



Estratégia
CONCURSOS

Aula

Direito Processual do Trabalho p/ TRT 22ª Região (Técnico Judiciário - Administrativa) 2019

Professor: Bruno Klippel

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

TRT/PI 22 Região - 2019 – Pré-Edital – TJAA

Prof. Bruno Klippel

Apresentação	3
Metodologia do curso.....	4
Conceito de direito processual do trabalho.....	5
Fontes. Autonomia. Interpretação. Integração	5
Eficácia da lei processual no tempo e no espaço	7
Métodos extrajudiciais de composição de conflitos: mediação e arbitragem	9
Princípios do processo do trabalho	10
<i>Princípio Dispositivo</i>	<i>10</i>
<i>Princípio Inquisitivo</i>	<i>12</i>
<i>Princípio do Juiz natural</i>	<i>14</i>
<i>Princípio da Identidade física do juiz.....</i>	<i>15</i>
<i>Princípio da Imparcialidade.....</i>	<i>16</i>
<i>Princípio da Concentração dos atos processuais</i>	<i>18</i>
<i>Princípio da Oralidade.....</i>	<i>19</i>
<i>Princípio da Irrecorribilidade imediata das interlocutórias</i>	<i>22</i>
<i>Princípio do Duplo grau de jurisdição;</i>	<i>25</i>
<i>Princípio do Contraditório e ampla defesa</i>	<i>26</i>
<i>Princípio da Conciliação</i>	<i>28</i>
<i>Princípio do Jus postulandi.....</i>	<i>30</i>
<i>Princípio da Motivação das decisões judiciais</i>	<i>32</i>
<i>Princípio da Proibição processual</i>	<i>33</i>
<i>Princípio da Eventualidade.....</i>	<i>36</i>
<i>Princípio da Preclusão</i>	<i>37</i>
<i>Princípio da Proteção</i>	<i>39</i>
<i>Princípio da Busca pela verdade real</i>	<i>42</i>
<i>Princípio do Devido processo legal.....</i>	<i>44</i>



<i>Princípio da Instrumentalidade das formas</i>	44
<i>Princípio da Normatização coletiva</i>	45
<i>Princípio da Inafastabilidade da jurisdição</i>	46
<i>Princípio da Estabilidade da lide</i>	49
Organização da justiça do trabalho	50
<i>TST - Tribunal Superior do Trabalho</i>	50
<i>TRTs - Tribunais Regionais do Trabalho</i>	52
<i>Juizes do Trabalho ou Varas do Trabalho</i>	54
Dicas	55
Questões relacionadas à matéria da aula	61
Relação das questões estudadas na aula	111
Gabarito das questões da aula	136
Fechamento	136



APRESENTAÇÃO

Olá amigos do Estratégia Concursos,

Diante da expectativa do novo Concurso do TRT/PI – 22ª Região - iniciamos mais um **CURSO DE DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO**, com a inclusão dos tópicos cobrados pelas bancas examinadoras nos concursos de tribunais trabalhistas.

Antes de adentrarmos nas informações sobre nosso curso, um breve currículo para que você possa me 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), bem como no curso preparatório para concursos CEP – Centro de Evolução Profissional, em Vila Velha e Vitória (ES), Saraiva Aprova/SP e Estratégia Concursos/SP. Tenho alguns livros escritos, voltados para concursos públicos, que recomendo como leitura para todos os concursos da área trabalhista. São eles:

- OAB Esquematizado – Direito Processual do Trabalho, 5ª Ed – 2019 – Ed. Saraiva;
- 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 7ª 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 6ª Ed – 2016 – Ed. Saraiva;
- Direito Sumular TST Esquematizado 5ª 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

INSTAGRAM: @profbrunoklippel

METODOLOGIA DO CURSO

O nosso curso de **TEORIA + QUESTÕES** seguirá a metodologia que será explicada a diante, por entendermos que é a melhor forma de estudo.

Num primeiro momento, será explicada a matéria por meio de texto de linguagem simples, direta, própria de materiais de cursos preparatórios para concursos. Depois, serão inseridas algumas questões comentadas de concursos anteriores. Ao término das questões comentadas, serão inseridas as questões sem comentários, para que você possa fazê-las sozinho, pois mais a frente estará o gabarito. Assim, com **TEORIA + QUESTÕES** o aprendizado fica muito mais fácil.

Vamos iniciar os estudos?



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.

FONTES. AUTONOMIA. INTERPRETAÇÃO. INTEGRAÇÃO

Em relação às fontes do direito processual do trabalho, pode-se afirmar que a **principal** é a CLT em conjunto com as leis esparsas, tais como a Lei nº 5.584/70 (que trata de assistência judiciária gratuita, prazos recursais, etc). **Subsidiariamente** podemos nos valer das normas do CPC e da Lei nº 6.830/80 (Lei de Execução Fiscal).

Podem ser consideradas fontes do direito processual: lei, regimento interno dos Tribunais, costume, princípios, jurisprudência, equidade e doutrina.

Um detalhe a ser lembrado é que a aplicação das fontes subsidiárias sofre diferenciação em se tratando do processo de conhecimento e execução, a saber:



Processo de conhecimento	Processo de Execução
1ª norma: CLT	1ª norma: CLT



2ª norma: CPC	2ª norma: Lei 6.830/80 (Lei de execução fiscal)
	3ª norma: CPC

O direito processual do trabalho é um ramo autônomo do direito processual, conforme posicionamento majoritário, já que possui regras, princípios e normas próprias, diferentes do direito processual civil, de quem usa subsidiariamente as normas.

Apesar de ser autônomo, podemos dizer que o direito processual do trabalho não é completo, já que a CLT, em sua versão original, é datada de 1943. Assim, **aplica-se subsidiariamente o CPC ao processo do trabalho**, desde que presentes os requisitos do art. 769 da CLT, a saber: lacuna da legislação trabalhista e ausência de incompatibilidade entre o CPC e a CLT.

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

Vejam que os requisitos são **cumulativos**, ou seja, não basta apenas a lacuna. Deve ser também analisada, em conjunto, a compatibilidade. A Instrução Normativa nº 39/16 do TST, editada em março de 2016, quando da entrada em vigor do CPC/15, enumera alguns dispositivos do Novo Código que se aplicam ao processo do trabalho, por serem compatíveis, e outros que não se aplicam diante da incompatibilidade. Esses dispositivos serão analisados ao longo do texto.

Além do art. 769 da CLT, temos que analisar o art. 15 do CPC/15, que prevê a aplicação do NCPC de forma **supletiva** ao processo do trabalho.

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

Mas qual é a diferença entre aplicação subsidiária e supletiva?



A aplicação supletiva do processo comum ao processo do trabalho é a possibilidade de aplicação de dispositivos do CPC de forma complementar, ou seja, mesmo que exista normas na CLT, sendo elas incompletas, deveremos utilizar aquelas dispostas no CPC. Desse modo, estaríamos aplicando o CPC supletivamente.

Já a aplicação subsidiária se daria diante da inexistência de norma jurídica sobre determinado assunto.

Perceba ainda que o art. 15 do CPC/15 fala tão somente em “ausência” de normas, o que é denominado de “lacuna normativa”. Sabe-se que a CLT traz outro requisito que é a compatibilidade.

Por fim, acerca das lacunas, vamos classifica-las em:

- Normativa: ausência de dispositivo legal sobre a matéria.
- Ontológica: a norma jurídica existe, mas não espelha mais a realidade, tornou-se obsoleta e não atinge a sua finalidade.
- Axiológica: a norma existe, mas se for aplicada, acarretará uma solução injusta, pois não reflete mais o ideal da norma.

EFICÁCIA DA LEI PROCESSUAL NO TEMPO E NO ESPAÇO

Em primeiro lugar, destaca-se a *eficácia da lei processual no tempo*. Acerca de tal tema, a doutrina majoritária destaca 3 (três) teorias: 1. Unidade; 2. Fases processuais; 3. Atos processuais. A primeira teoria destaca que uma lei processual nova não pode ser aplicada a um processo em curso, isto é, aquele deve ser tratado como uma unidade, iniciando e terminando sob a égide de uma mesma lei.

A segunda teoria afirma que, para fins de verificação da incidência de uma lei processual nova, há que se dividir o processo em fases (postulatória, saneatória, instrutória, decisória, etc), sendo que a legislação processual nova somente seria aplicada à próxima fase processual. Por fim, **a teoria dos atos processuais, aplicável ao processo do trabalho**, pela incidência dos artigos 14 e 1046 do CPC/15, afirma que a lei processual nova será aplicada aos atos processuais seguintes, não podendo retroagir.

Em síntese, aguarda-se apenas a conclusão do ato processual presente para, no próximo, já se aplicar a legislação novata, já que aquela é de *aplicação imediata*.



Aplica-se a teoria dos atos processuais no tocante à eficácia da lei processual no tempo.



Art. 14. A norma processual não retroagirá e será aplicável imediatamente aos processos em curso, respeitados os atos processuais praticados e as situações jurídicas consolidadas sob a vigência da norma revogada.

Art. 1.046. Ao entrar em vigor este Código, suas disposições se aplicarão desde logo aos processos pendentes, ficando revogada a Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973.

Por fim, é importante destacar importante aspecto relacionado ao tema, disposto no art. 915 da CLT. Ao ser intimado de uma sentença condenatória, nasce para mim o direito de recorrer (*in casu*, interpor o Recurso Ordinário – art. 895 CLT) no prazo de 8 (oito) dias.

Caso entre em vigor, durante o prazo para recurso, nova lei, alterando aquele para 5 (cinco) dias, seguirei qual dos dois prazos?

A resposta encontra-se nos dois dispositivos já citados (Art. 14 e 1046 do CPC/15 e 915 da CLT). O recurso será interposto normalmente no prazo de 8 (oito) dias, não sofrendo qualquer interferência em virtude da lei nova, pois deve-se seguir a lei que estava vigente ao tempo em que nasceu o direito ao recurso, ou seja, quando do início do prazo recursal.

No nosso exemplo, o prazo recursal foi reduzido de 8 (oito) para 5 (cinco) dias. Caso fosse aumentado, o pensamento seria o mesmo, já que a norma a ser seguida é sempre aquela em vigor quando do nascimento do direito processual (recorrer).

Art. 915 CLT - Não serão prejudicados os recursos interpostos com apoio em dispositivos alterados ou cujo prazo para interposição esteja em curso à data da vigência desta Consolidação.

No que concerne à eficácia da lei processual no espaço, a lei processual será aplicada em todo território nacional, aplicando-se aos brasileiros e estrangeiros que ali laboram. Segundo RENATO SARAIVA, “(..) prevalece o princípio da territorialidade, vigorando a lei processual trabalhista em todo o território nacional, sendo aplicada tanto aos brasileiros quanto aos estrangeiros residentes no Brasil”. A mesma ideia está sedimentada no art. 16 do CPC/15.





Lei processual estrangeira não se aplica aos processos trabalhistas que tramitam no Brasil.

Art. 16. A jurisdição civil é exercida pelos juízes e pelos tribunais em todo o território nacional, conforme as disposições deste Código.

MÉTODOS EXTRAJUDICIAIS DE COMPOSIÇÃO DE CONFLITOS: MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM

Os métodos de composição (solução) de conflitos podem ser divididos conforme doutrina majoritária, em **autocompositivos e heterocompositivos**. Nos primeiros as próprias partes chegam ao consenso, auxiliados por um terceiro (mediador) ou mesmo sozinhos, abrindo mão de parte de sua pretensão em prol da solução do litígio. No processo do trabalho a conciliação aparece como a forma de conciliação mais eficaz e presente, havendo inclusive momentos de tentativa obrigatória de acordo, conforme preconizam os artigos 846 e 850 da CLT, a serem devidamente estudados oportunamente, quando da análise do **princípio da conciliação**.

Também se destaca a composição firmada através da Comissão de Conciliação Prévia, prevista nos artigos 625-A a H da CLT, que será estudada em tópico específico. **O acordo firmado na CCP possui eficácia de título executivo extrajudicial**, nos termos do art. 625-E da CLT, pondo fim ao conflito antes instalado entre as partes.

Já os métodos heterocompositivos mais importantes são a arbitragem e a jurisdição, sendo que a última é objeto principal do nosso estudo, pois é instada a atuar através do exercício do direito de ação e nela são realizados os atos processuais objeto de estudo no presente.

A arbitragem, prevista primeiramente no Brasil na Lei nº 9.307/96, é de difícil utilização no processo do trabalho, uma vez que as partes preferem e confiam no Poder Judiciário, em vez de se socorrerem de árbitros, mesmo que por elas escolhidos.



O TST entendia que a arbitragem não podia ser aplicada aos dissídios individuais, mas a reforma trabalhista incluiu o art. 507-A na CLT possibilitando a pactuação da cláusula de compromissória de arbitragem, mesmo que nos contratos individuais de trabalho, desde que o empregado receba remuneração superior a duas vezes o limite do GRPS, seja por iniciativa do mesmo ou haja autorização expressa do mesmo.

Por outro lado, em relação aos dissídios coletivos, sempre foi possível a utilização de árbitros, já que o art. 114, §2º da CF/88 prevê a arbitragem antes do ajuizamento do dissídio coletivo. Vejamos:

Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.

▪ *§ 2º 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.*

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:



TOME NOTA!

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;

LI - 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 pressupõe 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 una (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.



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 de instrumento.

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



Decisão que
exceção de

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.

julga

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 um ônus, 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!



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.



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.

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 PROIBIDADE PROCESSUAL



improcedente. Inconformado com o resultado da sentença resolve

