	**29/05**	**30/05**	**31/05**
Dia Livre	**Estudo de 2 a 3 matérias + Questões.**	**Estudo de 2 a 3 matérias + Questões.**	**Estudo de 2 a 3 matérias + Questões.**	**Estudo de 2 a 3 matérias + Questões.**	**Estudo de 2 a 3 matérias + Questões.**	**Estudo de 2 a 3 matérias + Questões.**

✓ O seu estudo não deve se consubstanciar apenas na visualização das videoaulas, você deve tentar ler os PDF, em especial aqueles em que destacamos o maior grau de importância pela sistemática de cores, quais sejam:

Alto índice de exigência na prova acerca do tema;

Médio índice de exigência na prova acerca do tema;

Baixo índice de exigência na prova acerca do tema.

- ✓ Durante o curso, teremos alguns simulados, aos quais você deverá sempre realizar, como forma de auto avaliar nas matérias e, inclusive, perceber em quais conteúdos você deve ter um maior enfoque;

- ✓ Por fim, tenha consciência de que você é o único responsável pela sua aprovação, então, não deixe para estudar e rever todo conteúdo na véspera da prova, isto lhe prejudicará. Tenha **foco** no seu objetivo, a **APROVAÇÃO !**

METODOLOGIA DO CURSO

Diante destes aspectos iniciais, vamos observar e compreender a estruturação do nosso curso, conforme as considerações realizadas abaixo:

PRIMEIRA, como a disciplina possui certo grau de importância perante a prova de primeira fase da OAB, teremos diversas videoaulas a serem disponibilizadas ao longo do curso.

SEGUNDA, toda aula será acompanhada de um arquivo de PDFs, o qual conterá conteúdo e questões já exigidas pela banca acerca do tema, sendo estas gabaritadas e comentadas, o que facilitará nos seus estudos e eliminará qualquer dúvida que você possa ter ao estudar provas anteriores.

A sistemática das aulas estará com enfoque nos temas mais recorrentes em provas, além de alguns inéditos que poderão ser exigidos do candidato, e que faremos questão de repassar para vocês.

TERCEIRA, ao final das próximas aulas, teremos um resumo dos principais aspectos abordado ao longo do PDF (livro digital).

APRESENTAÇÃO PESSOAL

Por fim, farei uma breve apresentação pessoal, com intuito de que vocês possam conhecer mais um pouco desta professora para fins de estreitarmos os nossos laços.



*Meu nome é **Priscila Cristina Ferreira.** Atuo como Advogada Trabalhista e Consultora Jurídica Trabalhista na Advocacia Ubirajara Silveira, Professora, Autora e Palestrante. Sou especialista em Direito Processual Civil pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP) e Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade INESP, além de Mestranda em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP).*

A minha experiência profissional inclui a Docência em graduação, pós-graduação, cursos preparatórios para concursos públicos e exames de ordem, especialmente, em Direito e Processo do Trabalho.

Logo abaixo, deixo os meus contatos para que vocês possam solucionar qualquer dúvida sobre o curso, matéria, ou ainda, fazer qualquer sugestão.

Terei um enorme prazer em auxiliá-los nesta caminhada que será de grade sucesso.

Contem comigo!!!

 **prof.prisfer@gmail.com**

 **Fórum de Dúvidas do Portal do Aluno**

 **@profpriscilaferreira**

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

1 - Considerações Iniciais.

O nosso estudo de **direito processual do trabalho** analisará diversos temas importantes, de forma a se estruturar toda a matéria, sendo desde a base principiológica do direito processual, até os seus aspectos mais aprofundados.

Partindo desta premissa, devemos lembrar que em matéria processual, o direito processual civil, assim como a **Lei de Execução Fiscal**, deverão ser **aplicados** ao processo do trabalho de **forma supletiva e subsidiária,** nas hipóteses e condições abaixo consignadas.

Desta forma, vamos aos estudos!

2 - Introdução Ao Estudo Do Direito Processual Do Trabalho.

O direito processual do trabalho, assim como outros ramos do direito, se funda em princípios básicos, os quais são tidos como fontes formais no Direito Processual do Trabalho, e possuem uma tríplice função: Informativa, Integrativa e Interpretativa.

A **função informativa** se refere ao fato dos princípios inspirarem e informarem o legislador na criação das normas; a **função integrativa** objetiva que os princípios criem um sistema jurídico coeso, de forma que as lacunas da lei (ausência de regulamentação) sejam superadas, não deixando nenhum caso sem solução, conforme preconizado no artigo 8º da CLT; por fim, a **função interpretativa** refere-se ao fato dos princípios permitirem aos aplicadores do direito uma melhor interpretação as normas jurídicas.

O direito processual do trabalho visa regular os processos individuais e coletivos, aos quais são colocados sob apreciação do Poder Judiciário, mais especificamente, da Justiça do Trabalho. Desta forma, por vezes, a CLT não regulamenta e determina todos os aspectos processuais, fazendo com tenhamos de nos recorrer ao direito processual civil e leis esparsas. Nesse sentido, o direito processual civil será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, sempre que estivéssemos diante de uma ausência de regulamentação, ou lacuna, bem como diante de uma compatibilidade sistêmica, ou seja, diante de um binômio:

Compatibilidade + Lacuna (omissão)

Nesse sentido, observe todo contexto legal trazido no **Artigo 769 da CLT e Artigo 15 do CPC, respectivamente:**

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

> *Art. 15. Na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, as disposições deste Código lhes serão aplicadas supletiva e subsidiariamente.*

Logo, nestes termos, **o CPC será aplicado de forma supletiva e subsidiária sempre que houver omissão da CLT, e compatibilidade com seus preceitos**.



Contudo, observe que no processo de execução trabalhista, o direito processual civil também será fonte subsidiária, em razão da ausência de regulamentação, mas anteriormente a ele, deverá ser aplicada a Lei de Execuções Fiscais, como se observa no **artigo 889 da CLT:**

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

Desta forma, podemos esquematizar tais aspectos da seguinte forma:

APLICAÇÃO	FASE DE CONHECIMENTO	FASE DE EXECUÇÃO
Fonte Principal	CLT e Leis Esparsas	CLT e Leis Esparsas
Fonte Subsidiária	CPC (Processo Comum)	Lei de Execuções Fiscais
Fonte Subsidiária	----------	CPC (Processo Comum)

3 – Eficácia Temporal Da Lei Nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista).

A reforma trabalhista (Lei nº 13.467/17) possui aplicabilidade em suas normas materiais e processuais a partir de 11/11/2017, e de forma imediata nesta data, inclusive, quanto aos contratos em curso, nos termos da MP nº 808/2017.

Desta forma, conforme regramentos de **eficácia no tempo da legislação,** os processos em curso, referentes a atos processuais que ainda serão praticados, deverá se aplicar as regras processuais no momento da prática do ato, em sendo posterior a 11/11/2017, se aplicará a normatização da reforma trabalhista; já as normas de direito material serão aplicadas conforme a legislação vigente à época da relação jurídica formada.

Neste sentido, observe o **artigo 6º da Lei nº 13.467/17:**

"Esta Lei entra em vigor após decorridos cento e vinte dias de sua publicação oficial."

Quando a **eficácia no espaço da norma trabalhista**, esta deve ser aplicada em todo território nacional, seja a brasileiro ou estrangeiro, **conforme artigo 763 da CLT,** o que consagra o **Princípio da Territorialidade.**

Com base no exposto, e com intuito de traçar metas aos seus estudos, ressalto uma maior atenção na esfera processual aos seguintes dispositivos legais, impactados pela reforma trabalhista:



➢ Custas Processuais – Artigo 789 da CLT:

"Nos dissídios individuais e nos dissídios coletivos do trabalho, nas ações e procedimentos de competência da Justiça do Trabalho, bem como nas demandas propostas perante a Justiça Estadual, no exercício da jurisdição trabalhista, as custas relativas ao processo de conhecimento incidirão à base

de 2% (dois por cento), observado o mínimo de R$ 10,64 (dez reais e sessenta e quatro centavos) e o máximo de quatro vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, e serão calculadas: (...)"

➢ Benefício da Justiça Gratuita – Artigo 790, §3º e 4º da CLT:

"(...)

§ 3o É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 4o O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo."

➢ Dano Processual – Artigo 793-A a 793-D da CLT:

Art. 793-A. Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente.

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.

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.

§ 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.

§ 2o Quando o valor da causa for irrisório ou inestimável, a multa poderá ser fixada em até duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 3o O valor da indenização será fixado pelo juízo ou, caso não seja possível mensurá-lo, liquidado por arbitramento ou pelo procedimento comum, 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.

➢ Ônus da prova – Artigo 818 da CLT:

Art. 818. 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.

§ 1o Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

§ 2o A decisão referida no § 1o deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido.

§ 3o A decisão referida no § 1o deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil.

➢ Petição Inicial, Audiência e Defesa – Artigo 840, 843, 844 e 847 da CLT:

Art. 840 - 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.

Art. 841 - 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.

(...)

§ 3º Oferecida a contestação, ainda que eletronicamente, o reclamante não poderá, sem o consentimento do reclamado, desistir da ação.

(...)

Art. 843 - Na audiência de julgamento deverão estar presentes o reclamante e o reclamado, independentemente do comparecimento de seus representantes salvo, nos casos de Reclamatórias Plúrimas ou Ações de Cumprimento, quando os empregados poderão fazer-se representar pelo Sindicato de sua categoria.

§ 1º É facultado ao empregador fazer-se substituir pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão o proponente.

§ 2º Se por doença ou qualquer outro motivo poderoso, devidamente comprovado, não for possível ao empregado comparecer pessoalmente, poderá fazer-se representar por outro empregado que pertença à mesma profissão, ou pelo seu sindicato.

§ 3º O preposto a que se refere o § 1º deste artigo não precisa ser empregado da parte reclamada.

Art. 844 - 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.

§ 1º Ocorrendo motivo relevante, poderá o juiz suspender o julgamento, designando nova audiência.

§ 2º Na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas calculadas na forma do art. 789 desta Consolidação, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável.

§ 3º O pagamento das custas a que se refere o § 2º é condição para a propositura de nova demanda.

*§ 4º A revelia não produz o efeito mencionado no **caput** deste artigo se:*

I - havendo pluralidade de reclamados, algum deles contestar a ação;

II - o litígio versar sobre direitos indisponíveis;

III - a petição inicial não estiver acompanhada de instrumento que a lei considere indispensável à prova do ato;

IV - as alegações de fato formuladas pelo reclamante forem inverossímeis ou estiverem em contradição com prova constante dos autos.

§ 5º Ainda que ausente o reclamado, presente o advogado na audiência, serão aceitos a contestação e os documentos eventualmente apresentados.

(...)

Art. 847 - 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.

➢ Desconsideração da Personalidade Jurídica – Artigo 855-A da CLT:

Art. 855-A. Aplica-se ao processo do trabalho o incidente de desconsideração da personalidade jurídica previsto nos arts. 133 a 137 da Lei no 13.105, de 16 de março de 2015 - Código de Processo Civil.

§ 1º Da decisão interlocutória que acolher ou rejeitar o incidente:

I - na fase de cognição, não cabe recurso de imediato, na forma do § 1º do art. 893 desta Consolidação;

II - na fase de execução, cabe agravo de petição, independentemente de garantia do juízo;

III - cabe agravo interno se proferida pelo relator em incidente instaurado originariamente no tribunal.

§ 2º A instauração do incidente suspenderá o processo, sem prejuízo de concessão da tutela de urgência de natureza cautelar de que trata o art. 301 da Lei no 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil)

➢ Acordo Extrajudicial – Artigo 855-B da CLT:

Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.

§ 1o As partes não poderão ser representadas por advogado comum.

§ 2o Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.

Art. 855-C. O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6o do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8o art. 477 desta Consolidação.

Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença.

Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados.

Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.

HORA DE PRATICAR!

Gustavo foi empregado da empresa Pizzaria Massa Deliciosa. Após a extinção do seu contrato, ocorrida em julho de 2018, as partes dialogaram e confeccionaram um termo de acordo extrajudicial, que levaram à Justiça do Trabalho para homologação. O acordo em questão foi assinado pelas partes e por um advogado, que era comum às

partes. Considerando o caso narrado, segundo os ditames da CLT, assinale a afirmativa correta.

A) Viável a homologação do acordo extrajudicial, porque fruto de manifestação de vontade das partes envolvidas.

B) Não será possível a homologação, porque empregado e empregador não podem ter advogado comum.

C) Impossível a pretensão, porque, na Justiça do Trabalho, não existe procedimento especial de jurisdição voluntária, mas apenas contenciosa.

D) Para a validade do acordo proposto, seria necessário que o empregado ganhasse mais de duas vezes o teto da Previdência Social.

Gabarito: B

Comentários: Inicialmente, observa-se que o processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado. No entanto, para fins de admissibilidade e validade do acordo firmado necessário será que as partes não estejam representadas por advogado comum.

➢ Execução – Artigo 876, 878 e 882 da CLT:

Art. 876 - As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo; os acordos, quando não cumpridos; os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia serão executada pela forma estabelecida neste Capítulo.

Parágrafo único. A Justiça do Trabalho executará, de ofício, as contribuições sociais previstas na alínea a do inciso I e no inciso II do caput do art. 195 da Constituição Federal, e seus acréscimos legais, relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e dos acordos que homologar.

(...)

Art. 878. 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. 882. O executado que não pagar a importância reclamada poderá garantir a execução mediante depósito da quantia correspondente, atualizada e acrescida das despesas processuais, apresentação de seguro-garantia judicial ou nomeação de bens à penhora, observada a ordem preferencial estabelecida no art. 835 da Lei no 13.105, de 16 de março de 2015 - Código de Processo Civil.

4 – PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO.

Estudando os alicerces do processo do trabalho, começaremos por seus princípios, alguns da esfera civil, e aplicáveis ao processo do trabalho, outros, tipicamente do processo trabalhista. Vejamos:

4.1 – PRINCÍPIO DO DISPOSITIVO.

O princípio do dispositivo, também chamado de **princípio da inércia da jurisdição**, assim se denomina pelo fato de o juiz não poder prestar a tutela jurisdicional sem ter sido provocado, ou seja, a parte só pode exigir a entrega de uma prestação jurisdicional, quando provocar o judiciário, caso contrário, este se manterá inerte.
Nesta toada, prega o **artigo 2º do CPC e o artigo 765 da CLT**, respectivamente:

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

> *Art. 765 - 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.*

Como toda regra possui a sua exceção, esta não seria diferente. Observe:

I. A reforma trabalhista trouxe impactos sobre tal dispositivo celetista, já que em sede de execução, autorizava-se, em exceção a este regramento, que o magistrado, de ofício, impulsionasse a execução definitiva (artigo 878 da CLT), já que a execução provisória sempre dependeu de requerimento (artigo 520, I, do CPC). No entanto, com o advento da reforma, o **impulsionamento do magistrado de ofício**, ainda que em sede de execução definitiva, **apenas** poderá ocorrer nos casos em que **as partes não estiverem representadas por advogado**, ou seja, quando tratar-se de uma hipótese de *jus postulandi*. Nos termos do artigo 878 da CLT e 520 do CPC, verifica-se que:

> *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. 520, CPC - O cumprimento provisório da sentença impugnada por recurso desprovido de efeito suspensivo será realizado da mesma forma que o cumprimento definitivo, sujeitando-se ao seguinte regime:

I - corre por iniciativa e responsabilidade do exequente, que se obriga, se a sentença for reformada, a reparar os danos que o executado haja sofrido;

II. No capítulo "Dos Dissídios Coletivos", o artigo 856 da CLT prevê a possibilidade de se instaurar dissídio coletivo de ofício pelo Tribunal, ou seja, **sem provocação de qualquer das partes.**

Art. 856 - 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.

4.2 – PRINCÍPIO INQUISITIVO.

O **princípio inquisitivo** centraliza-se na figura do órgão julgador, o qual possui poderes para dar continuidade ao processo, ou seja, não permitir que o dissídio seja instaurado e o processo permaneça paralisado ou inerte.
Nesta toada, verifica-se o entendimento contido no artigo 765 da 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.

Desta forma, o autor Élisson Miessa, nos explica a correlação do princípio dispositivo e inquisitivo, veja:

"Com efeito, atualmente, iniciado o processo (princípio dispositivo), ele será impulsionado oficialmente (inquisitivo), devem todos os sujeitos cooperarem entre si para que se obtenham, em tempo razoável, decisão de mérito justa e efetiva (princípio do cooperativo)."[1]

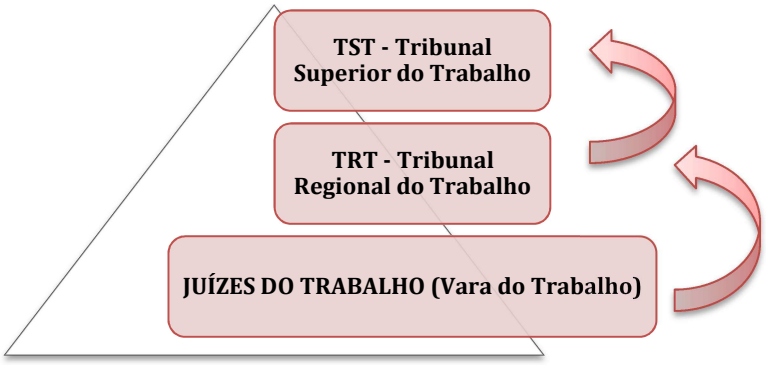
A ideia central é de que instaurado o processo, o magistrado deve impulsionar exigindo a prática de atos das demais partes, com intuito de se ter a consagração do princípio inquisitivo, já que o dispositivo foi concretizado com o início da demanda.

[1] *MIESSA, Élisson. Processo do Trabalho. 7ª ed. rev. atual. Bahia: Editora JusPodivm, 2018, p.65.*

4.3 - Princípio do Duplo Grau de Jurisdição.

O princípio do duplo grau de jurisdição prevê a possibilidade de uma decisão quando proferida ser passada por reexame em novo órgão do Poder Judiciário, a fim de se ter um novo provimento jurisdicional acerca daquele dissídio instaurado frente à Justiça do Trabalho.

Lembrando que a Justiça do Trabalho é dividida entre os seguintes órgãos:



A estruturação acima mencionada está prevista no artigo 111 da CF:

> *São órgãos da Justiça do Trabalho:*
>
> *I - o Tribunal Superior do Trabalho;*
>
> *II - os Tribunais Regionais do Trabalho;*
>
> *III - Juízes do Trabalho.*

Neste sentido, a decisão proferida pela Vara do Trabalho em sede de dissídio individual, em regra, ainda poderá ser reanalisado pelo TRT e TST, em segundo e terceiro grau de jurisdição trabalhista. Em **regra, os recursos são julgados pelo órgão superior a que proferiu a decisão recorrida,** em **exceção à regra dos embargos de declaração, que serão julgados pelo mesmo órgão que proferiu a decisão**.

A propositura de recurso revela-se viável sempre que presente um *"error in procedendo"* ou "*error in judicando",* o primeiro visando à anulação de decisão frente a algum vício de procedimento, já o segundo objetiva a reforma diante de um erro de julgamento, no qual se objetiva a sua reforma.

A doutrina majoritariamente entende que o **duplo grau de jurisdição não é um direito ou uma garantia constitucional, e sim, uma regra de organização judiciária**, razão pela qual não há que se trazer a ideia de violação constitucional frente ao não cabimento de recurso em processo que tramita no **rito sumário**, na Justiça do Trabalho. Neste rito trabalhista são

cabíveis ações de até dois salários mínimos e, majoritariamente, entende-se pelo não cabimento de recurso, de forma excepcional, aceitando-se a possibilidade de Recurso Extraordinário por violação à Constituição Federal.

4.4 - PRINCÍPIO DA CONCILIAÇÃO.

A Justiça do Trabalho visa à conciliação como forma principal de solução de seus conflitos, conforme **artigo 764 da CLT:**

> *Art. 764 - Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.*
>
> *§ 1º - Para os efeitos deste artigo, os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos.*
>
> *§ 2º - Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título.*
>
> *§ 3º - É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório.*

No **rito sumaríssimo**, **artigo 852-E da CLT**, quando aberta a sessão, o magistrado fará a tentativa de conciliação, e **ao longo da audiência**, sempre tentará persuadir as partes para optarem pela via conciliatória.

Já no **rito ordinário**, **artigo 846 e 850 da CLT,** o magistrado deverá realizar **duas tentativas conciliatórias,** quais sejam:

1. **Na abertura da audiência inicial e, antes da apresentação da defesa – artigo 846 da CLT:**

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

2. **Após as razões finais e, antes da sentença – artigo 850, CLT:**

> *Art. 850 - 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.*

Neste sentido, pode lhe surgir a seguinte dúvida:

Caso as partes se conciliem, obrigatório torna-se a sua homologação pelo magistrado?

A resposta é clara e objetiva, o magistrado não é obrigado a homologar acordo realizado entre as partes, mas tão somente, realizar a tentativa de conciliação, de forma que se ele verificar que o acordo não é frutífero para alguma das partes com base no princípio da proteção, ou ainda, esteja viciado, poderá não homologar, e desta sua decisão extintiva do processo sem resolução de mérito não caberá recurso, tampouco Mandado de Segurança. Acerca do tema, observe a **Súmula nº 418 do TST:**

> *A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança.*

E caso o juiz homologue o acordo realizado entre as partes, nesta situação, cabível será recurso por qualquer dos interessados?

Quando homologado o acordo celebrado entre as partes, não será cabível recurso por nenhuma delas, trata-se de uma decisão irrecorrível para as partes. No entanto, o entendimento majoritário prevê a possibilidade de recurso pela União (INSS) em relação às contribuições previdenciárias.

Mas, caso a parte vise à desconstituição da coisa julgada, alcançada com a homologação do acordo, cabível será **Ação Rescisória**, como único meio de rescindir a decisão, conforme **Súmula nº 259 do TST:**

> *Só por ação rescisória é impugnável o termo de conciliação previsto no parágrafo único do art. 831 da CLT.*

Vale lembrar, que nos termos da IN n. 39/2016 **não se aplica ao processo do trabalho o artigo 334, §5º do CPC,** o qual prevê que:

> *Art. 334. Se a petição inicial preencher os requisitos essenciais e não for o caso de improcedência liminar do pedido, o juiz designará audiência de conciliação ou de mediação com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, devendo ser citado o réu com pelo menos 20 (vinte) dias de antecedência.*
>
> *(...)*
>
> *§ 5º O autor deverá indicar, na petição inicial, seu desinteresse na autocomposição, e o réu deverá fazê-lo, por petição, apresentada com 10 (dez) dias de antecedência, contados da data da audiência.*
>
> *(...)*

Desta forma, a tentativa de conciliação é obrigatória no processo do trabalho em qualquer procedimento que tramite o processo, não podendo as partes dispensá-lo.

4.5 - PRINCÍPIO DO *JUS POSTULANDI*.

O princípio do jus postulandi traz a ideia de que empregado e empregador podem postular perante a Justiça do Trabalho sem a presença de um advogado, **conforme artigo 791 da CLT:**

> *Art. 791 - Os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final.*
>
> *§ 1º - Nos dissídios individuais os empregados e empregadores poderão fazer-se representar por intermédio do sindicato, advogado, solicitador, ou provisionado, inscrito na Ordem dos Advogados do Brasil.*
>
> *§ 2º - Nos dissídios coletivos é facultada aos interessados a assistência por advogado.*
>
> *§ 3o A constituição de procurador com poderes para o foro em geral poderá ser efetivada, mediante simples registro em ata de audiência, a requerimento verbal do advogado interessado, com anuência da parte representada.*

No entanto, postular em juízo sem estar assistido por advogado tem limitações na Justiça do Trabalho, uma vez que este acesso, nesta situação, fica limitado até o TRT, não alcançando também a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança e os recursos de competência do TST, conforme **Súmula nº 425 do TST**:

> *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.*

Em correlação a este ponto, e que veremos mais adiante, vale lembrar que com a reforma trabalhista será devido ao advogado parte dos honorários advocatícios sucumbenciais, fixados entre o **mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento)** sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa, conforme **artigo 791-A da CLT.**



(FGV – OAB – 2013) Na Justiça do Trabalho, segundo o entendimento sumulado pelo TST, é correto afirmar-se que o jus postulandi

a) não se aplica à ação rescisória, à ação cautelar, ao mandado de segurança e aos recursos de competência do TST.

b) não tem mais aplicação na Justiça do Trabalho desde o advento da emenda constitucional.

c) aplica-se em todas as causas cujo valor seja inferior a 20 - salários mínimos, porque, a partir deste patamar, o advogado é indispensável.

d) aplica-se irrestritamente na seara trabalhista, em todas as esferas, instâncias e ações, sendo uma de suas características marcantes.

Gabarito: A

Comentários: Nos termos da Súmula n. 425 do TST, observa-se que não se aplica o jus postulandi a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança e os recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho.

4.6 - Princípio da Oralidade.

No processo do trabalho diversos atos processuais podem ser praticados de forma oral, inclusive, como forma de garantir a celeridade no processo.

Como exemplo, podemos mencionar alguns atos processuais que são admitidos na modalidade oral:

- ✓ **A Reclamação Trabalhista pode ser proposta de forma escrita ou oral, e nesta situação deverá ser reduzida a termo no prazo de cinco dias, sob pena de ter a incidência dos efeitos da perempção, qual seja, somente poder propor nova Reclamação Trabalhista depois de seis meses do seu arquivamento. Nesse sentido,**

Art. 731 - 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 - 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.

- ✓ **A defesa a ser apresentada pela parte ré também pode ser feita na modalidade oral, mais precisamente, no prazo de vinte minutos, conforme artigo 847 da 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.



Com o advento da reforma trabalhista se acrescentou o **parágrafo único ao artigo 847 da CLT**, de forma que trouxe a possibilidade da parte apresentar defesa escrita, e esta sendo realizada pelo **sistema de processo judicial eletrônico até a audiência.**

✓ **As razões finais apresentadas anteriormente a última tentativa de conciliação e a prolação da sentença, podem também ser realizadas de forma oral, sendo concedido dez minutos para cada parte, conforme artigo 850 da 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.

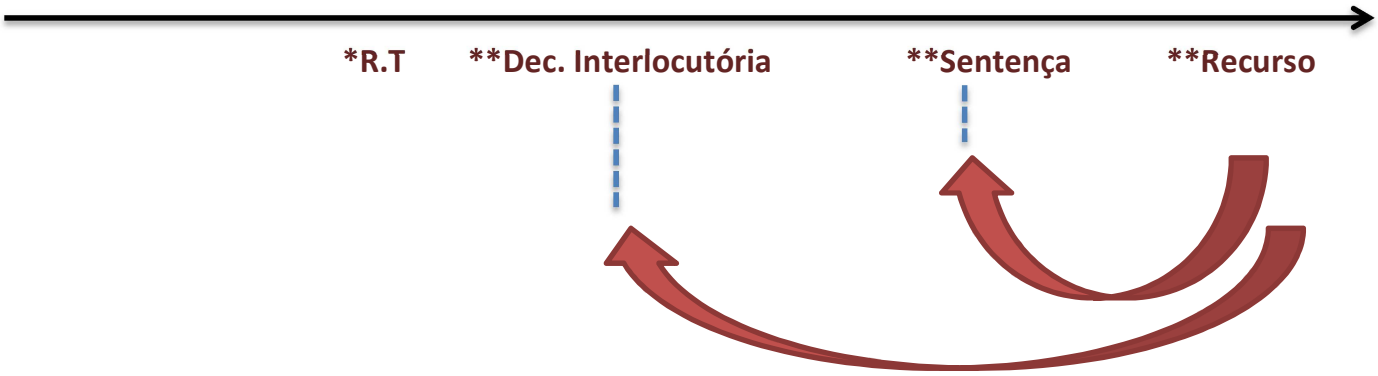
4.7 - PRINCÍPIO DA IRRECORRIBILIDADE IMEDIATA DAS DECISÕES INTERLOCUTÓRIAS.

No direito processual do trabalho se prega pelas decisões interlocutórias serem irrecorríveis de forma imediata e, querendo a parte impugnar, deverá fazê-la em sede de decisão final no processo.

Nos termos do artigo 203, parágrafo segundo, do CPC, caracterizam-se como decisão interlocutória todo pronunciamento judicial de natureza decisória que não se enquadre como sentença.

No processo do trabalho, diferentemente do que ocorre no processo civil, **as decisões interlocutórias são irrecorríveis de forma imediata,** ou seja, àquele que pretende impugnar a decisão interlocutória poderá tão somente, neste momento processual, consignar o seu protesto nos autos, este denominado como protesto antipreclusivo, a fim de que frente a decisão definitiva possa recorrer desta e da decisão interlocutória. Logo, **a decisão interlocutória não é recorrível de forma imediata, mas de forma mediata, ou seja, frente a uma decisão definitiva**, através de recurso ordinário, por exemplo, se poderá recorrer da sentença e da decisão interlocutória proferida no curso do processo.

ESTA CAI NA PROVA!



Assim, não é cabível **Recurso imediato** perante a decisão interlocutória, e sim, mediato. Mas, como toda regra no direito costuma ter sua exceção, neste momento não seria diferente, como se observa as hipóteses presentes na **Súmula n. 214 do TST**. Veja:

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;*

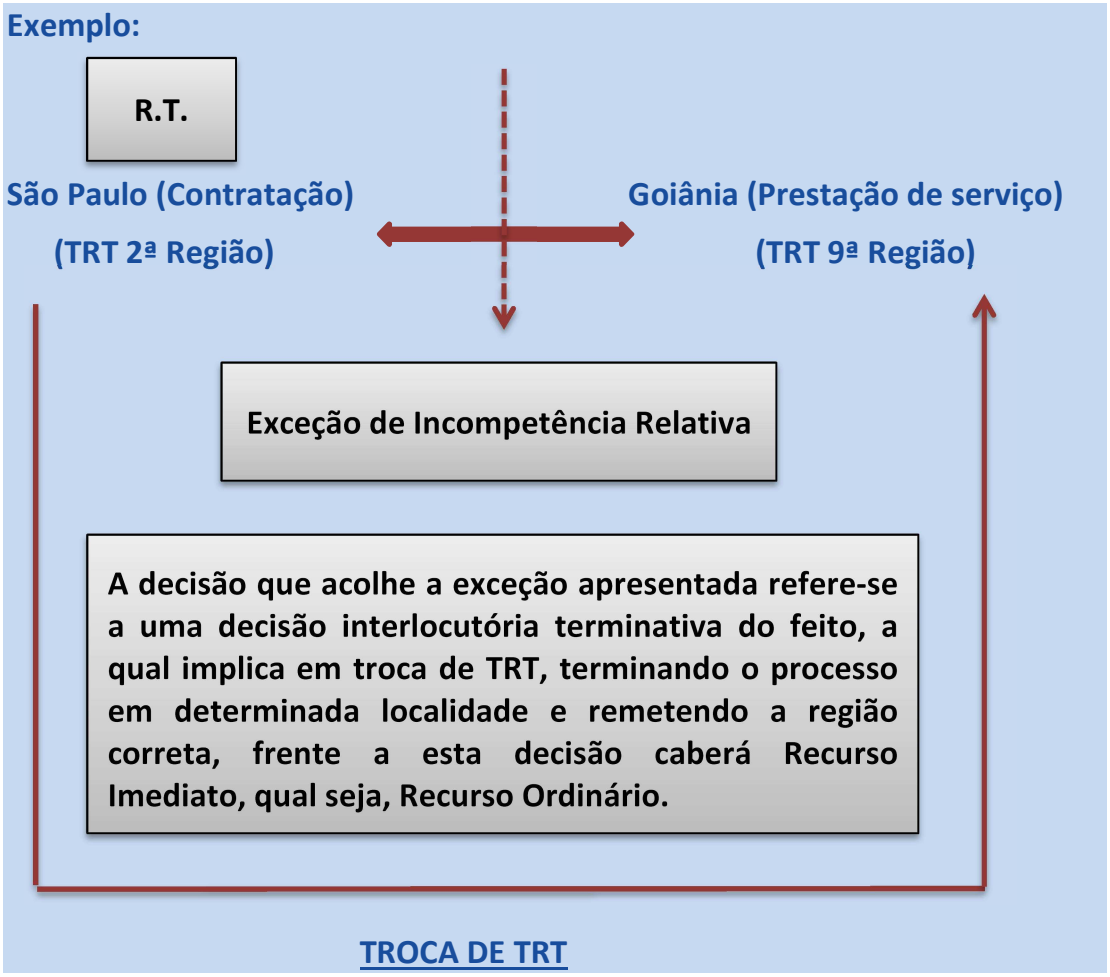
Exemplo: R.T => Sentença => R.O => Decisão do TRT anulando a decisão proferida pelo juiz "a quo", e determinando novo julgamento pelo juízo de origem.

Se tal decisão estiver confrontando Súmula ou OJ do TST, caberá Recurso de Revista, com fundamento no artigo 896 da CLT.

b) *suscetível de impugnação mediante recurso para o mesmo Tribunal;*

Exemplo: Decisão monocrática do relator não concedendo tutela antecipada, já pleiteada. Nesta situação, será cabível Agravo Regimental.

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.*



Neste diapasão, ressalto que quando concedida tutela provisória **antes da sentença** cabível será a impetração de mandado de segurança, uma vez que violado direito líquido e certo e, especialmente, pela inexistência de recurso próprio para as decisões interlocutórias.
Contudo, **se proferida sentença**, antes de o mandado de segurança ter seu objeto apreciado, este perderá o seu objeto, apenas sendo cabível, agora, o recurso ordinário, frente a existência de uma sentença.
Neste sentido, Súmula n. 414, TST:

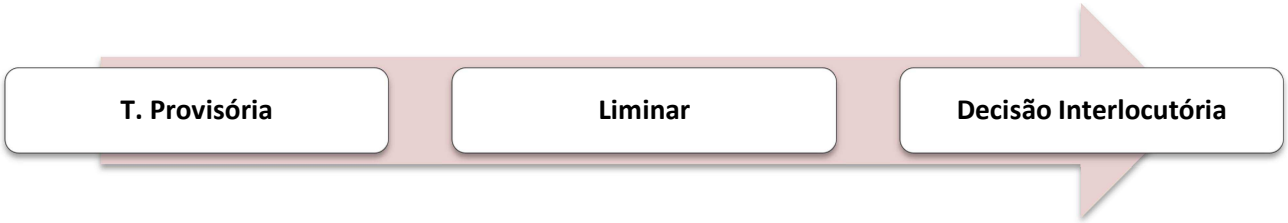
MANDADO DE SEGURANÇA. TUTELA PROVISÓRIA CONCEDIDA ANTES OU NA SENTENÇA.

I – A tutela provisória concedida na sentença não comporta impugnação pela via do mandado de segurança, por ser impugnável mediante recurso ordinário. É admissível a obtenção de efeito suspensivo ao recurso ordinário mediante requerimento dirigido ao tribunal, ao relator ou ao presidente ou ao vice-presidente do tribunal recorrido, por aplicação subsidiária ao processo do trabalho do artigo 1.029, § 5º, do CPC de 2015.
II – No caso de a tutela provisória haver sido concedida ou indeferida antes da sentença, cabe mandado de segurança, em face da inexistência de recurso próprio.

III – A superveniência da sentença, nos autos originários, faz perder o objeto do mandado de segurança que impugnava a concessão ou o indeferimento da tutela provisória.



RESUMINDO







HORA DE PRATICAR!

(FGV – OAB – 2019) Francisco trabalhou em favor de uma empresa em Goiânia/GO. Após ser dispensado, mudou-se para São Paulo e neste Estado ajuizou reclamação trabalhista contra o exempregador. Este, após citado em Goiânia/GO, apresentou petição de exceção de incompetência territorial logo no segundo dia. Em razão disso, o juiz suspendeu o processo e conferiu vista ao excepto. Em seguida, proferiu decisão acolhendo a exceção e determinando a remessa dos autos ao juízo distribuidor de Goiânia/GO, local onde os serviços de Francisco foram prestados e que, no entendimento do magistrado, seria o juízo competente para julgar a reclamação trabalhista. Diante da situação retratada e do entendimento consolidado do TST, assinale a afirmativa correta.

A) O reclamante nada poderá fazer por se tratar de decisão interlocutória.

B) Francisco poderá interpor de imediato Recurso Ordinário no prazo de 8 dias.

C) Sendo as decisões interlocutórias irrecorríveis, Pedro deverá impetrar Mandado de Segurança.

D) O recurso cabível para tentar reverter a decisão é o Agravo de Petição.

Gabarito: B

Comentários: A decisão interlocutória que acolhe exceção de incompetência territorial trata-se de uma decisão recorrível de imediato, em exceção ao princípio da irrecorribilidade, quando implicar em troca de TRT, como se observou no presente caso (Súmula n. 214, "c" do TST).

Tais detalhes acima explanados merecem a nossa especial atenção, já que se difere das regras do direito processual civil, quando em face de decisão interlocutória, nos termos do art. 1.015, do CPC, será cabível **agravo de instrumento.**

No entanto, no processo do trabalho, o **agravo de instrumento possui a finalidade única de "destrancar outro recurso",** quando este **não for conhecido** em seu **juízo de admissibilidade** realizado pelo **juízo "a quo",** em razão da **ausência de pressupostos processuais intrínsecos ou extrínsecos,** conforme **Art. 897 da CLT**.

Art. 897 - Cabe agravo, no prazo de 8 (oito) dias:

a) de petição, das decisões do Juiz ou Presidente, nas execuções;

b) de instrumento, dos despachos que denegarem a interposição de recursos.

Neste sentido:

- ✓ **Pressupostos Recursais Extrínsecos:** cabimento, adequação, regularidade formal, tempestividade e preparo.
- ✓ **Pressupostos Recursais Intrínsecos:** legitimidade, capacidade e interesse.

4.8 - PRINCÍPIO DA SIMPLICIDADE

Por meio deste princípio se objetiva, com a **flexibilização** de regramentos processuais trabalhistas, que o processo seja mais **célere e eficiente** na sua prestação jurisdicional, bem como se garantir um maior acesso à Justiça.

4.9 - PRINCÍPIO DA CONCENTRAÇÃO DOS AUTOS PROCESSUAIS.

O princípio da concentração dos atos processuais traz o preceito de que os atos processuais, quando possíveis, deverão ser **concentrados em um único momento**, por vezes, em audiência una.

O processo do trabalho prevê a ideologia de que a **audiência deve ser una**, concentrando-se os atos de conciliação, defesa, produção de provas e a decisão da lide, o que visa um processo ser mais célere, nos termos do **artigo 849 da 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.

4.10 - PRINCÍPIO DA EVENTUALIDADE

Tal princípio traz a ideia de que toda a matéria de defesa deve ser alegada no momento oportuno, ou seja, na contestação, sob pena de preclusão, com ressalva das matérias de ordem pública, que podem ser alegadas em qualquer momento e, inclusive, reconhecidas de ofício pelo magistrado, **artigo 336 do CPC**. Neste sentido, também não pode a parte ré se defender de forma genérica, devendo impugnar especificamente cada pedido realizado pelo autor, caso contrário, gerará presunção da veracidade do fato apresentado pelo autor, nos termos do **Princípio da Impugnação Específica**, Artigo 341 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. 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.

Aguardo vocês em nossa próxima aula!


prof.prisfer@gmail.com




@profpriscilaferreira


Fórum de Dúvidas do Portal do Aluno

Bons estudos e muito sucesso a todos!

Priscila Ferreira

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.