

Eletrônico



Estratégia
CONCURSOS

Aula

Direito Processual do Trabalho para Concursos - Curso Regular 2020 (Com Videoaulas)

Professor: Equipe Priscila Ferreira, Priscila Ferreira

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO	3
CRONOGRAMA DE AULAS	Erro! Indicador não definido.
METODOLOGIA DO CURSO	4
APRESENTAÇÃO PESSOAL	5
CONSIDERAÇÕES INICIAIS	6
1. INTRODUÇÃO AO ESTUDO DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO	7
<i>1.1 Conceito. Fontes. Subsidiariedade</i>	<i>7</i>
2.FORMAS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS NO PROCESSO DO TRABALHO	12
3.PRINCÍPIOS DO PROCESSO DO TRABALHO	14
<i>3.1- PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS</i>	<i>15</i>
<i>3.1.1 Devido processo legal</i>	<i>15</i>
<i>3.1.2 Princípios do contraditório e da ampla defesa</i>	<i>16</i>
<i>3.1.3 Princípio do juiz natural e do promotor natural</i>	<i>20</i>
<i>3.1.4 Princípio da igualdade processual</i>	<i>21</i>
<i>3.1.5 Princípio da razoável duração do processo</i>	<i>21</i>
<i>3.1.6 Princípio da motivação das decisões judiciais</i>	<i>24</i>
<i>3.1.7 Princípio da inafastabilidade da jurisdição</i>	<i>25</i>
<i>3.1.8 Princípio da Perpetuatio Jurisdictionis</i>	<i>27</i>
<i>3.2 PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS</i>	<i>28</i>
<i>3.2.1 Princípio da Proteção Processual</i>	<i>28</i>
<i>3.2.2 Princípio da conciliação</i>	<i>31</i>
<i>3.2.3 Princípio do jus postulandi</i>	<i>34</i>
<i>3.2.4 Princípio da simplicidade</i>	<i>36</i>
<i>3.2.5 Princípio da oralidade</i>	<i>36</i>



3.2.6	Princípio da irrecorribilidade imediata das decisões interlocutórias.....	41
	45
3.2.7	Princípio da extrapetição.....	46
3.2.8	Princípio da normatização coletiva	47
3.2.9	Princípio da informalidade	48
3.3	PRINCÍPIOS PROCESSUAIS CIVIS	49
3.3.1	Princípio do Dispositivo.....	49
3.3.2	Princípio Inquisitivo.....	52
3.3.3	Princípio da eventualidade e da impugnação específica.....	54
3.3.4	Princípio do duplo grau de jurisdição	55
3.3.5	Princípio do estabilidade da lide.....	57
3.3.6	Princípio da boa-fé processual.....	59
4.	QUESTÕES SEM COMENTÁRIOS	61
	GABARITO.....	71
5.	QUESTÕES COMENTADAS	73
6.	MAPAS MENTAIS	91
6.1	PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS	92
6.2	PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS DO PROCESSO DO TRABALHO.....	93
6.3	PRINCÍPIOS PROCESSUAIS CIVIS	95
7.	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	96



APRESENTAÇÃO E CRONOGRAMA DE AULAS

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

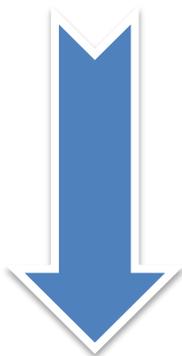
Olá, queridos concurseiros.

Iniciamos os estudos no **Curso de Direito Processual do Trabalho** para Concursos Públicos, voltado para a **prova objetiva**, e que poderá ser realizado pelas mais diversas bancas de concursos, em especial, CESPE e FCC.

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:

- As **questões de direito processual do trabalho** são de grande valia para a sua aprovação nos grandes concursos, logo, ainda que você não tenha uma grande feição pela matéria, tente se dedicar a ela, isto lhe garantirá pontos suficientes para aprovação;
- No mais, não devemos nos olvidar dos aspectos trazidos pela reforma trabalhista, **Lei nº 13.467/2017**, o que tende a ser um dos grandes alvos das bancas examinadoras para os próximos concursos, e que reforçarei com vocês a todo tempo, já que a repetição também é uma forma de memorização e compreensão;
- O estudo para concurso sempre envolve a **leitura de “lei seca”**, algo que não é extremamente prazeroso, mas torna-se essencial para um excelente rendimento na prova. Por tal razão, o curso trará aspectos doutrinários, jurisprudenciais e enfoque aos principais dispositivos legais, aos quais vocês deverão se dedicar na leitura e compreensão deste grande universo do processo do trabalho;
- A estruturação do curso terá por base as **videoaulas**, disponibilizadas **ao longo do curso**, além dos livros digitais (PDFs), os quais estarão repletos de questões gabaritadas, afinal o treino é essencial;
- Por fim, destaque, nesse momento, os principais **temas já cobrados pela banca, em seu grau de importância**, e que você deverá se ater ao longo da nossa caminhada de estudo:





- ✓ Recursos;
- ✓ Execução;
- ✓ Provas;
- ✓ Defesa do Reclamado;
- ✓ Custas Processuais;
- ✓ Procedimentos na Justiça do Trabalho;
- ✓ Audiência;
- ✓ Prazos Processuais;
- ✓ Partes e Procuradores;
- ✓ Competência; e
- ✓ Procedimento Especial.

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 os concursos que a exigem, teremos diversas aulas a serem disponibilizadas ao longo do curso para abordagem dos aspectos mais relevantes e essenciais para a sua aprovação.

SEGUNDA, toda videoaula será acompanhada do nosso livro digital, o qual conterá todo aspecto relevante para o seu estudo, além das questões já exigidas pelas bancas examinadoras acerca do tema, sendo estas gabaritadas e comentadas, o que facilitará nos seus estudos, e eliminará qualquer dúvida relativa a provas anteriores.

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

TERCEIRA, ao final das aulas, sempre teremos resumos de tudo aquilo que foi abordado ao longo do livro digital, como forma de você melhor esquematizar e fixar o conteúdo estudado.

Assim, aproveite cada minuto do seu estudo, **dedique-se!** O estudo de nosso material e as videoaulas será suficiente para você alcançar a **APROVAÇÃO!**



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 grande sucesso.

Contem comigo!!!



DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Olá, concurseiros do Estratégia!

Nesta aula inaugural, dedicaremos nossa atenção ao estudo dos princípios e, de imediato, advirto sobre a importância do assunto. Muitas vezes, a correta compreensão dos balizares de uma matéria, nos permite caminhar para o conhecimento de conceitos mais amplos e profundos, o que facilitará para o seu estudo global. **Portanto, o meu conselho é: não negligenciem este importante tópico do seu edital**, pois ele poderá ser fundamental para a elaboração de uma eventual dissertação em concursos públicos, bem como para o aprendizado dos demais pontos do certame que lhe tornará apto a gabaritar as questões.

A título de exemplo, e para fins de parâmetros de estudos, cito as **provas do TRT 20 (FCC/2011) e TRT 18 (FCC/2013)**, que ao questionarem sobre os **efeitos recursais e a teoria das nulidades**, respectivamente, exigiram do candidato conhecimentos sobre alguns importantes **princípios processuais trabalhistas**, como o da **irrecorribilidade imediata das interlocutórias e o da preclusão (ou convalidação)**. **Vejamos:**

No TRT 20 (FCC/2011) indagou-se: *Em que consistem o efeito translativo, regressivo, substitutivo, devolutivo e suspensivo dos recursos.*

No TRT 18 (FCC/2013) o tema abordado referiu-se a: *Disserte sobre a teoria das nulidades no Processo do Trabalho enfocando os princípios mais importantes.*



Iniciaremos este encontro com uma breve introdução sobre importantes conceitos da matéria e, em sequência, adentraremos no ponto central desta aula, analisando individualmente os enunciados principiológicos mais relevantes.

Sendo assim, vamos aos estudos!



1. INTRODUÇÃO AO ESTUDO DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

1.1 CONCEITO. FONTES. SUBSIDIARIEDADE

Em poucas linhas, o **direito processual do trabalho** pode ser definido como o **conjunto de regras e princípios** que ao regulamentar os processos individuais e coletivos submetidos ao Poder Judiciário, **visa dar concretude às normas materiais de natureza trabalhista**, para assim **solucionar os litígios apresentados**.

Tais regras e princípios encontram previsão tanto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) quanto em leis trabalhistas esparsas, que em conjunto representam as **principais fontes da legislação laboral**.

De forma sucinta, podemos fazer uma breve diferenciação entre as **fontes do Direito Processual do Trabalho**, sendo que anteriormente a qualquer outra premissa, devemos nos reportar ao termo **“fonte”**, o qual metaforicamente traduz a ideia de “origem”, ou seja, a origem das normas processuais trabalhistas.

As **fontes** podem ser **classificadas em Fontes Formais e Fontes Materiais**, como se verifica:

- **Fontes Materiais:** As fontes materiais caracterizam-se por ser tudo aquilo que **antecede a elaboração da norma jurídica**, ou seja, tudo que colaborou para o seu fim, como **fatores econômicos, sociais, políticos, culturais etc.** Por tal razão, alguns autores denominam tal momento, como sendo pré-jurídico.
- **Fontes Formais:** Por sua vez, as **fontes formais** correspondem **à própria norma em si**, logo, enquanto as **fontes materiais** caracterizam-se por ser um **momento pré-jurídico**, as **fontes formais** referem-se a um **momento eminentemente jurídico**, o qual a norma já está consolidada em sua existência.
As **fontes formais** subdividem-se em sua classificação como **autônomas e heterônomas**: As **fontes heterônomas** referem-se às normas criadas por um **terceiro**, em geral, o Estado; já as **autônomas** correspondem às normas criadas pelos **próprios destinatários**, assim como ocorre nas negociações coletivas.

Nesta toada, quanto à essência do Processo do Trabalho, o autor e professor **Carlos Henrique Bezerra Leite ensina que** *“o processo do trabalho surgiu da necessidade de se efetivar um sistema de acesso à Justiça do Trabalho que fosse, a um só tempo, simples, rápido e de baixo*



custo para os seus atores sociais (empregados e empregadores)”, exatamente por isto, “a CLT inseriu uma **cláusula de contenção** para impedir a aplicação das normas do Código de Processo Civil”.¹

Por vezes, contudo, nem a CLT e nem as leis esparsas contemplam as disposições necessárias para a completa regulamentação dos aspectos processuais do caso concreto, fazendo com que seja preciso recorrer ao **direito processual comum (Código de Processo Civil) e a outros diplomas legais** como Lei de Ação Civil Pública (Lei nº 7.347/85), a Lei do Mandado de Segurança (Lei nº 12.016/09) e a Lei de Execuções Fiscais (Lei nº 6.830/80).

Nesse sentido, sempre que a CLT apresentar **lacunas ou omissões** sobre determinado tema e desde que presente uma **compatibilidade sistêmica com as regras processuais trabalhistas**, as normas acima mencionadas atuarão como **fontes subsidiárias** no campo processual.

É uma atuação que depende, portanto, do binômio:

Compatibilidade + Lacuna (omissão)

Observe o contexto legal conformado pelo art. 769 da CLT e o art. 15 do CPC:

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.

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



Correspondendo a novidade inserida pelo novo Código de Processo Civil (Lei nº 13.105/2015), perceba que **o art. 15 sutilmente diferenciou-se do art. 769**, pois enquanto este prevê uma aplicação **subsidiária** das normas processuais civis, aquele avançou, autorizando também uma incidência **supletiva**, além de não contemplar o requisito da compatibilidade.

¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 15º ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 134.

Para que se tenha uma melhor compreensão das modificações narradas, fixa-se a distinção entre a subsidiariedade e a supletividade. Haverá uma **aplicação subsidiária** do direito comum ao processo do trabalho quando as normas trabalhistas não regulamentarem determinado tema; ao passo que a aplicação **supletiva** adquirirá forma quando apesar de a lei celetista normatizar um assunto, não o fizer de modo exauriente, isto é, completo. Assim, enquanto a subsidiariedade pressupõe a **ausência de norma**, a supletividade incidirá nas hipóteses em que **há uma norma insuficiente (incompleta)**.

Ao entrar em vigor, a redação do novel dispositivo (art. 15) foi objeto de polêmicas, surgindo questionamentos sobre a compatibilidade com o art. 769 e qual deles haveria de prevalecer.

Neste cenário, **três correntes destacaram-se:**

- i) Alguns compreendiam que os dois artigos eram, de fato, **incompatíveis**, devendo, em razão do **critério da especialidade**, a norma celetista (norma específica) prevalecer sobre a norma processual civil (norma geral);
- ii) Outros, por seu turno, também compreendendo pela incompatibilidade dos diplomas, argumentavam que sendo o art. 15 do CPC uma norma de sobredireito e, então, ao caso não poderia ser utilizado o critério da especialidade, mas sim o **critério cronológico**, concluindo-se que o art. 15 por ser mais recente teria **revogado** o art. 769 da CLT;
- iii) Por fim, e **majoritariamente**, prevaleceu a ideia de que entre os dois artigos **não haveria qualquer conflito**, havendo tão somente a necessidade de que ambos fossem interpretados de forma harmônica e coordenada, conforme **a teoria do “diálogo das fontes”**.

A última corrente, aliás, **foi a adotada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST)** que no art. 1º da Instrução Normativa nº 39/2015, estabeleceu que:

*Art. 1º da IN nº 39 do TST. Aplica-se o Código de Processo Civil, **subsidiária e supletivamente**, ao Processo do Trabalho, em caso de omissão e desde que haja compatibilidade com as normas e princípios do Direito Processual do Trabalho, na forma dos arts. 769 e 889 da CLT e do art. 15 da Lei nº 13.105, de 17.03.2015.*

A **IN 39/2015**, ainda, dispõe acerca de alguns dispositivos legais incompatíveis e compatíveis com o processo do trabalho, ainda, que ausente normativo legal. Dentre as hipóteses, destacamos o **artigo 13 da IN:**

*“por aplicação supletiva do art. 784, I (art. 15 do CPC), o **cheque e a nota promissória** emitidos em reconhecimento de dívida inequivocamente de natureza trabalhista também **são títulos extrajudiciais** para efeito de execução perante a Justiça do Trabalho, na forma do art. 876 e segs. da CLT.”*



Em resumo: o Código de Processo Civil (CPC) será aplicado de **forma supletiva e subsidiária** sempre que houver omissão da CLT e compatibilidade com seus preceitos.



Em relação ao **processo de execução trabalhista**, é preciso ter um pouco mais de diligência, pois apesar de o direito processual civil também ser uma de suas fontes subsidiárias, somente poderá ser aplicado se antes já houver havido a incidência da **Lei de Execuções Fiscais (Lei nº 6.830/80)**, consoante determinação expressa do **art. 889 da CLT**:

*Art. 889, 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.*

Podemos esquematizar tais aspectos da seguinte maneira:

NORMAS APLICÁVEIS	FASE DE CONHECIMENTO	FASE DE EXECUÇÃO
FONTES PRINCIPAL	CLT E LEIS ESPARSAS	CLT E LEIS ESPARSAS
1º FONTE SUBSIDIÁRIA	CPC (PROCESSO COMUM)	LEI DE EXECUÇÕES FISCAIS
2º FONTE SUBSIDIÁRIA	-----	CPC (PROCESSO COMUM)



Ainda sobre a fase de execução, ressalta-se que nas situações em que a norma celetista desde já indicar os dispositivos legais cabíveis, **deixará de ser obrigatória a aplicação prioritária da Lei de Execuções Fiscais**. É o que ocorre, por exemplo, no **art. 882 da CLT**, que ao dispor sobre as formas de o executado garantir a execução, impõe a imediata observância da ordem preferencial de bens à penhora elencada na lei processual civil.

Observe:

*Art. 882, CLT. 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.***

Para consolidar todas as informações até agora estudadas, que tal resolver uma questão sobre o tema?



(FCC/TRT 6ª Região - 2018) O advogado Hermes pretende utilizar uma medida processual que não está prevista na Consolidação das Leis do Trabalho para defender os interesses da empresa reclamada em uma reclamação trabalhista. Nessa situação,

- a) não poderá utilizar desta medida porque a Consolidação das Leis do Trabalho apresenta todas as regras do processo do trabalho.
- b) somente poderia se valer de medida processual estranha à Consolidação das Leis do Trabalho se estivesse na defesa dos interesses do empregado, em face do princípio da proteção ao trabalhador.
- c) poderia utilizar de medida processual prevista no Código de Processo Civil apenas na fase de execução da sentença, porque na fase de conhecimento deve se valer apenas das regras contidas na lei processual trabalhista.
- d) nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas do processo judiciário do trabalho.
- e) poderá utilizar de qualquer regra do direito processual comum, porque este tem preferência em sua aplicação sobre as normas processuais trabalhistas, por serem normas de maior amplitude.

Gabarito: D.

Comentários: O acerto da questão estava atrelado ao conhecimento do artigo 769 da CLT, o qual preceitua que:

“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.”.

Neste sentido, observa-se que as normas processuais comuns, dispostas no Código de Processo Civil, artigo 769 da CLT, aplicam-se ao processo do trabalho sempre que se estiver diante de uma situação de omissão (lacuna legislativa) e compatibilidade com o processo do trabalho. Logo, o direito processual comum é aplicado supletiva e subsidiariamente ao processo do trabalho, nos termos do artigo 15 do CPC e artigo 769 da CLT.

Tal regramento se difere na aplicação do direito comum frente a seara trabalhista, de forma que este somente será aplicado, quando houver lacuna legislativa, independente de compatibilidade, conforme artigo 8º da CLT.

2. FORMAS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS NO PROCESSO DO TRABALHO

Nos próximos tópicos desta aula, verificaremos que as **regras processuais do trabalho**, devido à **natureza alimentar** que grande parte das **verbas trabalhistas** possui, dedicam maior preocupação para a concretização de um procedimento célere pautado pelos postulados da simplicidade e da informalidade.

Além disto, a busca pela **resolução do conflito por intermédio de um acordo** entre as partes (*princípio da conciliação*) é um dos seus principais objetivos.

Na esfera trabalhista, portanto, os métodos de composição (solução) de conflitos podem ser divididos em:

- a) Autotutela (ou autodefesa);
- b) Autocomposição; e
- c) Heterocomposição.

Na **autotutela ou autodefesa**, uma das partes, pelo uso **da força**, irá impor a sua vontade sobre a parte mais fraca. Deveras, consiste na hipótese mais arcaica de solução de conflitos caracterizando-se como efetiva espécie de **vingança privada**.

Pelas suas peculiaridades, é método que somente poderá ser utilizado nos casos excepcionalmente contemplados no ordenamento jurídico. Dentro da legislação trabalhista, mais especificamente na esfera coletiva do trabalho, apontamos dois exemplos: **a greve e o lockout**.



ESCLARECENDO

“Lockout” é a situação em que o empregador, total ou parcialmente, impede que os seus empregados ingressem no estabelecimento para exercerem as suas funções. Com **vedação expressa na CLT**, o empregador que fomentar a prática estará sujeito às seguintes sanções legais:

Art. 722, CLT. Os empregadores que, individual ou coletivamente, suspenderem os trabalhos dos seus estabelecimentos, sem prévia autorização do Tribunal competente, ou que violarem, ou se recusarem a cumprir decisão proferida em dissídio coletivo, incorrerão nas seguintes penalidades:

a) multa de cinco mil cruzeiros a cinquenta mil cruzeiros;

b) perda do cargo de representação profissional em cujo desempenho estiverem;
c) suspensão, pelo prazo de 2 (dois) a 5 (cinco) anos, do direito de serem eleitos para cargos de representação profissional.

§ 1º - Se o empregador for pessoa jurídica, as penas previstas nas alíneas "b" e "c" incidirão sobre os administradores responsáveis.

§ 2º - Se o empregador for concessionário de serviço público, as penas serão aplicadas em dobro. Nesse caso, se o concessionário for pessoa jurídica o Presidente do Tribunal que houver proferido a decisão poderá, sem prejuízo do cumprimento desta e da aplicação das penalidades cabíveis, ordenar o afastamento dos administradores responsáveis, sob pena de ser cassada a concessão.

§ 3º - Sem prejuízo das sanções cominadas neste artigo, os empregadores ficarão obrigados a pagar os salários devidos aos seus empregados, durante o tempo de suspensão do trabalho.

Na **autocomposição**, por conseguinte, as **próprias partes**, sozinhas ou auxiliadas por um terceiro (mediador), chegarão a um consenso comum para a solução do conflito. Podemos citar como exemplos desta modalidade a **negociação coletiva para os conflitos coletivos e o acordo ou a transação para os conflitos individuais**.

De acordo com a doutrina majoritária, **são espécies de autocomposição**:

a) desistência; b) renúncia; c) submissão; d) transação.

Por fim, na **heterocomposição**, um **agente externo e desinteressado ao litígio irá solucioná-lo**, de modo que a sua decisão será de cumprimento obrigatório pelas partes. Cita-se a título exemplificativo as **decisões judiciais e a arbitragem**.

Perceba que a diferença entre os métodos centraliza-se nos sujeitos envolvidos. Se na **autotutela (autodefesa)** e na **autocomposição** o embate será dirimido pelas próprias partes que contarão, no máximo, com o auxílio de um terceiro, na **heterocomposição** a solução será definida por um terceiro estranho ao conflito.



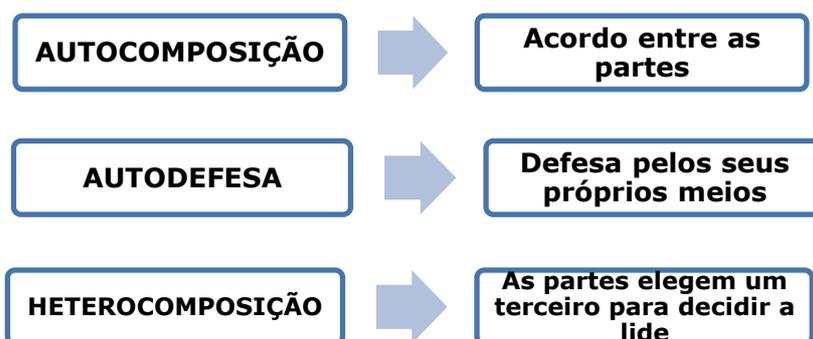
Superando entendimento do TST, pelo qual a arbitragem não poderia ser aplicada aos **dissídios individuais**, a reforma trabalhista acrescentou o **art. 507-A à CLT**, passando a permitir que as partes fixem **cláusula compromissória de arbitragem** ainda que em contratos individuais de trabalho. Isto, todavia, somente será possível se o empregado receber uma remuneração superior a duas vezes o limite do RGPS e a referida cláusula tiver decorrido de iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa.

No que tange aos **dissídios coletivos**, mesmo antes da reforma, já era possível a utilização da arbitragem, afinal no art. 114, §2º da CF/88 está fixado a existência de uma tentativa da arbitragem antes do ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica.

Neste sentido, observe:

Art. 507-A, CLT. 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.

Art. 114, § 2º, CF/88. 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.



3. PRINCÍPIOS DO PROCESSO DO TRABALHO

Os princípios são enunciados sobre os quais se constrói determinada ciência. Constituem, portanto, o **alicerce de determinada área do conhecimento, responsável por informar-lhe e dar-lhe unidade.**

Como não poderia deixar de ser, o direito processual do trabalho, tais quais os demais ramos do direito, funda-se em princípios básicos que classificados como **fontes formais** possuem uma **tríplice função: informativa, integrativa e interpretativa.**

A **função informativa** se refere ao fato de os princípios inspirarem e informarem o legislador na criação de novas normas jurídicas.



A **função integrativa** objetiva que os princípios criem um sistema jurídico coeso, de forma que as lacunas da lei sejam superadas, não deixando nenhum caso sem solução, conforme preconizado no **art. 8º da CLT**:

*Art. 8º da CLT. As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela **jurisprudência**, por **analogia**, por **equidade** e **outros princípios e normas gerais de direito**, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os **usos e costumes**, o **direito comparado**, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.*



Veja, portanto, que podem ser consideradas **fontes do direito processual do trabalho**: lei, jurisprudência, regimento interno dos Tribunais, costumes, princípios, equidade e doutrina (art. 8º da CLT)

Por fim, a **função interpretativa** refere-se ao fato de os princípios serem instrumentos que permitem aos aplicadores do direito formular uma melhor interpretação das normas jurídicas.

Convém destacar que se outrora os princípios limitavam-se a uma aplicação subsidiária, sendo utilizados precipuamente para compor as lacunas do ordenamento jurídico, na atual conjuntura, por inspiração dos ideais pós-positivistas e neoconstitucionalistas, os princípios, ao lado das regras, **são efetivas normas jurídicas** e, portanto, gozam de **normatividade**, ou seja, **são obrigatórios**, cabendo a todos os jurisdicionados a sua correta obediência.

3.1- PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS

Diante do fenômeno da **constitucionalização do direito**, estudaremos, em primeiro lugar, os princípios constitucionais mais relevantes ao processo do trabalho e, após, os princípios específicos deste ramo jurídico, bem como aqueles que inerentes a uma teoria geral do processo são de ampla incidência na seara processual trabalhista.

3.1.1 Devido processo legal

Com origem na Magna Carta do Rei João Sem Terra, editada no ano de 1215 na Inglaterra, o *devido processo legal* classifica-se como um **“princípio mãe”**, pois dele decorre, praticamente, todos os princípios constitucionais aplicáveis ao processo, como **o contraditório, a ampla defesa e o juiz natural**.



Previsto no art. 5º, LIV, da CF/88, tem-se que: **“ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal.”**



ESCLARECENDO

Conceitua-se, assim, como o direito do cidadão participar de um processo regulamentado por regras previamente fixadas em lei e, que observada a dignidade da pessoa humana e os seus direitos fundamentais, contemplará prerrogativas e deveres de cumprimento obrigatório tanto pelos litigantes quanto pelo Poder Judiciário, afastando toda modalidade de decisões arbitrárias.

Exemplificando: o processo será “devido” sempre que presidido por um **juiz imparcial** que assegure às **partes igualdade de tratamento** e a oportunidade de apresentar **defesa e contraditório**, dentre outras prerrogativas.

Segundo entendimento doutrinário, devemos destacar que o devido processo legal, como princípio constitucional, é um gênero, do qual deriva duas dimensões: **formal e material**, a serem analisada conjuntamente frente às lides estabelecidas.

O **devido processo legal** sob a **ótica formal** traz a ideia de que processo deve observar os preceitos constitucionais, em especial, o contraditório e a ampla defesa, para fins de que todas as **formalidades / garantias processuais** sejam observadas e, inclusive, de forma paritária. Já sob a **dimensão substancial (material)** exige-se que o julgador se pautar, ao proferir suas decisões, nos princípios da **razoabilidade e proporcionalidade**, como forma de concretizar o devido processo legal e até mesmo o acesso à justiça.

3.1.2 Princípios do contraditório e da ampla defesa

Derivados da ideia do *devido processo legal*, o **contraditório e a ampla defesa** são princípios-chaves do processo.

Com previsão expressa no **art. 5º, LV, da CF/88**, preceituam que:

Art. 5º, CF/88. [...]

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;

O Tribunal Superior do Trabalho preceitua que o processo trabalhista deve observar os **parâmetros constitucionais da ampla defesa e do acesso factual ao contraditório**, à luz do **artigo 5º, LV da CF**, para fins de garantir àqueles que procuram solucionar lides trabalhistas, **todos os**



meios defensivos, que realizem efetivamente os ditames da paz social, por meio da resolução dos conflitos.

Nesta toada, o **princípio do contraditório**, em uma concepção formal, fundamenta-se em dois elementos básicos: **informação e reação**. No curso do trâmite processual, portanto, tendo em vista a pluralidade de atos do qual é composto, as partes tem o direito de serem **informadas** sobre a existência da ação judicial, bem como de todos os andamentos do pleito para, querendo, contra eles **reagir**.

Segundo **Mauro Schiavi**, “o contraditório tem suporte no caráter bilateral do processo. O autor propõe a ação (tese), o réu, a defesa (antítese) e o juiz profere a decisão (síntese).”²

Em uma leitura moderna, todavia, vem prevalecendo uma concepção substancial do princípio, defendendo-se que além de contemplar o direito de informação e reação, é composto também pela **efetiva possibilidade de influir na convicção do julgador através de uma participação ativa no processo**.

Neste sentido, para que exista uma verdadeira concretização do direito ao contraditório é imprescindível que as partes tenham condições de influenciar o objeto da lide, ou seja, elas precisam ter a sua disposição instrumentos adequados para convencer o juiz sobre a viabilidade das suas pretensões por intermédio de argumentos e provas. Desta maneira, **a ampla defesa nada mais é do que a dimensão substancial do contraditório**, uma vez que é um conjunto de ferramentas que auxiliam a parte no convencimento do juiz.



Acerca da ampla defesa, convém destacar o item I da súmula 403 do TST, que consagra o direito ao silêncio como uma das ferramentas à disposição das partes:

AÇÃO RESCISÓRIA. DOLO DA PARTE VENCEDORA EM DETRIMENTO DA VENCIDA. ART. 485, III, DO CPC (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 111 e 125 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005

I - Não caracteriza dolo processual, previsto no art. 485, III, do CPC, o simples fato de a parte vencedora haver silenciado a respeito de fatos contrários a ela, porque o procedimento, por si só, não constitui ardil do qual resulte cerceamento de defesa e, em

² SCHIAVI. Mauro. *Manual de Direito Processual do Trabalho*. 10ª ed. São Paulo: LTr. 2016. p. 95.



conseqüência, desvie o juiz de uma sentença não-condizente com a verdade. (ex-OJ nº 125 da SBDI-2 - DJ 09.12.2003)

Observe que o art. 485, III, do CPC/1973, acima mencionado, atualmente corresponde ao art. 966, III, do CPC/2015.

Elencado no CPC como um princípio fundamental do processo civil, outra consequência de um contraditório substancial é a **vedação das “decisões surpresas”**, proibindo-se que o juiz venha proferir qualquer decisão sem antes possibilitar a participação das partes, o que garante a elas uma **maior previsibilidade dos atos processuais**.

O **art. 10 do CPC** preceitua que:

Art. 10, CPC. O juiz não pode decidir, em grau algum de jurisdição, com base em fundamento a respeito do qual não se tenha dado às partes oportunidade de se manifestar, ainda que se trate de matéria sobre a qual deva decidir de ofício.



Ainda que o art. 10 do CPC tenha ampla aplicação na seara trabalhista, **o conceito de “decisão surpresa” possui algumas peculiaridades no processo do trabalho**.

Para o TST, a “decisão surpresa” restringe-se às decisões de mérito, não podendo ser arguida quando a decisão estiver relacionada às condições da ação e aos pressupostos processuais e de admissibilidade dos recursos, salvo disposição expressa em contrário, pois às partes cabe a obrigação de conhecer os desdobramentos dos citados institutos.

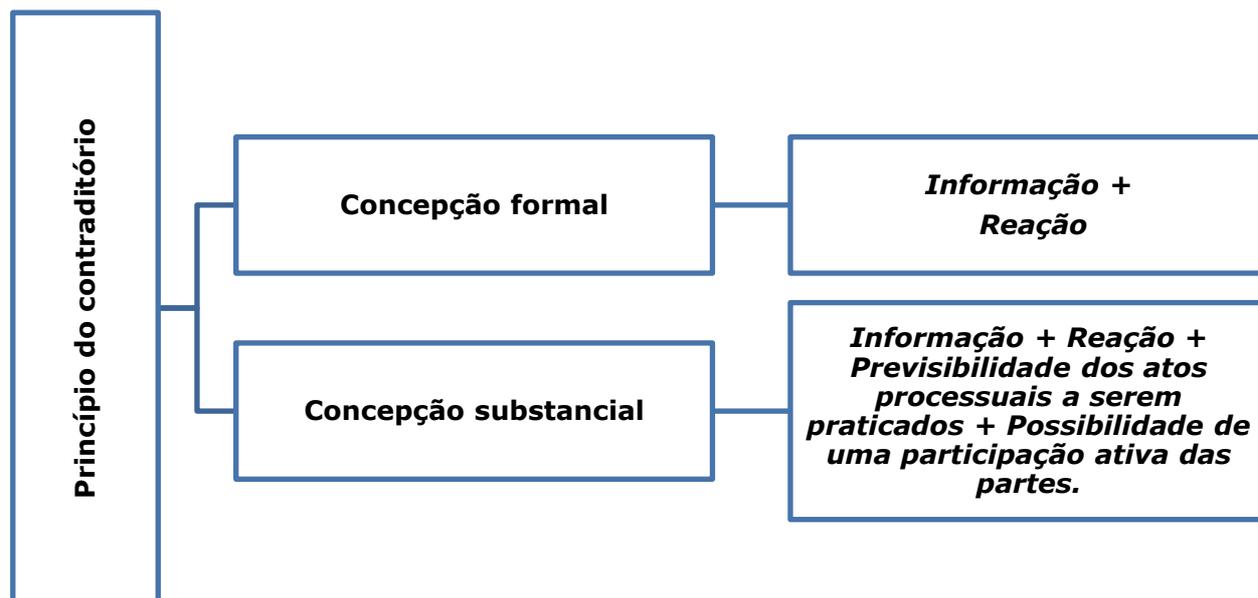
Vejam os art. 4º, §§1º e 2º da Instrução nº 39/2016 do TST:

Art. 4º Aplicam-se ao Processo do Trabalho as normas do CPC que regulam o princípio do contraditório, em especial os artigos 9º e 10, no que vedam a decisão surpresa.

§ 1º Entende-se por “decisão surpresa” a que, no julgamento final do mérito da causa, em qualquer grau de jurisdição, aplicar fundamento jurídico ou embasar-se em fato não submetido à audiência prévia de uma ou de ambas as partes.

*§ 2º Não se considera “decisão surpresa” a que, à luz do ordenamento jurídico nacional e dos princípios que informam o Direito Processual do Trabalho, as partes tinham obrigação de prever, concernente às **condições da ação**, aos **pressupostos de admissibilidade de recurso** e aos **pressupostos processuais**, salvo disposição legal expressa em contrário.*





Visto que um contraditório efetivo envolve o direito de ser informado tanto da existência da ação judicial quanto dos atos processuais nela praticados, esta comunicação, no processo do trabalho, ocorrerá por meio de **intimações** e também por intermédio da **notificação** para que as partes compareçam à audiência.



Se no processo civil o réu é citado para apresentar defesa no prazo fixado em lei, no processo do trabalho a notificação destina-se a convocar os litigantes para comparecem a audiência inaugural, onde privilegia-se a tentativa de conciliação entre as partes.

Logo, no processo do trabalho a notificação terá efeito citação, em comparação com o processo civil.

Ainda que o comparecimento **não seja obrigatório**, a ausência do litigante poderá resultar no arquivamento da reclamação (se for o autor o litigante faltoso) ou revelia (no de ser o réu quem não compareceu).



Com o advento da reforma trabalhista, ainda, tivemos outra penalidade a ser aplicada ao autor (reclamante) que não comparecer em audiência inaugural / una, qual seja, a condenação em custas processuais, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável.

Tais pontos, todavia, serão analisados com maior profundidade em aula específica

3.1.3 Princípio do juiz natural e do promotor natural

Com previsão no **art. 5º, incisos XXXVII e LIII, da CF/88**, o *princípio do juiz natural* visa, em especial, garantir que **todo litígio será julgado por um juiz cuja competência tenha sido previamente estabelecida em lei**, não se tolerando a criação dos chamados “tribunais de exceção ou de ocasião”, que são aqueles instituídos **após** o caso concreto e especialmente designados para o seu julgamento, em flagrante violação ao dever de imparcialidade que deve nortear o órgão julgador.

Nos termos do texto constitucional:

Art. 5º, CF/88. [...]

XXXVII – Não haverá juízo ou tribunal de exceção;

LIII – Ninguém será processado nem sentenciado senão pela autoridade competente;

O **princípio do juiz natural** será observado na Justiça do Trabalho, assim como já ocorre na Justiça Comum, **desde a distribuição do processo**, de forma que o juízo escolhido para julgar determinada lide, deve ter sido assim determinado sob um critério totalmente aleatório e objetivo, inclusive, para se evitar algum critério de escolha.

Na lição de Nelson Nery Júnior, **a garantia do juiz natural é tridimensional**, o que significa dizer que:

- i. Não haverá juízo ou tribunal *ad hoc* (tribunal de exceção ou de ocasião);**
- ii. Todos tem o direito de submeter-se a julgamento por juiz competente pré-constituído na forma da lei; e**
- iii. O juiz competente deve ser imparcial.**

Em resumo, exige-se que o órgão julgador seja estabelecido a partir de **critérios objetivos**, de forma a garantir a **imparcialidade do magistrado e a justiça / legalidade** da decisão proferida.



Fundamentado nas mesmas razões, o **princípio do promotor natural** almeja extinguir toda espécie de *casuísmo* no processo, sendo o fruto de uma interpretação sistêmica do texto constitucional (art. 5º, XXXVI e LII; arts. 127 e 129, I, todos da CF/88). **Assim, ao jurisdicionado é garantido ser processado e julgado por autoridades imparciais e previamente designadas de acordo com os parâmetros indicados em lei.**

3.1.4 Princípio da igualdade processual

Derivada da ideia de isonomia, esta expressa no art. 5º, *caput*, da CF/88, exige-se que às partes no processo seja garantido uma **paridade de armas**, ou seja, **igualdade de tratamento** com o oferecimento das mesmas oportunidades de defesa, contraditório, produção de provas etc. Neste sentido, trata-se de uma incumbência do magistrado empreender os esforços necessários para a concretização dos objetivos envolvidos no princípio em questão.

De acordo com os **arts. 7º e 139, I, do CPC, verifica-se que:**

Art. 7º, CPC. É assegurada às partes paridade de tratamento em relação ao exercício de direitos e faculdades processuais, aos meios de defesa, aos ônus, aos deveres e à aplicação de sanções processuais, competindo ao juiz zelar pelo efetivo contraditório.

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

Ressalta-se que o objetivo do **princípio da igualdade** não é uma paridade de tratamento meramente formal, mas uma igualdade de cunho material. Em outras palavras: o objetivo não é tratar sujeitos desiguais da mesma maneira, mas sim, “tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades.”

Diretamente relacionado ao princípio em estudo, no âmbito do direito do trabalho consagrou-se o **princípio da proteção**, que também aplicado ao processo do trabalho prevê dispositivos legais destinados a suprir o latente desequilíbrio entre empregador e empregado – a parte mais vulnerável do vínculo empregatício –, conforme será visto em tópico próprio.

3.1.5 Princípio da razoável duração do processo

Nos termos do **art. 5º, LXXVIII, da CF/88:**

Art. 5º, CF/88. [...]

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.



Trata-se de *garantia fundamental* cujo objetivo é assegurar aos postulantes um **lapso temporal razoável entre o início do processo e a efetiva satisfação da pretensão vencedora**, evitando a ineficácia da tutela jurisdicional e a perpetuação da situação de injustiça que motivou o ingresso da ação judicial.



O Código de Processo Civil de 2015 introduziu no ordenamento jurídico o **princípio da primazia da decisão de mérito**, o que significa dizer que o órgão julgador tem o dever de aplicar soluções que evitem, ao máximo, a extinção do processo sem a resolução do mérito.

Art. 4º, CPC. As partes têm o direito de obter em prazo razoável a solução integral do mérito, incluída a atividade satisfativa.

Para concretizar o aludido princípio a novel lei processual adotou algumas medidas, como o dever do magistrado, antes de extinguir o feito ou definir o recurso como inadmissível, conceder oportunidades para as partes sanarem os vícios processuais ou complementarem a documentação legal exigida (arts. 139, I, e 932, p. único, CPC).

Destarte, o novo postulado afasta a chamada “jurisprudência defensiva dos tribunais”, priorizando decisões que efetivamente analisem o objeto da lide.

Porém, mais do que uma decisão de mérito, o princípio almeja a efetiva satisfação da tutela jurisdicional.

Não se pretende que em um prazo razoável o processo simplesmente transite em julgado, mas que em um prazo aceitável a parte vencedora veja a sua pretensão satisfeita no plano fático.

Deste modo, se ajuizada uma reclamação trabalhista contra um empregador que não honrava o pagamento das horas extras, por exemplo, exige-se que em um lapso temporal justo ocorra não apenas a publicação de uma decisão favorável ao empregado reclamante, mas que este efetivamente receba os valores que lhe são de direito.

Em resumo: o princípio da duração razoável do processo é de observância obrigatória em todas as etapas processuais, da fase de conhecimento até a de execução.

Ressalta-se que o termo “razoável” é um conceito jurídico indeterminado, logo, somente as peculiaridades do caso concreto poderão definir se a marcha processual está durando, ou não, mais do que o necessário.



A título de exemplo, veja: Não há de se esperar que em uma determinada Reclamação Trabalhista envolvendo ampla produção de provas e cinquenta reclamantes seja encerrada no mesmo período de outra ação cujo objeto discutido seja uma simples comprovação.



O preenchimento do conceito de “razoável” passa, necessariamente, pela análise da **complexidade da causa, a estrutura e o volume de processos do órgão julgador**, bem como do **comportamento das partes**, que pautados pela boa-fé devem colaborar para que se alcance o quanto antes uma decisão de mérito justa e efetiva.



Convém destacar que um processo de duração razoável **não é sinônimo de um processo célere (rápido)**. Logo, o que se almeja é o respeito a todos os princípios albergados pelo *devido processo legal*, e que seja proferida uma decisão justa, não se admitindo a supressão de qualquer garantia processual para fins de que o procedimento seja encurtado.



No **processo do trabalho**, a relevância do princípio em análise adquire contornos próprios, de modo que a necessidade de um andamento processual de duração razoável é potencializada em razão da:

- a) **Natureza alimentar de grande parte das verbas trabalhistas;**
- b) **Hipossuficiência do empregado; e**
- c) **Ideia de justiça social.**

De acordo com o **art. 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.”

E por fim, na lição de **Élisson Miessa** deve-se observar que:



“devem ser utilizados todos os meios necessários à maior efetividade e celeridade dos processos inclusive com a utilização da legislação processual civil quando esta for compatível com a concretização dos valores norteadores do direito processual do trabalho (acesso à justiça e efetividade).”³

3.1.6 Princípio da motivação das decisões judiciais

Com fulcro no **art. 93, inciso IX, da CF/88**, verifica-se que todas as decisões judiciais deverão ser devidamente fundamentadas, sob pena de nulidade. Vejamos:

Art. 93, CF/88. [...]

IX – 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;

É por meio da fundamentação que os interessados terão conhecimento das razões do órgão julgador, evitando-se possíveis arbitrariedades e trazendo maior segurança jurídica ao sistema, como um todo.

De sorte, o **art. 489 do CPC** os três elementos essenciais na sentença:

a) os fundamentos; b) o relatório; c) o dispositivo.

O artigo 832 da CLT de forma mais específica também regulamenta sobre o tema, nos seguintes termos:

Art. 832 - 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.

Uma vez que o dever de motivação está diretamente relacionado ao **princípio do convencimento motivado**, será nos *fundamentos* da decisão que o juiz deverá indicar todas as razões de fato e de direito que o encaminharam a decidir em favor ou desfavor da parte.

³ MIESSA, Élisson. *Processo do Trabalho*. 6º ed. Salvador: JusPodvim. 2017, p. 48.

Elucida **Mauro Schiavi** que, “corresponde a verdadeira garantia da cidadania e direito das partes e também da sociedade saber como o juízo chegou ao raciocínio lógico”, de modo que a sua inobservância constitui **nulidade absoluta**, impedindo analisar o acerto ou o desacerto do ato decisório.

Como bem apontado pelo autor:

“A fundamentação cumpre **dois objetivos fundamentais**, quais sejam:

- a) possibilitar às partes conhecer as razões pelas quais as pretensões foram acolhidas ou rejeitadas, **implementando o direito fundamental à informação no processo** (art. 5º, XIV, da CF); e
- b) **propiciar ao litigante um melhor acesso às instâncias recursais**, já que os argumentos da decisão possibilitam à parte elementos para arrazoar o recursos caso haja discordância, e elementos para a defesa da decisão caso exista concordância.”

Na mesma diapasão, o **art. 832 da CLT** afirma:

Art. 832 da 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.

Alerta-se que o princípio é de incidência obrigatória tanto nas **sentenças** quanto nas **decisões interlocutórias**, **decisões monocráticas** e **acórdãos**.



Nos termos do art. 1.001 do CPC, **apenas os despachos não precisarão ser fundamentados!**

3.1.7 Princípio da inafastabilidade da jurisdição

Com previsão no **art. 5º, XXXV da CF/88**, o *princípio da inafastabilidade da jurisdição ou do acesso à justiça* garante a todos os jurisdicionados a possibilidade de provocarem a atuação do

Poder Judiciário sempre que compreenderem que um direito seu foi lesado ou está sendo ameaçado de ser lesado, ou seja, tutela-se preventivamente e repressivamente.

Neste sentido, preceitua o texto constitucional:

Art. 5º, CF/88. [...]

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

A ideia decorre do fato de o Brasil ter adotado o **sistema de jurisdição una ou sistema inglês**, pelo qual compete ao Poder Judiciário dar a última palavra aos litígios que lhe são apresentados formando a **coisa julgada material**.

O autor Mauro Schiavi assevera que, *“a lei não poderá excluir o direito de postular em juízo a qualquer pessoa, por mais absurdo ou inviável o direito postulado”*.⁴

Mais do que isto, aquele que se sentir prejudicado poderá acionar os órgãos jurisdicionais independentemente de prévio questionamento da demanda em âmbito administrativo, ou seja, **o ordenamento jurídico pátrio não prevê e existência de uma instância administrativa obrigatória**.

O postulado, contudo, não é absoluto, **havendo exceções** no próprio texto constitucional, bem como na jurisprudência e nas leis infraconstitucionais. Há situações em que a parte somente poderá ingressar na esfera jurisdicional após ter acessado as vias administrativas. É o que se chama de **jurisdição condicionada ou instância administrativa de curso forçado**.

No **art. 217, §1º da CF/88**, por exemplo, tem-se que: *“o Poder Judiciário somente admitirá ações relativas à disciplina e às competições desportivas após esgotarem-se as instâncias da justiça desportiva, regulada em lei.”*

No **âmbito processual do trabalho**, o **art. 625-D da CLT** determina que qualquer demanda trabalhista somente poderá ser levada a juízo se antes tiver sido submetida à **comissão de conciliação prévia**, onde serão promovidas tentativas de acordo entre as partes.

⁴ SCHIAVI, Mauro. *Manual de Direito Processual do Trabalho*. 10ª ed. São Paulo: LTr. 2016. p. 93.



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



Atenção: Em **decisão liminar** proferida no seio das ADINs nº 2.139 e 2.160, o STF indicou que a **exigência estampada no art. 625-D da CLT era inconstitucional** por violação ao princípio da inafastabilidade da jurisdição, tendo em vista não ser permitido à lei estabelecer obstáculos para o acesso à Justiça. Logo, as partes **não** precisam passar pela comissão de conciliação prévia para poderem ingressar em juízo.

Adverte-se mais uma vez que a questão foi definida em decisão liminar, não tendo havido, até o momento, a análise do mérito das causas.

No entanto, acredito que valha a nossa ressalva no sentido de que há a possibilidade de resolução de conflitos, na seara trabalhista, através de arbitragem, anteriormente não admitida no direito individual, como se verifica no **artigo 507-A da CLT:**

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.

Assim, quando pactuada cláusula compromissória de arbitragem, o intento de ação trabalhista apenas poderá ocorrer após esgotadas as vias de resolução de conflito através das arbitragem.

3.1.8 Princípio da *Perpetuatio Jurisdictionis*

O **Princípio da *Perpetuatio Jurisdictionis*** poderia ser traduzido como **Princípio da Perpetuação da Jurisdição**, ou ainda, como afirma Carlos Henrique Bezerra Leite, **Princípio da Perpetuação da Competência**. Tal princípio traz a ideia de que a competência é determinada no momento da propositura da ação, o que, inclusive, torna aquele juízo prevento, quando competente (artigo 59 do CPC).

A título de exemplo, podemos mencionar a hipótese de perpetuação da jurisdição frente àquele juiz incompetente territorialmente, quando preclusa a oportunidade de alegar a sua incompetência relativa, dentro dos ditames do artigo 651 e 800 da CLT.

Neste sentido, tome nota:



Órgão Especial CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. RECONSIDERAÇÃO DE DECISÃO QUE REJEITOU A EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA. DECLINAÇÃO DE COMPETÊNCIA RELATIVA. PERPETUATIO JURISDICTIONIS. INSTRUÇÃO REALIZADA. PROCEDÊNCIA DO CONFLITO. Uma vez prolatada decisão que rejeitou exceção de incompetência proposta pela parte, tratando-se de hipótese de incompetência relativa, tem-se por prorrogada a competência, mormente quando praticados atos instrutórios pelo Juízo suscitado. Incide, na espécie, a perpetuatio jurisdictionis de que trata o art. 87 do CPC, uma vez que já estabilizada a demanda. Conflito de competência negativo procedente.

(TRT-1 - CC: 00017341220155010000 RJ, Relator: Enoque Ribeiro dos Santos, Data de Julgamento: 20/08/2015, Órgão Especial, Data de Publicação: 02/09/2015)

3.2 PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS

3.2.1 Princípio da Proteção Processual

O **princípio da proteção** é um dos pilares de sustentação do direito do trabalho e que ao processo também se aplicará. Tal princípio preceitua a ideia de hipossuficiência do empregado perante o empregador, essa que não é apenas econômica, mas também social, cultural e entre outras.

Logo, tendo em vista que o processo do trabalho é o instrumento de concretização do direito material, o princípio em análise também terá aplicação no campo processual.

Na prática, o que se nota, na seara processual, é a existência de uma desvantagem nos aspectos **econômico, técnico e probatório** entre o trabalhador e o seu tomador de serviços, pois o subordinado na maioria das vezes além de não ter o conhecimento das regras celetistas, não possui condições financeiras para a contratação de bons advogados para atuarem em demandas que poderão se arrastar por anos. Além disto, comumente, os documentos probatórios da relação de emprego ficam na posse do empregador, surgindo, neste momento, a dificuldade de o empregado demonstrar a viabilidade dos seus direitos.

Nesta perspectiva, o princípio da proteção guarda relação direta com o **princípio da igualdade processual em seu aspecto substancial**, conferindo ao processo do trabalho um conjunto de regras destinadas a reequilibrar a relação laboral, tratando os desiguais na exata medida das suas desigualdades. E por tal motivo, a legislação garantiu, em diversos aspectos, uma superioridade jurídica ao empregado frente o empregador, criando mecanismos, inclusive, mais protetivos a ele.

Desta forma, dentre as consequências do princípio da proteção em âmbito processual, apontam-se:

1- Tratamento distinto no caso de ausência na audiência una ou inaugural



Em regra, o empregado é o **reclamante (autor)** das ações trabalhistas, e como tal, a sua ausência na audiência inaugural ensejará tão somente o arquivamento do processo, o que o permite ingressar com nova ação em momento posterior, já que a extinção do processo, nestas condições, não é capaz de formar coisa julgada material. De outra via, se for o **reclamado (réu)** o ausente, as consequências serão mais gravosas, incidindo a decretação da **revelia** com a consequente confissão quanto à matéria de fato (art. 844, *caput*, segunda parte, da CLT).

Nesta toada, observe:

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

Acerca do tema, ainda, devemos ressaltar que a reforma trabalhista mitigou um pouco da proteção obreira, acima delineada, haja vista a ausência do empregado em audiência inaugural / una, quando não justificada em 15 dias, implicará no arquivamento da ação, bem como em condenação nas custas processuais decorrentes, estas devendo ser arcadas pelo empregado, ainda que beneficiários da justiça gratuita, e sob condição para propositura de nova ação (artigo 844, §2º da CLT).

2- Possível inversão do ônus da prova

Em que pese a inversão do ônus da prova não ser a regra no processo do trabalho, em casos específicos os Tribunais do Trabalho vem aplicando o instituto, como se verifica na disposição contida na Súmula n. 338, III do TST:

Súmula 338-TST, inciso III:

[...]

III – Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir (ex-OJ nº 306 da SBDI-1 – DJ 11.08.2003)

A Súmula n. 338, III do TST, ao tratar dos meios hábeis para comprovação de horas extras, contempla interpretação mais favorável ao empregado ao presumir como verdadeira a jornada de trabalho por ele alegada, frente aos cartões de ponto britânicos trazidos aos autos pelo



empregado, estes assim denominados por possuírem horários de entrada e saída uniformes. Neste ponto, alerto que a presunção de veracidade da jornada apontada pelo empregado é relativa, logo, admitindo prova em sentido contrário.

Outro exemplo refere-se ao disposto na **súmula 212 do TST**:

Súmula 212-TST. DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

A ideia trazida pelo TST e que ora explanamos é de que a **prova** da relação de emprego, fato constitutivo do direito pretendido, cabe ao reclamante (art. 818, I, da CLT); todavia, havendo confissão da reclamada acerca da existência de prestação de serviços pelo autor em seu favor, o **ônus da prova se inverte contra a demandada**, que há de se incumbir de provar a inexistência dos demais elementos caracterizadores do vínculo empregatício, para que se afaste a relação jurídica pleiteada na demanda.

3- O ajuizamento da ação é gratuito

Nos termos do **art. 789, §1º da CLT** as custas processuais serão pagas pelo litigante vencido, após o trânsito em julgado, logo, o ajuizamento da ação é gratuito facilitando o acesso à justiça.

4- Somente o empregador deverá pagar depósito recursal

No processo do trabalho a interposição dos recursos depende de um pressuposto extrínseco de admissibilidade denominado **preparo** e que abrange o *recolhimento das custas processuais* (art. 789, §1º, parte final, da CLT) e do *depósito recursal* (art. 899, §1º, da CLT).



O depósito recursal possui a função de garantir o juízo para eventual execução por quantia certa, de forma que, segundo entendimento majoritário do TST, somente o empregador deverá realizá-lo. Acerca do tema, tome nota:

O depósito recursal não tem natureza jurídica de taxa de recurso, mas de garantia do juízo recursal (Instrução Normativa nº 03/93 do TST), ou seja, objetiva garantir o cumprimento da condenação. A medida é voltada exclusivamente para atender o interesse do trabalhador que, embora tendo de aguardar o julgamento do recursos interposto, terá a certeza de que ao menos parte do valor da condenação imposta encontra-se reservado para a execução da sentença. [...]

(RR 633005-82.2000.5.10.555)



Apesar do cunho protecionista inerente a legislação trabalhista, a reforma trabalhista flexibilizou tal aspecto ao inserir **o §9º e 10º no art. 899 da CLT**, de forma que algumas figuras patronais passaram a pagar o depósito recursal pela metade, e outras seriam isentas, como se observa:

Art. 899, CLT. [...]

§9º O valor do depósito recursal será reduzido pela metade para entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte.

§ 10. São isentos do depósito recursal os beneficiários da justiça gratuita, as entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial.

3.2.2 Princípio da conciliação

A Justiça do Trabalho, em busca da celeridade que lhe é específica, visa à conciliação como **forma principal** de solução dos conflitos. Não é por menos que o **art. 764 da CLT** determina que os dissídios individuais ou coletivos **sempre** serão submetidos ao procedimento conciliatório, sendo dever dos magistrados empreenderem os esforços necessários para a sua concretização.

Mais do que isto, o §3º do dispositivo fixa que, **“é lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, *ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório.*”** Isto é, em qualquer fase do processo, até mesmo no procedimento de execução de sentença, aos litigantes é concedida a faculdade de firmarem acordo de conciliação.

Vejamos:

Art. 764, CLT. 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.

Em se tratando de **dissídios individuais que tramitam pelo rito sumaríssimo (art. 852-E da CLT)**, o magistrado fará a tentativa de conciliação quando aberta a sessão e ao longo de toda audiência, sempre tentando persuadir as partes pela opção da via conciliatória.

Já nos **dissídios individuais de rito ordinário**, o magistrado realizará **duas tentativas obrigatórias de conciliação**, quais sejam:



1º) Na abertura da audiência inicial e antes da apresentação da defesa (art. 846 da CLT);
Art. 846, CLT. Aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a conciliação.

2º) Após as razões finais e antes da sentença (art. 850, CLT).

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.

Por fim, nos **dissídios coletivos**, será designada audiência específica para a tentativa de conciliação.



Após essas informações, pode surgir a seguinte dúvida:

Caso as partes se conciliem, o magistrado é obrigado a homologar o acordo?

NÃO! 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 homologá-lo 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:**

Súmula 418-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, estas poderão interpor algum recurso?

NÃO! Trata-se de uma decisão irrecorrível. Quando homologado o acordo celebrado entre as partes não será cabível recurso por nenhuma delas.

Obs.1: No entanto, o entendimento majoritário prevê a possibilidade de recurso pela União (INSS) em relação às contribuições previdenciárias.

Obs.2: Caso alguma das partes 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:**

Súmula 259-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 do TST, **não se aplica ao processo do trabalho o art. 334, §5º do CPC**, que prevê a possibilidade de os litigantes dispensarem a tentativa de autocomposição.

Neste sentido:

Art. 334, CPC. [...]

§ 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.

A tentativa de conciliação é obrigatória no processo do trabalho, independentemente do procedimento em que tramite, não sendo possível as partes dispensá-la.

Neste ponto, ainda, ressalta-se que a conciliação gera a extinção do processo **com resolução do mérito** (art. 487, III, “b”, do CPC).

Por fim, vale a menção de que com a reforma trabalhista surgiu a possibilidade de pactuação de acordo extrajudicial a ser homologado em juízo, como se observa nos artigos 855-B e seguintes 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.



3.2.3 Princípio do jus postulandi

O princípio do *jus postulandi* traz a ideia de que empregado e empregador poderão postular perante a Justiça do Trabalho, praticando todos os atos processuais necessários, **independentemente de estarem representados por um advogado**, conforme **art. 791 da CLT**:

*Art. 791, CLT. 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.

Assim, ...



1) As partes somente poderão demandar sem assistência de advogado até os recursos de competência do TRT, ou seja, Recurso Ordinário (Artigo 895 da CLT);

2) O princípio do *jus postulandi* não alcança **ação rescisória, ação cautelar, mandado de segurança e os recursos de competência do TST.**

Neste sentido, encontra-se a **Súmula n. 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.

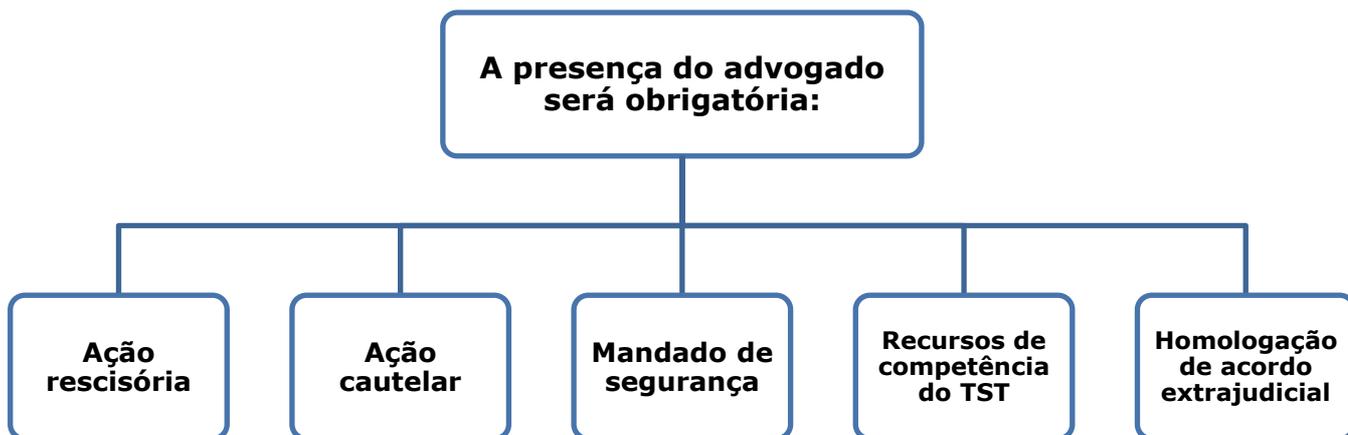


3) Introduzido pela reforma trabalhista, no art. 855-B da CLT há previsão de mais uma exceção ao *princípio do jus postulandi*, qual seja: **o processo de homologação de acordo extrajudicial somente será viável se as partes estiverem devidamente representadas por advogado distintos.**

Art. 855-B, CLT. 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.



Assim, em todas estas hipóteses é inafastável o patrocínio por profissional da advocacia.

Acerca do tema, ...



(CESPE- TRT - 8ª Região- 2013) Acerca dos princípios do direito processual do trabalho, assinale a opção correta.

- A) Os princípios da celeridade e da economia processual não foram recepcionados pela CLT.
- B) A oralidade não é um princípio do processo do trabalho.
- C) O jus postulandi é um princípio do processo do trabalho facultado apenas ao empregado.
- D) Em consonância com o princípio da concentração, existem procedimentos individualizados e dissociados entre si, como, por exemplo, a audiência de conciliação e outra audiência para instrução do feito.

E) De acordo com o princípio do *jus postulandi*, os empregados e os empregadores podem reclamar pessoalmente perante a justiça do trabalho e acompanhar as reclamações até o final do processo.

GABARITO: “E”.

COMENTÁRIOS: O princípio do *jus postulandi* garante às partes do processo a possibilidade de postular em juízo sem a representação por um advogado, nos termos do art. 791 da CLT: *“os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final.”*

Contudo, destaca-se a limitação a tal princípio, nos termos da Súmula n. 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.”

3.2.4 Princípio da simplicidade

A *simplicidade* é uma das características mais notáveis do processo do trabalho e por meio dela busca-se uma **marcha processual menos burocrática**. Há, portanto, uma flexibilização de regramentos processuais trabalhistas com o objetivo de tornar o processo **mais célere e eficiente**, garantindo um **maior acesso à Justiça**.

Nas palavras de **Júlio César Bebber**:

“Os formalismos e a burocracia são os piores vícios com capacidade absoluta de entravar o funcionamento do processo. Os tentáculos que deles emana são capazes de abranger e de se instalar com efeitos nefastos, pelo que exige-se que a administração da justiça seja estruturada de modo a aproximar os serviços das populações de forma simples, a fim de assegurar a celeridade, a economia e a eficiência das decisões.”⁵

3.2.5 Princípio da oralidade

Uma vez que o processo do trabalho é dirigido por ideais como o da simplicidade, da celeridade e da efetividade, a **oralidade** é princípio de elevada importância, pois permite a concretização de todos estes postulados, afinal, através da palavra falada o processo fica dispensado da formalidade inerente aos atos escritos e do tempo necessário para que as partes sejam intimadas ou notificadas para realiza-los.

De acordo com Mauro Schiavi, “sob a ótica do processo do trabalho, o princípio da oralidade constitui um conjunto de regras destinadas a **simplificar o procedimento**, priorizando a palavra

⁵ BEBBER, Júlio César. *Princípios do processo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1997. p. 132.



falada, concentração dos atos processuais, com um **significativo aumento dos poderes do juiz na direção do processo**, imprimindo **maior celeridade** ao procedimento e **efetividade da jurisdição**.⁶



De acordo com a doutrina especializada, do princípio da oralidade derivam **cinco subprincípios**:

1) Identidade física do juiz: segundo este princípio, o juiz que presidiu a instrução do processo deverá ser o responsável pelo seu julgamento final. Isto porque, por ter colhido as provas e mantido contato direto com as partes e as testemunhas usufrui de melhores condições para avaliar as declarações divergentes e proferir decisões mais adequadas.

Após a Súmula nº 136 do TST ter sido cancelada, vem prevalecendo que o princípio tem **incidência mitigada** no processo do trabalho, devendo ser aplicado quando o princípio da celeridade assim indicar, não sendo possível falar em nulidade caso o juiz que proferiu a decisão não tenha sido o mesmo que participou da instrução processual.



O **princípio da identidade física do juiz** encontrava previsão expressa no art. 132 do CPC/1973. Ocorre que no CPC de 2015 o dispositivo não foi repetido, razão pela qual vem ganhando força o entendimento de que o princípio não mais possuiria aplicação no processo civil e no processo do trabalho.

2) Concentração dos atos processuais: deste princípio extrai-se a ideia de que os atos processuais tanto quanto possível deverão desenvolver-se num único momento, qual seja: na audiência una ou inaugural.

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 **ar. 849 da CLT**:

⁶ SCHIAVI. Mauro. *Manual de Direito Processual do Trabalho*. 10ª ed. São Paulo: LTr. 2016. p. 130.

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.

3) Prevalência da palavra escrita sobre a falada: nos precisos esclarecimentos de Mauro Schiavi: “a palavra falada prevalece sobre a escrita, priorizando-se o procedimento de audiência, em que as razões das partes são aduzidas de forma oral, bem como a colheita da prova. Não obstante, os atos de documentação do processo devem ser escritos.”

4) Imediatidade: consiste na **necessidade de que os atos instrutórios sejam diretamente realizados perante o juiz**, permitindo que o julgador forme melhor o seu convencimento. No processo do trabalho, busca-se através da audiência e da concentração dos atos processuais uma maior interatividade entre magistrado, litigantes e testemunhas.

A **immediatidade** garante ainda que as partes exerçam uma participação mais ativa na marcha processual, concretizando um contraditório real e simultâneo.

5) Irrecorribilidade das decisões interlocutórias: uma vez que as decisões interlocutórias são aquelas que decidem questões incidentes do pleito, sem colocar fim ao processo, elas somente poderão ser impugnadas no momento do recurso cabível contra a decisão definitiva.

O objetivo do princípio é garantir maior celeridade e exaltar a autoridade do juiz na direção do procedimento.

No próximo tópico, este princípio será estudado com mais profundidade.



(FCC/PGE-TO - 2018) O princípio da oralidade é próprio do Direito Processual Civil, embora no Processo do Trabalho ele tenha maior destaque. A doutrina NÃO considera subprincípio derivado da oralidade o princípio da

- a) identidade física do juiz.
- b) concentração dos atos processuais em audiência.
- c) *perpetuatio jurisdictionis*.
- d) imediatidade do juiz na colheita da prova.
- e) irrecorribilidade das decisões interlocutórias.

GABARITO: C



COMENTÁRIOS: O autor **Carlos Henrique Bezerra Leite** preceitua que:

“Este princípio (oralidade) não encontra residência em nenhuma norma expressa do CPC ou da CLT. A rigor, ele se exterioriza interagindo com outros quatro princípios: I — princípio da imediatidade; II — princípio da identidade física do juiz; III — princípio da concentração; e IV — princípio da irrecorribilidade imediata das decisões interlocutórias.”

O princípio da oralidade tem respaldo na seara trabalhista, desde a propositura da ação, já que a Reclamação Trabalhista pode ser proposta de forma oral ou escrita, assim como na defesa, pode ser apresentada oralmente (20 minutos) ou por petição escrita. Tal princípio encontra guarida no processo do trabalho, assim como no processo civil.

Desta forma, o único princípio ao qual a oralidade não está intrinsecamente ligada é o princípio do *perpetuatio jurisdictionis*, art. 43 do CPC, o qual traz a ideia de que a competência é determinada no momento do registro ou da distribuição da petição inicial, ou seja, assim que a ação é proposta. Logo, tornam-se irrelevantes as modificações do estado de fato ou de direito ocorridas posteriormente, salvo quando suprimirem órgão judiciário ou alterarem a competência absoluta.



Ainda sobre o princípio da oralidade, vejamos alguns exemplos de atos processuais que poderão ser realizados oralmente no processo do trabalho:

1. A reclamação trabalhista poderá ser proposta de forma escrita ou oral

Se ajuizada na forma escrita, deverá ser reduzida a termo no prazo de cinco dias, sob pena de ter a incidência do efeito da **perempção**, qual seja: nova Reclamação Trabalhista somente poderá ser proposta depois de seis meses do seu arquivamento.

Nesse sentido:

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

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



2. O reclamado (réu) poderá apresentar defesa na modalidade oral ou escrita

A defesa a ser apresentada pela parte ré poderá ser feita na modalidade oral, mais precisamente no prazo de vinte minutos, conforme art. 847 da CLT:

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.



NOVIDADE

O **parágrafo único do art. 847 da CLT** foi acrescentado pela reforma trabalhista. Até então, a defesa oral era a regra no processo do trabalho, não existindo previsão expressa para o exercício da defesa pela via escrita (PJE).

Atualmente, contudo, o reclamado poderá optar por uma ou pela outra.

3. As razões finais serão realizadas oralmente em audiência

Nesta toada, observa-se o **art. 850 da CLT**:

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.

4. Também pela via oral serão realizadas as tentativas de conciliação

Como visto ao estudar o princípio da conciliação, nos dissídios individuais que tramitam no rito ordinário é obrigatório ao juiz realizar duas tentativas de conciliação entre as partes: uma na abertura da audiência e outra após as razões finais. Ambas concretizadas pela palavra falada.

Após a segunda e não havendo acordo, o juiz irá proferir a sentença.

5. Finalizada a audiência, a sentença será proferida oralmente

Nos termos do **art. 831 da CLT**, verifica-se:



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

3.2.6 Princípio da irrecorribilidade imediata das decisões interlocutórias

Nos termos do art. 203, §2º do CPC caracterizam-se como decisão interlocutória todo pronunciamento judicial de natureza decisória que não se enquadre como sentença.

No direito processual do trabalho, diferentemente do que ocorre no processo civil, as decisões interlocutórias **não são** recorríveis de imediato, ou seja, querendo a parte impugná-la somente poderá fazê-la no momento em que for recorrer da decisão final do processo. São, portanto, decisões recorríveis de maneira **mediata**.

Aos litigantes, no momento da prolação da interlocutória, o que se permite é que consignem o seu protesto nos autos. A este ato dá-se o nome de **protesto antipreclusivo** e por meio dele garante-se que à frente, na decisão definitiva, será possível recorrer desta e da decisão interlocutória.



Em resumo: a decisão interlocutória é recorrível de forma mediata, o que significa dizer que somente poderá ser questionada quando da decisão definitiva e através de recurso ordinário.

Neste sentido, o art. 893, §1º da CLT:

Art. 893 - Das decisões são admissíveis os seguintes recursos:

§ 1º 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.

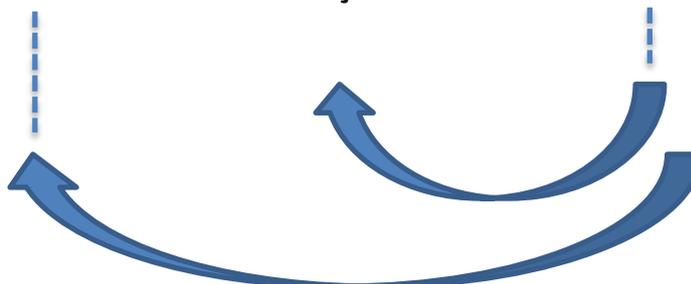


*Reclamação Trabalhista

*Dec. Interlocutória

*Sentença

*Recurso





O princípio da irrecorribilidade imediata das interlocutórias não é absoluto, havendo **algumas exceções nos termos da legislação celetista e das súmula 214 e 414 do TST.**

Vejamos:

Súmula nº 214 do TST - DECISÃO INTERLOCUTÓRIA. IRRECORRIBILIDADE

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.*

Vamos analisar individualmente cada uma das exceções:

1. É cabível recurso imediato contra decisão interlocutória de TRT contrária à Súmula ou OJ do TST;

Exemplo: Reclamação => Sentença => Recurso Ordinário => Decisão do TRT anulando a decisão proferida pelo juiz “a quo” e determinando novo julgamento pelo juízo de origem.

Veja que se a decisão do TRT estiver confrontando Súmula ou OJ do TST, caberá Recurso de Revista, com fundamento no art. 896 da CLT.

2. É cabível recurso imediato contra a decisão interlocutória suscetível de impugnação mediante recurso para o mesmo Tribunal;

Exemplo: decisão monocrática do relator não concedendo tutela antecipada. Nesta situação, será cabível Agravo Interno.

De acordo com o art. 1.021 do CPC, contra as decisões proferidas pelo relator caberá agravo interno direcionado ao órgão colegiado que o relator compõe. Neste sentido:

Art. 1.021, CPC. Contra decisão proferida pelo relator caberá agravo interno para o respectivo órgão colegiado, observadas, quanto ao processamento, as regras do regimento interno do tribunal.



3. É cabível recurso imediato contra a decisão interlocutória que acolheu exceção de incompetência territorial com a remessa dos autos para TRT distinto daquele a que se vincula o juízo excepcionado.

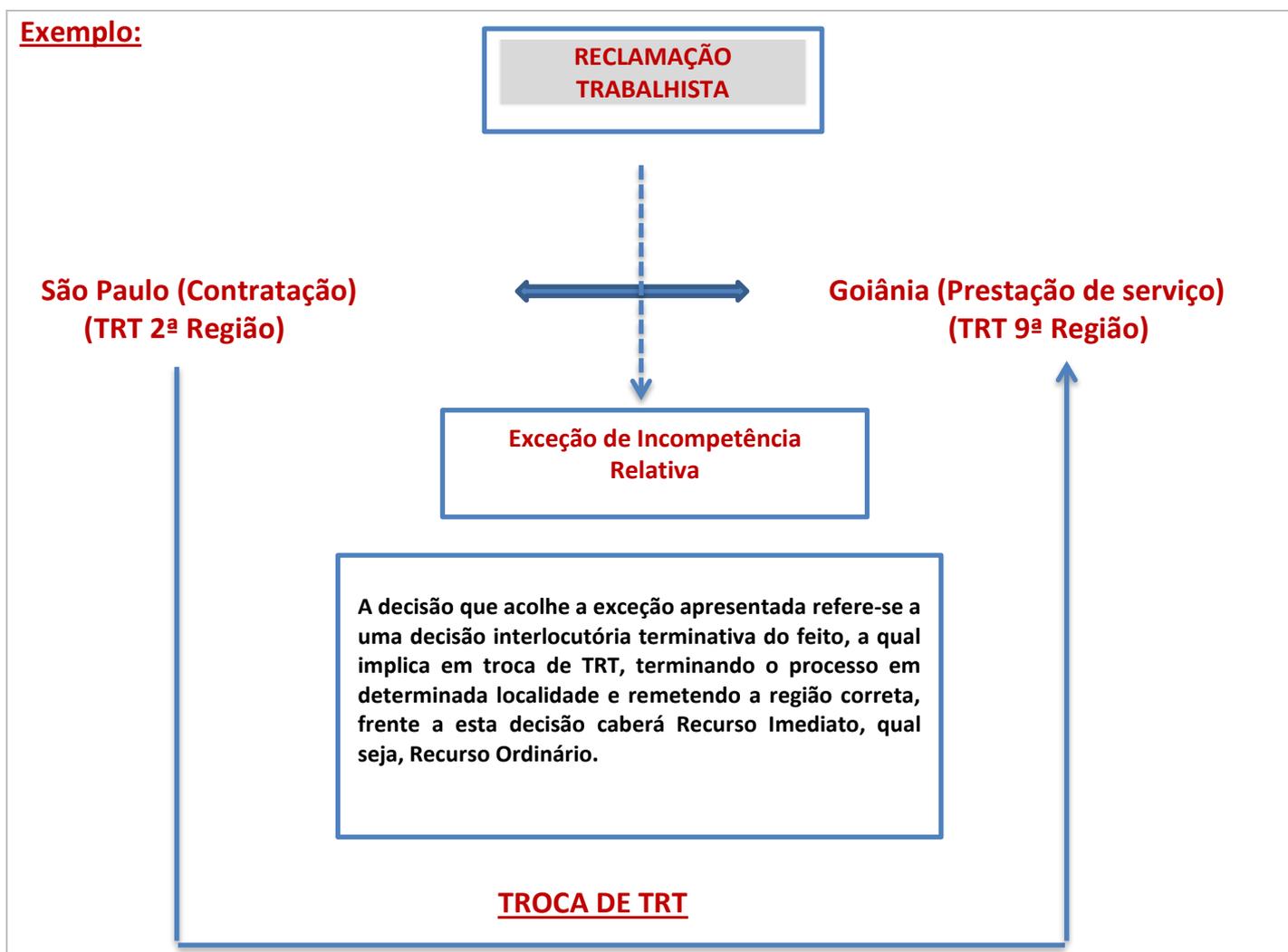
Consoante o **art. 799, §2º da CLT**, se as decisões interlocutórias sobre exceções de suspeição e incompetência forem **terminativas**, as partes poderão impugná-la imediatamente.

A decisão terminativa, por sua vez, é aquela que por ausência de algum requisito processual encerra o processo sem analisar o seu mérito.

Exemplo: se uma reclamação trabalhista for ajuizada em TRT territorialmente incompetente para a causa, apresentada a exceção e declarada a incompetência, haverá a remessa dos autos para o TRT adequado, cabendo recurso ordinário da decisão que analisou o incidente.



Exemplo:



O regramento também se aplica às situações em que por decisão interlocutória for declarada a **incompetência absoluta da Justiça do Trabalho**. Se isto ocorrer, os autos deverão ser remetidos para o juízo competente (justiça comum ou outra justiça especializada), sendo cabível de imediato Recurso Ordinário, nos termos do **art. 895, I da CLT**.

Art. 895, CLT. Cabe recurso ordinário para a instância superior

I - das decisões definitivas ou terminativas das Varas e Juízos, no prazo de 8 (oito) dias;

4. É cabível recurso imediato contra a decisão interlocutória que concedeu ou indeferiu tutela provisória antes da sentença de mérito (súmula 414-TST)

As tutelas provisórias, conforme disciplina contida no art. 294 e seguintes do CPC, subdividem-se em: **a) tutelas de urgência; e b) tutelas de evidência**. Em geral, destinam-se a assegurar efeito útil ao provimento jurisdicional ou antecipar os seus efeitos quando flagrante as chances de vitória da parte postulante.

De acordo com **súmula nº 414 do TST**:

A. Se a tutela provisória for concedida ou indeferida **antes** da sentença de mérito, contra essa decisão interlocutória liminar caberá **mandado de segurança**, pois inexistente na legislação processual trabalhista a previsão de um recurso próprio para estas situações.

Convém destacar que o *mandado de segurança* como meio de impugnação da tutela provisória no processo do trabalho somente será possível se preenchidos os demais requisitos do instrumento. São eles: a relevância do direito invocado e o *periculum in mora* para o impetrante.

B. De outra via, se a tutela provisória for concedida **já na sentença de mérito**, caberá **recurso ordinário**.

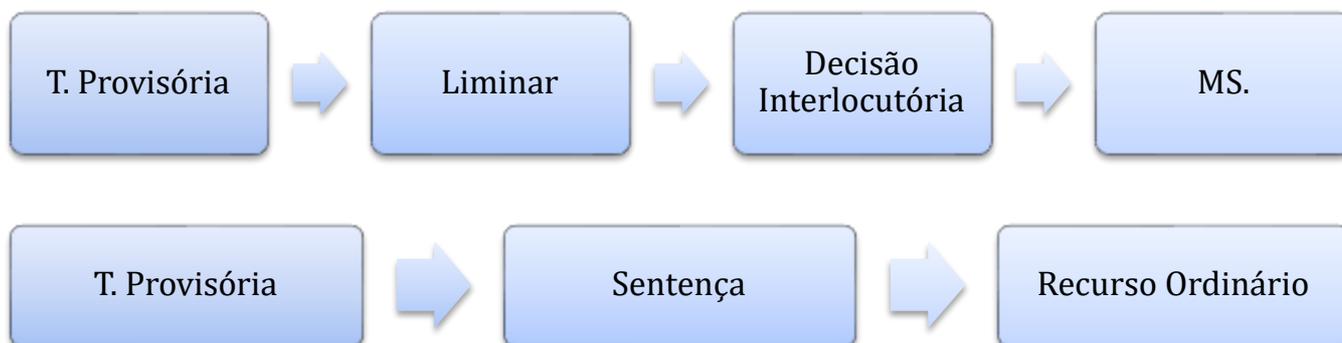
Vejamos a redação da Súmula nº 414 do TST:

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.



Os 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, CLT. 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.



Serão recorríveis de imediato:

Decisão interlocutória de **TRT** contrária à **Súmula ou OJ** do **TST**

Decisão interlocutória **suscetível de impugnação mediante recurso para o mesmo Tribunal**

Decisão interlocutória **terminativa que acolhe exceção de incompetência territorial**

Decisão interlocutória que **concedeu ou indeferiu tutela provisória antes da sentença de mérito**



3.2.7 Princípio da extrapetição

Veremos no próximo tópico que em decorrência do **princípio dispositivo**, a regra é que o Poder Judiciário somente poderá atuar após ter sido provocado pelas partes por intermédio do ajuizamento de ação trabalhista.

Uma vez provocado, ainda que órgão julgador atue por **impulso oficial** realizando os atos processuais reputados necessários para o justo e efetivo andamento do procedimento, ao proferir a sentença de mérito estará vinculado aos pedidos indicados pela parte na petição inicial.

Assim, o órgão julgador somente poderá atuar dentro dos limites fixados pela parte não podendo ir além e nem aquém do que por ela foi indicado. O juiz deve conceder exatamente o requerido pelo autor, nem mais, nem menos, nem fora do que foi pedido. A isto, dá-se o nome de **princípio da congruência** (art. 492, CPC).

Art. 492, CPC. É vedado ao juiz proferir decisão de natureza diversa da pedida, bem como condenar a parte em quantidade superior ou em objeto diverso do que lhe foi demandado.

No Processo do Trabalho, contudo, prevalece o **princípio da extrapetição**, o que significa dizer que **em determinadas situações expressamente previstas em lei ao magistrado será permitido condenar o reclamado (réu) em pedidos que não constaram no rol da inicial.**

Vejamos alguns exemplos:

1) Os juros de mora e a correção monetária serão computados na fase da liquidação, ainda que na petição inicial não tenha havido o seu requerimento (súmula nº 211 do TST)

Súmula nº 211 do TST

Os juros de mora e a correção monetária incluem-se na liquidação, ainda que omisso o pedido inicial ou a condenação.

- 2) Serão concedidos o adicional de horas extras de, no mínimo, 50%** quando apesar de ter havido pedido de pagamento destas, a parte não efetuou pedido expresso quanto o pagamento do adicional;
- 3) Haverá a aplicação do adicional de 1/3 de férias** quando o litigante postulou pagamento de férias, mas foi omisso quanto ao pedido do adicional;
- 4) Se na reclamação foi reconhecido o vínculo empregatício**, o juiz ordenará a **anotação da CTPS** (Carteira de Trabalho e Previdência Social) do empregado;
- 5) Decisão que deferir salário quando o pedido for de reintegração**, dados os termos do art. 496 da CLT (Súmula nº 396, II, do TST). Neste sentido:

Súmula nº 396 do TST - ESTABILIDADE PROVISÓRIA. PEDIDO DE REINTEGRAÇÃO. CONCESSÃO DO SALÁRIO RELATIVO AO PERÍODO DE ESTABILIDADE JÁ EXAURIDO. INEXISTÊNCIA DE JULGAMENTO "EXTRA PETITA" (conversão das Orientações



Jurisprudenciais nºs 106 e 116 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - Exaurido o período de estabilidade, são devidos ao empregado apenas os salários do período compreendido entre a data da despedida e o final do período de estabilidade, não lhe sendo assegurada a reintegração no emprego. (ex-OJ nº 116 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997)

II - Não há nulidade por julgamento “extra petita” da decisão que deferir salário quando o pedido for de reintegração, dados os termos do art. 496 da CLT. (ex-OJ nº 106 da SBDI-1 - inserida em 20.11.1997)

3.2.8 Princípio da normatização coletiva

A Justiça do Trabalho possui uma **competência anômala** denominada de **poder normativo**. Com previsão no **art. 114, §2º da CF/88**, por meio desta competência e quando estiver em julgamento um **dissídio coletivo de natureza econômica**, a Justiça do trabalho além de solucionar o conflito apresentado irá também elaborar normas para a pacificação das categorias litigantes.

Note, portanto, que o **poder normativo** classifica-se como uma competência anômala, pois, via de regra, ao Poder Judiciário incumbe somente aplicar as leis preexistentes ao caso concreto e não criar regras a serem aplicadas ao caso concreto.



Na precisa lição de Mauro Schiavi:

“Esse princípio se exterioriza pelo chamado Poder Normativo da Justiça do Trabalho, que se trata de uma competência anômala conferida à Justiça do Trabalho para, uma vez solucionado o conflito de interesse, criar normas que irão regular as relações entre as categorias profissional e econômica. Não se trata apenas de aplicar o direito preexistente, mas de criar, dentro de determinados parâmetros, normas jurídicas. Por isso, se diz que o poder normativo da Justiça do Trabalho atua no vazio da lei, ou seja, quando não há lei disposta sobre a questão. Em razão disso, a Justiça do Trabalho detém a competência constitucional para criar normas por meio da chamada sentença normativa.”





A **sentença normativa** é justamente a decisão que irá por fim ao dissídio coletivo de natureza econômica. Por sua vez, estes somente poderão se **desenvolver se qualquer das partes se recusar** à resolver o conflito por meio de negociação coletiva ou arbitragem e diante da negativa, ambas, de comum acordo, **concordem com o seu ajuizamento**.

Estudaremos o tema em aula específica, mas de antemão compreenda que o **dissídio é uma forma de solução de conflitos coletivos de trabalho entre os empregadores e os representantes de grupo ou categoria dos trabalhadores**.

Através dele, confere-se à Justiça do Trabalho a **competência de solucionar um conflito por intermédio da criação de normas e condições de trabalho** que regularão a relação trabalhista entre as partes. Por óbvio, as **novas normas** deverão respeitar as disposições mínimas da lei que tutelam os vínculos trabalhistas.

Assim, a decisão do dissídio criará uma norma jurídica eficaz para empregadores e trabalhadores ou empregados, e esta decisão tem o nome de sentença normativa.

Com atenção, leia a redação do **art. 114, §2º da CF/88**:

Art. 114, CF/88. [...]

§ 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.

3.2.9 Princípio da informalidade

Por todo o exposto até aqui, fica claro que o Processo do Trabalho, principalmente pela maioria de suas verbas possuir natureza alimentar, é pautado por critérios diretamente relacionados aos **ideais de celeridade e simplicidade**, pretendendo ser sucinto e direto, promovendo a inclusão do jurisdicionado e uma preocupando-se com a efetividade da prestação jurisdicional.

Não é por menos que muitos autores defendem ser a **informalidade** um princípio específico do direito processual trabalhista, implicando em um procedimento **menos burocrático, mais simples e mais célere** do que aquele previsto para o processo comum.



A informalidade é característica que se concretiza, por exemplo, pelo uso de uma linguagem menos rebuscada e com menos uso de jargões jurídicos, permitindo uma tranquila compreensão pelo jurisdicionado que não possui formação em Direito.

De acordo com Mauro Schiavi, podemos citar como consequências do princípios:

- a) **Petição inicial e contestação verbais (art. 840 e 846 da CLT);**
- b) **Comparecimento das testemunhas independentemente de intimação (art. 825, CLT);**
- c) **Recurso por simples petição (art. 899 da CLT);**
- d) ***Jus postulandi* (art. 791 da CLT);**
- e) **Imediatidade entre o juiz e a parte na audiência;**
- f) **Linguagem mais simplificada do processos do trabalho.**

3.3 PRINCÍPIOS PROCESSUAIS CIVIS

No último tópico desta aula estudaremos alguns princípios que embora não sejam específicos do Processo do Trabalho, nele são amplamente aplicados e gozam de elevada importância.

3.3.1 Princípio do Dispositivo

O **princípio dispositivo**, também chamado de **princípio da ação, demanda ou inércia do judiciário**, assim é denominado pelo fato de o juiz não poder prestar a tutela jurisdicional sem ter sido provocado, ou seja, a parte só poderá exigir a entrega de uma prestação jurisdicional quando provocar o Judiciário, caso contrário, este se manterá inerte.

Nesta toada, prega o **art. 2º do CPC e o art. 765 da CLT**:

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

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.



Apesar de a inércia ser a regra, no ordenamento jurídico é possível encontrarmos algumas **exceções ao princípio dispositivo**, ou seja, circunstâncias em que apesar de não ter sido provocado o Poder Judiciário poderá atuar *ex officio*.



1º Exceção: o magistrado poderá impulsionar *ex officio* a execução definitiva, desde que as partes não estejam representadas por advogado.

A reforma trabalhista trouxe importantes impactos sobre o processo de execução, já que antes era autorizado, em exceção ao princípio dispositivo, que o magistrado, de ofício, impulsionasse a execução definitiva (artigo 878 da CLT). No entanto, com o advento da reforma, **o impulsionamento *ex officio* somente 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**, verifica-se:



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.



É a **execução DEFINITIVA** que poderá ser iniciada *ex officio*. A **execução provisória**, antes ou depois da reforma, sempre dependeu de requerimento das partes, nos termos do artigo 520, inciso I, do CPC:

“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;”*

2º Exceção: o magistrado poderá, *ex officio*, instaurar reclamação trabalhista cujo objeto seja a ausência de anotação na CTPS e o reconhecimento do vínculo empregatício.

O **art. 39 da CLT** preceitua que a SRT (Superintendência Regional do Trabalho e Emprego) encaminhará cópia do processo administrativo à Justiça do Trabalho na seguinte hipótese:

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.

Como 3ª exceção, podemos apontar que o Tribunal poderá instaurar o dissídio coletivo *ex officio*?

No capítulo “Dos Dissídios Coletivos”, o **artigo 856 da CLT** prevê a possibilidade de se **instaurar dissídio coletivo de ofício pelo Presidente do Tribunal**, ou seja, sem provocação de qualquer das partes:

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.

Ocorre que para a **doutrina majoritária** o referido dispositivo **não foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988**, que em seu art. 114, §2º previu que o dissídio coletivo será instaurado por comum acordo entre as partes. Ademais, permitir a instauração *ex officio* pelo Tribunal seria uma forma de violação do disposto no art. 8º, inciso I, da Carta Magna, que veda ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical.

Art. 114, § 2º, CF/88. 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.

Art. 8º, CF/88. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I – a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;



Em que pese o entendimento ser pacífico na doutrina, é possível encontrar **provas da FCC** em que o art. 856 da CLT ainda é considerado em vigor e uma exceção ao princípio dispositivo.

4º Exceção: Princípio da extrapetição

Deveras, o princípio da extrapetição é mais uma exceção ao princípio dispositivo, afinal, o juiz ao impor obrigação não requerida inicialmente da petição inicial nada mais está fazendo do que atuar de ofício.



Diante desta análise, veja como este tema pode ser cobrado em prova de concurso:

(FCC/ TRT 19ª REGIÃO – 2014) O artigo 39 da Consolidação das Leis do Trabalho permite que a Delegacia Regional do Trabalho - DRT encaminhe processo administrativo à Justiça do Trabalho, onde conste reclamação de trabalhador no tocante a recusa de anotação da CTPS pela empresa. Este é um exemplo de exceção ao princípio

- a) da eventualidade.
- b) inquisitivo.
- c) da imediação.
- d) dispositivo.
- e) da extrapetição.

GABARITO: “D”.

COMENTÁRIOS: Inicialmente, devemos perceber que o enunciado nos reporta a assinalar uma assertiva que traga exceção a ideia contida no enunciado.

O enunciado traz a ideia do impulso oficial, ou seja, a ideia de prática de atos, sem a provocação da parte, a qual costuma se tornar regra no processo trabalhista, conforme princípio do dispositivo.

3.3.2 Princípio Inquisitivo

Se o princípio dispositivo determina que o Poder Judiciário se manterá inerte até ser provocado pelas partes, o *princípio inquisitivo*, por sua vez, contempla que exercido o direito de ação caberá ao magistrado, por **impulso oficial**, promover os atos processuais necessários para o bom andamento do feito, conforme é previsto nos **artigos 2º do CPC e 765 da CLT**.

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

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.



Júlio César Bebber bem esclarece que, “*embora inerte, a jurisdição não é inócua. O Estado é o maior interessado em que a ordem jurídica se realize de modo célere e efetivo. Dessa forma, sendo dado início ao processo, o mesmo passa a ser desenvolvido por impulso oficial. O juiz, como primeiro interessado no andamento do processo e na justa composição do mesmo, o propulsionará até a sua extinção, independentemente da vontade das partes.*”⁷

O **princípio inquisitivo**, portanto, **centraliza-se na figura do órgão julgador**, que possui poderes instrutórios para dar continuidade ao processo e assim não permitir que o dissídio instaurado permaneça paralisado ou inerte.

Nesta conjuntura, ganha destaque o **art. 370 do CPC**, que determina ser dever do juiz, independentemente do requerimento das partes, determinar a produção das provas compreendidas como essenciais para o julgamento da lide, bem como indeferir todas aquelas que seja inúteis ou meramente protelatórias.

Art. 370, CPC. Caberá ao juiz, de ofício ou a requerimento da parte, determinar as provas necessárias ao julgamento do mérito.

Parágrafo único. O juiz indeferirá, em decisão fundamentada, as diligências inúteis ou meramente protelatórias.

Em sentido conexo, encontra-se o **art. 852-D da CLT**, que versa sobre o rito sumaríssimo:

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.

Ainda no que tange ao princípio inquisitivo, é salutar mencionar que visando garantir que o processo tenha um resultado prático útil, **é dever do magistrado conhecer de ofício as matérias de ordem pública**, à exemplo dos pressupostos processuais e as condições da ação, impedindo que seja dada continuidade à ação judicial fadada a extinção sem resolução do mérito.



Para que você possa ter uma melhor compreensão:

⁷ BEBBER, Júlio César. *Princípios do processo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1997. p. 311.

3.3.3 Princípio da eventualidade e da impugnação específica.

O **princípio da eventualidade** 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 poderão ser alegadas em qualquer momento e, inclusive, reconhecidas de ofício pelo magistrado (**art. 336 do CPC**). Neste sentido:

Art. 336, CPC. 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.

Por sua vez, conforme o **princípio da impugnação específica** não é permitido ao reclamado (réu) apresentar defesa genérica, devendo impugnar especificamente cada pedido realizado pelo autor, caso contrário gerará presunção da veracidade do fato apresentado na inicial, nos termos do **art. 341 do CPC**:

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:

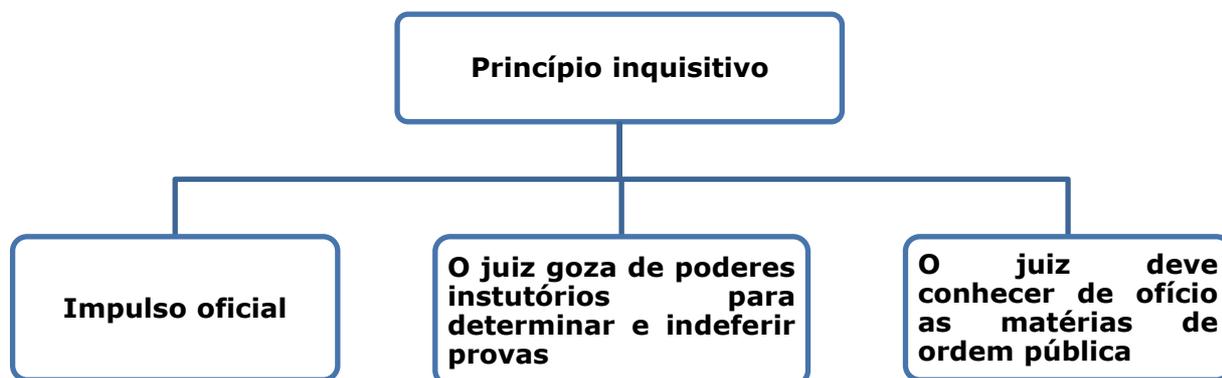
I - não for admissível, a seu respeito, a confissão;

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.



Acerca do tema, veja como a banca FCC já exigiu do candidato o tema:



(FCC/ TRT - 9ª REGIÃO – 2015) Segundo as normas processuais, em uma reclamação trabalhista a reclamada deverá alegar toda a matéria de defesa na contestação, expondo as razões de fato e de direito com que impugna o pedido do autor e especificando as provas que

pretende produzir (art. 336 do Código de Processo Civil). Trata-se especificamente do Princípio

- a) da estabilidade da lide.
- b) da eventualidade.
- c) da instrumentalidade
- d) inquisitivo
- e) da economia processual.

GABARITO: “B”.

COMENTÁRIOS: O princípio da eventualidade prevê que toda matéria de defesa deverá ser arguida na contestação, momento oportuno, sob pena de preclusão, conforme art. 336, CPC: “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.”

No entanto, a não alegação da matéria de defesa pelo réu no momento oportuno implicará em preclusão, além de presunção de veracidade das alegações trazidas pelo autor.

3.3.4 Princípio do duplo grau de jurisdição

O princípio do duplo grau de jurisdição prevê a possibilidade de uma decisão judicial ser submetida à reexame por um novo órgão do Poder Judiciário, a fim de se obter a sua reforma ou anulação.

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



A estruturação acima mencionada está prevista no **artigo 111 da CF/88**:

São órgãos da Justiça do Trabalho:

I – o Tribunal Superior do Trabalho;

II – os Tribunais Regionais do Trabalho;

III – Juizes do Trabalho.

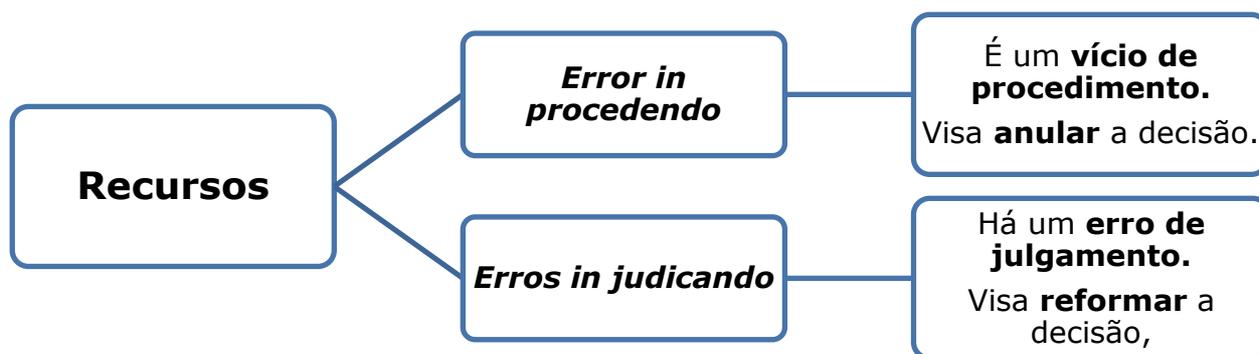
Neste sentido, uma decisão proferida pela Vara do Trabalho em sede de dissídio individual, em regra, poderá ser reanalisada pelo TRT e TST, em segundo e terceiro grau de jurisdição trabalhista.

De modo geral, **os recursos serão julgados por um órgão superior ao que proferiu a decisão.** A **exceção**, todavia, fica por conta dos **embargos de declaração**, cujo julgamento será promovido pelo mesmo órgão que proferiu a **decisum** impugnada.

No que tange aos recursos, dois são os vícios que poderão ensejar a sua propositura. São eles: o **“error in procedendo”** e o **“error in judicando”**.

No **error in procedendo**, a parte interpõe um recurso com o objetivo de anular a decisão em razão de algum vício de procedimento. Já no **error in judicando** o que se almeja é a reforma da decisão devido a um erro de julgamento.

Desta maneira:



A doutrina **majoritariamente** compreende que o duplo grau de jurisdição **não é um direito ou uma garantia constitucional**, e sim, uma **regra de organização judiciária**.

Neste sentido, o doutrinador Mauro Schiavi esclarece:

Não é um princípio constitucional, pois a Constituição não o prevê expressamente, tampouco decorre do devido processo legal, do contraditório ou na inafastabilidade da jurisdição. O acesso à Justiça e o contraditório são

*princípios constitucionais consagrados, mas não o duplo grau de jurisdição, pois o art. 5º, LV, da CF, alude aos meios e recursos inerentes ao contraditório e à ampla defesa. O termo recursos não está sendo empregado no sentido de ser possível recorrer de uma decisão favorável, mas dos recursos previstos em lei para o exercício do contraditório e da ampla defesa. Portanto, o direito de recorrer somente pode ser exercido quanto a Lei o disciplinar e forem observados os pressupostos.*⁸

Não possuindo natureza constitucional, não há que se trazer a ideia de violação a qualquer dispositivo do ordenamento jurídico frente ao **não cabimento de recurso em processo que tramita no rito sumário na Justiça do Trabalho.**



Neste rito trabalhista, também denominado *dissídio de alçada* e cuja previsão legal está na Lei nº 5.584/1970, são cabíveis ações de **até dois salários mínimos** e, majoritariamente, entende-se pelo não cabimento de recurso, admitindo-se apenas de forma excepcional **Recurso Extraordinário** por violação à Constituição Federal.

3.3.5 Princípio da estabilidade da lide

Estampado no art. 329 do CPC, **o princípio da estabilidade da lide ou inalterabilidade da demanda**, “*informa que se o autor já propôs sua demanda e deduziu os seus pedidos, e se o réu já foi citado para sobre eles se pronunciar, não poderá mais o autor modificar sua pretensão sem anuência do réu e, depois de ultrapassado o momento da defesa, nem mesmo com o consentimento de ambas as partes isso será possível.*”⁹

⁸ SCHIAVI, Mauro. *Manual de Direito Processual do Trabalho*. 10ª ed. São Paulo: LTr. 2016. p. 98.

⁹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 15º ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 99.

Neste sentido, tome nota:

Quando o reclamante (autor) poderá alterar os pedidos que formulou na petição inicial?

Se o reclamado (réu) **não tiver sido citado**, poderá modificá-los a qualquer tempo *independentemente da concordância/anuência do réu*.

Se o reclamado (réu) **já tiver sido citado**, *somente poderá modificá-los se o réu concordar/anuir*.

Não concordando, o autor poderá ajuizar outra ação, que conexa à primeira, será distribuída para o mesmo juízo.

Atenção! **Após o saneamento**, não será possível qualquer modificação, ainda que autor e réu concordem com ela.

Querendo, o autor deverá ajuizar nova ação, que conexa à primeira, será distribuída para o mesmo juízo.

Observe que o **saneamento** do processo é a medida realizada pelo magistrado com o objetivo de eliminar os vícios, irregularidades ou nulidades processuais, para assim iniciar a fase instrutória, onde serão colidas e construídas as provas necessárias para que seja proferida a sentença.



Art. 329, CPC. O autor poderá:

I - até a citação, aditar ou alterar o pedido ou a causa de pedir, independentemente de consentimento do réu;

II - até o saneamento do processo, aditar ou alterar o pedido e a causa de pedir, com consentimento do réu, assegurado o contraditório mediante a possibilidade de manifestação deste no prazo mínimo de 15 (quinze) dias, facultado o requerimento de prova suplementar.

Parágrafo único. Aplica-se o disposto neste artigo à reconvenção e à respectiva causa de pedir.

Por fim, destaco que com a reforma trabalhista, o **artigo 841, §3º da CLT** trouxe previsão expressa no sentido de que **oferecida à contestação**, ainda que eletronicamente, o **reclamante não poderá, sem o consentimento do reclamado, desistir da ação**. Da mesma forma, não poderá aditar a inicial se o réu já tiver sido citado, com exceção se houver o seu consentimento expresso (artigo 329 do NCPC).



3.3.6 Princípio da boa-fé processual

No **artigo 5º do CPC** foi definido que:

“Aquele que de qualquer forma participa do processo deve comportar-se de acordo com a boa-fé.”

No mesmo sentido, preceitua o **artigo 3º, I da Constituição Federal**:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária.

O dispositivo legal está a tratar **da boa-fé em sua vertente objetiva**, isto é, a um **princípio-norma** que impõe aos participantes do processo o **dever de se comportarem conforme a ética, realizando condutas leais e probas no procedimento**.

Destarte, a boa-fé objetiva fixa-se a um padrão ético de comportamento a ser seguido no processo, por todos os envolvidos, sejam partes ou não; sendo certa que esta premissa não se confunde com a da **boa-fé subjetiva**, a qual não corresponde a um princípio, mas a um fato da vida em que se expressa à **intenção (estado psicológico) do indivíduo** que possui a **firma crença** de estar agindo corretamente.

O autor **Carlos Henrique Bezerra Leite** entende que a norma processual, NCPC, abarca a ideia contida na boa fé objetiva (padrão de comportamento ético, probo e reto), assim como da boa fé subjetiva (intenção na prática do ato processual), apesar desta última ser de difícil aferição, quando alegado o seu não cumprimento.

De previsão constitucional implícita e apontada por alguns como um desdobramento do *devido processo legal* e da solidariedade (art. 3º, I, CF/88), o postulado em análise também é denominado de **princípio da probidade processual**, abarcando entre as suas principais funções:

- 1) Impedir o abuso de direito na marcha processual;**
- 2) Ser um vetor interpretativo;**

Com fundamento no art. 322, §2º do CPC, extrai-se que todos os atos postulatórios e as decisões judiciais devem ser interpretadas de acordo com a boa-fé. Neste ponto, verifica-se:

Art. 322, § 2º, CPC. A interpretação do pedido considerará o conjunto da postulação e observará o princípio da boa-fé.

Art. 489, § 3º, CPC. A decisão judicial deve ser interpretada a partir da conjugação de todos os seus elementos e em conformidade com o princípio da boa-fé.



3) Vedar comportamentos contraditórios;



Aqueles que desrespeitarem o postulado da boa-fé serão tachados como **litigantes de má-fé** (art. 80 do CPC) e condenados em multa, além de indenização à parte contrária pelos prejuízos que sofreu. Neste sentido, surge, ainda, a obrigação de arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas efetuadas pela parte adversa (art. 81 do CPC).

Adverte-se que a imposição das penalidades poderá ser realizada de ofício pelo magistrado ou, ainda, a requerimento das partes (art. 81 do CPC).



Anteriormente a reforma trabalhista, **Lei n. 13.467/2017**, a aplicação das penalidades decorrentes da litigância de má fé eram aplicadas ao processo trabalhista, mas sob a égide normativa do Código de Processo Civil.

Assim, inspirado nos **arts. 79 a 81 do Código de Processo Civil**, após a reforma trabalhista, a Consolidação das Leis do Trabalho passou a regulamentar a litigância de má fé, conforme **arts. 793-A ao 793-D da CLT**:

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

Art. 793-B, CLT. 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, CLT. **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, CLT. 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.

Assim, acerca dos dispositivos legais, acima mencionados, podemos concluir que:

- ✓ A **litigância de má fé** pode ser aplicada **a todos os envolvidos no processo, partes e terceiros intervenientes**, como se observa com as testemunhas, peritos, intérpretes etc.;
- ✓ Nos termos do artigo 793-B da CLT, 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 - interpor recurso com intuito manifestamente protelatório.”
- ✓ 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**;
- ✓ Aquele que **litigar com má fé** poderá ser condenado em:

- multa, superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa;
 - indenização a parte contrária pelos prejuízos que esta tiver sofrido;
- ✓ 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.

4. QUESTÕES SEM COMENTÁRIOS

01. (FCC/TRT 6º Região - 2018) O advogado Hermes pretende utilizar uma medida processual que não está prevista na Consolidação das Leis do Trabalho para defender os interesses da empresa reclamada em uma reclamação trabalhista. Nessa situação,
a) não poderá utilizar desta medida porque a Consolidação das Leis do Trabalho apresenta todas as regras do processo do trabalho.



- b) somente poderia se valer de medida processual estranha à Consolidação das Leis do Trabalho se estivesse na defesa dos interesses do empregado, em face do princípio da proteção ao trabalhador.
- c) poderia utilizar de medida processual prevista no Código de Processo Civil apenas na fase de execução da sentença, porque na fase de conhecimento deve se valer apenas das regras contidas na lei processual trabalhista.
- d) nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas do processo judiciário do trabalho.
- e) poderá utilizar de qualquer regra do direito processual comum, porque este tem preferência em sua aplicação sobre as normas processuais trabalhistas, por serem normas de maior amplitude.

02. (FCC/PGE-TO - 2018) O princípio da oralidade é próprio do Direito Processual Civil, embora no Processo do Trabalho ele tenha maior destaque. A doutrina NÃO considera subprincípio derivado da oralidade o princípio da

- a) identidade física do juiz.
- b) concentração dos atos processuais em audiência.
- c) *perpetuatio jurisdictionis*.
- d) imediatidade do juiz na colheita da prova.
- e) irrecorribilidade das decisões interlocutórias.

03. (AUTORAL) Sobre a litigância de má-fé no âmbito do Processo do Trabalho, assinale a alternativa correta:

- a) Será considerado litigante de má-fé aquele que opuser qualquer resistência ao andamento do processo;
- b) apenas de ofício o juízo condenará o litigante de má-fé a pagar multa;
- c) Aplica-se a multa superior à 1% e inferior à 10% do valor da causa à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa.
- d) Quando forem dois ou mais os litigantes de má-fé, o juízo condenará cada um na mesma proporção, independente do seu interesse na causa ou solidariamente aqueles que se coligaram para lesar a parte contrária.
- e) Quando o valor da causa for irrisório ou inestimável, a multa poderá ser fixada em até três vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

04. (FCC/TST – 2017 - ADAPTADA) Sobre a aplicação supletiva e subsidiária do Código de Processo Civil ao Processo do Trabalho, de acordo com o que prevê Instrução Normativa do Tribunal Superior do Trabalho acerca da matéria, o cheque e a nota promissória emitidos em reconhecimento de dívida inequivocamente de natureza trabalhista também são títulos extrajudiciais para efeito de execução perante a Justiça do Trabalho, eis que a norma celetista que cuida da matéria não é exaustiva.

(...) Certo (...) Errado



05- (FCC/TRT 24ª Região – 2017 - ADAPTADA) O advogado da empresa Vênus de Millus Produções Artísticas apresentou uma reconvenção na audiência UNA em que a reclamada foi notificada para apresentação de sua contestação em reclamação trabalhista. Provocado a se manifestar sobre a peça processual apresentada pela empresa ré, o advogado do reclamante Hércules impugnou a juntada da reconvenção sem justificar o motivo. Conforme teoria dos princípios gerais do Processo do Trabalho, embora haja omissão da norma processual trabalhista em relação à reconvenção, há súmula do Tribunal Superior do Trabalho interpretando pela sua absoluta incompatibilidade com o direito processual do trabalho.
(...) Certo (...) Errado)

06- (FCC/PGE-MT - 2016) No estudo da Teoria Geral do Direito Processual do Trabalho com enfoque nos princípios, fontes, hermenêutica e nos métodos de solução dos conflitos trabalhistas,

a) a auto composição é uma técnica de solução dos conflitos que consiste na solução direta entre os litigantes diante da imposição de interesses de um sobre o outro, sendo exemplos desta modalidade permitida pela legislação que regula a ordem trabalhista a greve, o locaute, o poder disciplinar do empregador e a autotutela sindical.

b) por força do princípio da subsidiariedade previsto expressamente no texto consolidado, o direito processual comum será aplicado na Justiça do Trabalho exclusivamente pelo critério da omissão da lei processual trabalhista.

c) os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação e, não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á, obrigatoriamente, em arbitral; sendo lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório.

d) os costumes, a jurisprudência, a analogia e a autonomia privada coletiva são consideradas fontes materiais do direito processual do trabalho, conforme previsão expressa contida na Consolidação das Leis do Trabalho.

e) os princípios da irrecorribilidade das decisões interlocutórias e da execução *ex officio* das sentenças se restringem aos processos que tramitam pelo rito sumaríssimo na Justiça do Trabalho.

07. (FCC-14ª Região/ 2016) Em relação aos princípios gerais do processo trabalhista, não havendo norma trabalhista para a prática de determinado ato processual

a) aplica-se subsidiariamente a Lei de Execuções Fiscais seja qual for a fase processual.

b) a Consolidação das Leis do Trabalho não prevê nenhuma norma específica sobre o tema, cabendo ao magistrado escolher a norma processual que melhor se aplica ao caso.

c) será aplicado o Código de Processo Civil para solucionar o caso, exceto nas fases recursal e de execução, pois nessas fases se aplica a Lei de Execuções Fiscais.

d) nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto quando houver incompatibilidade com as normas do processo judiciário do trabalho.



e) poderá ser aplicado de forma supletiva o direito processual comum, seja qual for a fase processual, bastando apenas que haja omissão da norma trabalhista.

08. (FCC/ TRT-14ª Região – 2016) O advogado em defesa da empresa reclamada, no curso de uma ação trabalhista, pretende utilizar uma medida do direito processual comum que não está prevista na Consolidação das Leis do Trabalho. Tal situação:

- a) É possível em qualquer hipótese simplesmente pela omissão da Consolidação das Leis do Trabalho.
- b) Não é possível utilizar medida processual que não esteja prevista em lei trabalhista.
- c) Ficará condicionada a verificação judicial e restrita a fase de execução da sentença.
- d) É possível diante da omissão da Consolidação das Leis do Trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com o processo judiciário do trabalho.
- e) É possível em face da ausência de norma processual da Consolidação das Leis do Trabalho, restringindo-se a fase de conhecimento.

09. (FCC/ TRT - 9ª REGIÃO – 2015) O advogado da empresa reclamada Ostes Produções Ltda, em defesa de seu constituinte, pretende utilizar determinada medida processual prevista apenas no Código de Processo Civil – CPC e não contemplada na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Na situação,

- a) a pretensão deve ser rejeitada por absoluta falta de previsão legal, tanto da CLT quanto do CPC.
- b) a medida não deve ser aceita, pois a CLT contém regramento próprio e exauriente para todas as situações processuais do Processo Judiciário Trabalhista.
- c) na fase de conhecimento do processo não poderá ser utilizada norma processual supletiva, possibilidade cabível apenas em fase de execução e tão somente com aplicação da Lei de Execuções Fiscais.
- d) o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho nos casos omissos, exceto naquilo em que for incompatível com as normas do Processo Judiciário do Trabalho.
- e) havendo qualquer omissão da CLT, em seu Título do Processo Judiciário Trabalhista, poderá a parte subsidiariamente aplicar normas do CPC, não havendo o que se questionar sobre compatibilidade de normas.

10. (FCC/ TRT - 9ª REGIÃO – 2015) Segundo as normas processuais, em uma reclamação trabalhista a reclamada deverá alegar toda a matéria de defesa na contestação, expondo as razões de fato e de direito com que impugna o pedido do autor e especificando as provas que pretende produzir (art. 336 do Código de Processo Civil). Trata-se especificamente do Princípio

- a) da estabilidade da lide.
- b) da eventualidade.
- c) da instrumentalidade
- d) inquisitivo
- e) da economia processual.



11. (FCC/ TRT - 4ª REGIÃO – 2015) A empresa Sinais dos Tempos, na qualidade de reclamada em dissídio individual trabalhista, pretende utilizar em sua defesa um instituto jurídico previsto apenas na legislação processual civil. Tal situação

- a) será sempre possível tão somente diante da lacuna da legislação processual trabalhista.
- b) não será possível em nenhuma hipótese diante da inflexibilidade das normas processuais trabalhistas.
- c) será possível apenas em caso de expressa concordância da parte contrária.
- d) será possível somente se fosse utilizada pelo empregado em razão do princípio da norma mais favorável ao trabalhador.
- e) será possível nos casos omissos, em que o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas do sistema trabalhista.

12. (FCC/ MANAUSPREV – 2015) Sobre a aplicação das normas processuais conforme previsão contida na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, é correto afirmar:

- a) Em fase executória, a CLT permite a aplicação supletiva do processo civil nos casos de omissão da CLT porque não há nenhuma incompatibilidade de normas nessa fase.
- b) A CLT faculta ao Juiz a decisão sobre aplicação originária ou supletiva das normas do processo comum ao processo judiciário do trabalho, utilizando-se da analogia e sendo desnecessária a análise de compatibilidade entre os sistemas.
- c) Havendo omissão o direito processual comum será fonte subsidiária do processo do trabalho, salvo naquilo que for incompatível com as regras do processo judiciário do trabalho.
- d) Não há norma processual civil que possa ser aplicada ao processo judiciário do trabalho porque todas são incompatíveis com o sistema previsto na CLT.
- e) Somente nas fases de conhecimento e recursal é que poderá haver aplicação subsidiária do processo comum ao processo judiciário do trabalho.

13. (FCC/ TRT - 1ª REGIÃO – 2014 – ADAPTADO) O artigo 1º da Lei no 5.584/70 estatui a observância de seus princípios aos processos submetidos à Justiça do Trabalho. Sobre eles, é correto afirmar que o princípio do devido processo legal estabelece garantias mínimas de meios e resultados com o emprego de instrumental técnico-processual, capaz em si de mitigar a oralidade, quando contrária à memorização dos atos processuais, e a conciliação, quando prejudicial aos interesses sociais do trabalhador.

(...) Certo (...) Errado

14. (FCC/ TRT 5 Região – 2013) O direito processual comum

- a) não se aplica ao processo do trabalho
- b) tem aplicação naquilo que favoreça ao trabalhador reclamante.
- c) é fonte subsidiária do direito processual do trabalho nas hipóteses expressamente autorizadas por lei.
- d) se aplica, de forma irrestrita, ao processo do trabalho.



e) é fonte subsidiária do direito processual do trabalho, em caso de omissão e naquilo que não for incompatível.

15. (FCC/ TR 16ª REGIÃO – 2014) No tocante ao Procedimento Sumaríssimo, dispõe o artigo 852-D da CLT que: 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. Neste caso, está presente o Princípio:

- a) da imediatidade.
- b) dispositivo.
- c) da identidade física do juiz.
- d) inquisitivo.
- e) do Juiz natural.

16. (FCC/ TRT 19ª REGIÃO – 2014) O artigo 39 da Consolidação das Leis do Trabalho permite que a Delegacia Regional do Trabalho - DRT encaminhe processo administrativo à Justiça do Trabalho, onde conste reclamação de trabalhador no tocante a recusa de anotação da CTPS pela empresa. Este é um exemplo de exceção ao princípio

- a) da eventualidade.
- b) inquisitivo.
- c) da imediação.
- d) dispositivo.
- e) da extrapetição.

17. (FCC/ TRT 19ª REGIÃO – 2014) Considere a seguinte situação hipotética: Reclamação trabalhista em que a reclamante requer o reconhecimento do vínculo de emprego com a empresa "GHJ Ltda.". A empresa reclamada, por sua vez, nega o referido vínculo, alegando que a reclamante não trabalhou para ela, não tendo, inclusive, jamais ingressado no interior do estabelecimento. O Magistrado converteu a audiência em diligência e se dirigiu à empresa reclamada com as partes. No local, o Magistrado solicitou que a reclamante indicasse o banheiro feminino. Esta não soube indicar e o Magistrado percebeu qual das partes estava faltando com a verdade. Esta hipótese é um exemplo específico do princípio.

- a) dispositivo.
- b) da imediação.
- c) da estabilidade da lide.
- d) da eventualidade.
- e) da perempção.

18. (FCC/ 18ª Região – 2013) Para analisar e julgar os litígios individuais de natureza trabalhista, o Juiz do Trabalho e os Tribunais do Trabalho devem valer-se de normas processuais



- a) contidas na Consolidação das Leis do Trabalho, na fase de conhecimento do processo, e do Código de Processo Civil na fase de execução.
- b) do Código de Processo Civil e, de forma subsidiária, das regras contidas na Consolidação das Leis do Trabalho.
- c) do Código de Processo Civil, na fase de conhecimento do processo, e das regras contidas na Lei de Execuções Fiscais na fase de execução da sentença.
- d) previstas na Consolidação das Leis do Trabalho e, nos casos omissos, o direito processual comum será aplicado de forma subsidiária, exceto naquilo em que houver incompatibilidade.
- e) previstas na Consolidação das Leis do Trabalho até a sentença, utilizando toda a matéria recursal prevista no Código de Processo Civil e, por fim, das regras contidas na Lei de Execuções Fiscais na fase de execução da sentença.

19. (FCC- TRT - 5ª Região - 2013) Em relação aos princípios gerais do processo trabalhista, é INCORRETO afirmar:

- a) A aplicação subsidiária do direito processual comum ao direito processual do trabalho deve ser feita de acordo com o prudente arbítrio do juiz.
- b) 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.
- c) Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.
- d) É lícito às partes celebrar acordo que ponha fim ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório.
- e) A compensação, ou retenção, somente poderá ser arguida como matéria de defesa.

20. (FCC/ TRT - 18ª Região – 2013) Para processar e julgar uma ação reclamatória trabalhista ou um dissídio coletivo, tanto o magistrado do trabalho como o desembargador do Tribunal Regional deverão reger-se pelas normas estabelecidas

- a) na Consolidação das Leis do Trabalho e, nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com essas normas.
- b) no Código de Processo Civil e, de forma subsidiária, por normas gerais previstas na Consolidação das Leis do Trabalho.
- c) na Constituição Federal e no direito processual comum, diante da ausência de regras específicas na Consolidação das Leis do Trabalho.
- d) somente no Código Processual Civil, conforme o poder de direção geral do processo determinado aos Juízos e Tribunais do Trabalho.
- e) na Consolidação das Leis do Trabalho ou na Lei de Execuções Fiscais, ou ainda, no Código Processual Civil, cabendo a escolha às partes, conforme a situação, e de acordo com a fase processual.

21. (FCC/ TRT 9ª REGIÃO – 2013) A Consolidação das Leis do Trabalho prevê disposições específicas sobre atos, termos e prazos processuais a serem observados nos dissídios individuais trabalhistas. A esse respeito é correto afirmar que

- a) os atos processuais serão públicos, salvo quando o contrário determinar o interesse social, e realizar-se-ão nos dias úteis das 8 às 18 horas.
- b) os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação, que deverá ocorrer até o encerramento do juízo conciliatório.
- c) nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas do processo judiciário do trabalho.
- d) os prazos processuais que se vencerem em sábado, domingo ou feriado, não serão prorrogados para o primeiro dia útil seguinte.
- e) uma vez constituído advogado pelas partes, apenas esses procuradores, poderão consultar, com ampla liberdade, os processos nos cartórios ou secretarias.

22. (FCC/ TRT 9 REGIÃO – 2013) Quanto ao processo judiciário do trabalho, é correto afirmar:

- a) Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as regras da CLT.
- b) O direito processual comum é fonte primária, sendo aplicadas as normas processuais contidas na CLT de forma subsidiária.
- c) Havendo omissão da CLT sempre serão aplicadas as regras do direito processual comum como fonte subsidiária.
- d) Aplicam-se apenas as regras contidas na CLT, não podendo ser aplicada norma prevista no direito processual comum.
- e) A CLT não possui regras processuais próprias, razão pela qual são aplicadas normas do direito processual comum.

23. (FCC/ TRT - 1ª REGIÃO-2013) A matéria relativa ao processo do trabalho encontra-se plenamente regulamentada pela CLT - Consolidação das Leis do Trabalho?

- a) Sim, porque há um título específico na CLT denominado processo judiciário do trabalho que contempla todas as normas processuais necessárias.
- b) Sim, em razão da especificidade do processo do trabalho que não admite aplicação de outras normas processuais.
- c) Não, porque há previsão na CLT determinando que, nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas do Título denominado processo judiciário do trabalho.
- d) Não, porque não há regulamentação específica na CLT sobre matéria processual, devendo assim ser aplicado o direito processual comum para solucionar todas as ações trabalhistas.
- e) Em termos, porque o direito processual comum deve ser aplicado como regra geral e na sua omissão é que se aplica o direito processual do trabalho.

24. (FCC/ NOSSA CAIXA – 2011) Mirto, juiz de direito, indignado com determinadas situações que estão ocorrendo na empresa Z, gostaria de instaurar reclamação plúrima trabalhista.



Porém, há um princípio que impede que o magistrado instaure de ofício o processo trabalhista. Trata-se especificamente do princípio

- A) da imparcialidade do juiz.
- B) do devido processo legal.
- C) do contraditório.
- D) dispositivo.
- E) inquisitório.

25. (FCC/ TRT 14ª REGIAO-2011) De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, o Direito Processual Comum é fonte do Direito Processual do Trabalho. Neste caso, está sendo aplicado especificamente o princípio

- A) da informalidade.
- B) da celeridade.
- C) da simplicidade.
- D) da subsidiariedade.
- E) do protecionismo ao trabalhador.

26. (FCC/ TRT 24ª REGIAO – 2011) De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, 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. Este dispositivo retrata especificamente o princípio

- A) da instrumentalidade.
- B) dispositivo.
- C) da estabilidade da lide.
- D) inquisitivo.
- E) da perpetuatio jurisdictionis.

27. (FCC/ TRT 24ª REGIAO – 2011) De acordo com o artigo 795 da 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. Neste caso, trata-se especificamente do Princípio da

- A) Estabilidade da Lide.
- B) Preclusão.
- C) Eventualidade.
- D) Concentração.
- E) Lealdade Processual.

28. (FCC/ TRT 12ª REGIAO – 2010) Quando a lei processual estabelece que compete 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, está mencionando especificamente o Princípio da

- A) inafastabilidade de jurisdição.
- B) boa-fé.



- C) proteção.
- D) instrumentalidade ou da finalidade.
- E) eventualidade.

29. (CESPE/ TRT 8ª REGIÃO – 2016 - ADAPTADA) Dado o princípio da oralidade aplicável ao processo laboral, o juiz deverá propor a conciliação antes da abertura da audiência.
(...) Certo (...) Errado.

30. (CESPE/ DPU – 2015) Julgue o item subsequente, relativo à competência e à prescrição no processo trabalhista e aos princípios gerais que norteiam esse processo.
Amplamente admitido no direito material do trabalho, o princípio da busca da verdade real não se aplica ao direito processual do trabalho, uma vez que a finalidade do processo é a justa e igualitária composição do litígio com mesmos direitos ao contraditório e à ampla defesa.
() Certo () Errado

31. (CESPE/ CAMARA DOS DEPUTADOS – 2014) Em relação aos princípios e às fontes do direito processual do trabalho, julgue o item a seguir.
O princípio da imparcialidade do juiz não é aplicável ao processo do trabalho, uma vez que a justiça laboral possui caráter tutelar que visa à proteção do trabalhador, hipossuficiente em face do seu empregador.
() Certo () Errado

32. (CESPE/ CAMARA DOS DEPUTADOS-2014) Em relação aos princípios e às fontes do direito processual do trabalho, julgue o item a seguir.
A ampla liberdade conferida aos magistrados trabalhistas na direção do processo, com poder de determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento da causa, deriva do princípio da busca da verdade real, que é aplicado no direito processual do trabalho.
() Certo () Errado

33. (CESPE/ CAMARA DOS DEPUTADOS-2014) Em relação aos princípios e às fontes do direito processual do trabalho, julgue o item a seguir.
Considerando que o juiz não se pode eximir de sentenciar sob a alegação de lacuna na lei, nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, independentemente da existência de incompatibilidades entre esses ramos do direito.
() Certo () Errado

34. (CESPE/ AGU – 2013) Em relação ao direito processual do trabalho, julgue os itens a seguir.
Segundo entendimento do TST, a regra prevista no CPC que prevê o prazo em dobro quando litisconsortes tiverem procuradores diferentes é inaplicável ao processo do trabalho, em face da sua incompatibilidade com o princípio da celeridade.



() Certo () Errado

35. (CESPE/ 17ª Região – 2013) O princípio da proteção aplicado ao direito do trabalho não incide no âmbito do processo do trabalho, pois o juiz não pode instituir privilégios que descaracterizem o tratamento isonômico entre as partes.

() Certo () Errado

36. (CESPE- TRT - 8ª Região- 2013) Acerca dos princípios do direito processual do trabalho, assinale a opção correta.

- A) Os princípios da celeridade e da economia processual não foram recepcionados pela CLT.
- B) A oralidade não é um princípio do processo do trabalho.
- C) O jus postulandi é um princípio do processo do trabalho facultado apenas ao empregado.
- D) Em consonância com o princípio da concentração, existem procedimentos individualizados e dissociados entre si, como, por exemplo, a audiência de conciliação e outra audiência para instrução do feito.
- E) De acordo com o princípio do jus postulandi, os empregados e os empregadores podem reclamar pessoalmente perante a justiça do trabalho e acompanhar as reclamações até o final do processo.

37. (CESPE/ SERPRO-2013) Com base na CLT e na jurisprudência do TST, julgue os próximos itens, referentes a direito material e processual do trabalho.

Em caso de conflito entre as regras processuais previstas na CLT e as previstas no CPC, prevalecerá, de forma soberana, a segunda, dado se tratar de norma mais específica.

() Certo () Errado

38. (CESPE/SEPRO-2013) No que concerne ao direito processual do trabalho, julgue os itens seguintes.

O princípio da imparcialidade do juiz não é aplicado no processo do trabalho, pois o princípio da proteção ao trabalhador, que tutela o obreiro hipossuficiente na relação de emprego, suprime a imparcialidade.

() Certo () Errado

39. (CESPE/TRT 16ª REGIAO) O princípio da isonomia impõe ao magistrado o dever de assegurar aos litigantes idêntico tratamento, durante a instrução do processo.

() Certo () Errado

GABARITO

QUESTÃO 01	D
QUESTÃO 02	C



QUESTÃO 03	C
QUESTÃO 04	C
QUESTÃO 05	ERRADO
QUESTÃO 05	C
QUESTÃO 06	D
QUESTÃO 07	D
QUESTÃO 08	D
QUESTÃO 09	B
QUESTÃO 10	E
QUESTÃO 11	C
QUESTÃO 12	C
QUESTÃO 13	E
QUESTÃO 14	D
QUESTÃO 15	D
QUESTÃO 16	B
QUESTÃO 17	D
QUESTÃO 18	A
QUESTÃO 19	A
QUESTÃO 20	C
QUESTÃO 21	A
QUESTÃO 22	C
QUESTÃO 23	D
QUESTÃO 24	D
QUESTÃO 25	D
QUESTÃO 26	B
QUESTÃO 27	E
QUESTÃO 28	ERRADO
QUESTÃO 29	ERRADO
QUESTÃO 30	ERRADO
QUESTÃO 31	CERTO
QUESTÃO 32	CERTO
QUESTÃO 33	ERRADO
QUESTÃO 34	CERTO
QUESTÃO 35	ERRADO
QUESTÃO 36	E
QUESTÃO 37	ERRADO
QUESTÃO 38	ERRADO
QUESTÃO 39	CERTO

5. QUESTÕES COMENTADAS

- 01. (FCC/TRT 6ª Região - 2018)** O advogado Hermes pretende utilizar uma medida processual que não está prevista na Consolidação das Leis do Trabalho para defender os interesses da empresa reclamada em uma reclamação trabalhista. Nessa situação,
- a) não poderá utilizar desta medida porque a Consolidação das Leis do Trabalho apresenta todas as regras do processo do trabalho.
 - b) somente poderia se valer de medida processual estranha à Consolidação das Leis do Trabalho se estivesse na defesa dos interesses do empregado, em face do princípio da proteção ao trabalhador.
 - c) poderia utilizar de medida processual prevista no Código de Processo Civil apenas na fase de execução da sentença, porque na fase de conhecimento deve se valer apenas das regras contidas na lei processual trabalhista.
 - d) nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas do processo judiciário do trabalho.
 - e) poderá utilizar de qualquer regra do direito processual comum, porque este tem preferência em sua aplicação sobre as normas processuais trabalhistas, por serem normas de maior amplitude.

GABARITO: "D"

COMENTÁRIOS: O acerto da questão estava atrelada ao conhecimento do artigo 769 da CLT, o qual preceitua que:

“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.”.

Neste sentido, observa-se que as normas processuais comuns, dispostas no Código de Processo Civil, artigo 769 da CLT, aplicam-se ao processo do trabalho sempre que se estiver diante de uma situação de omissão (lacuna legislativa) e compatibilidade com o processo do trabalho. Logo, o direito processual comum é aplicado supletiva e subsidiariamente ao processo do trabalho, nos termos do artigo 15 do CPC e artigo 769 da CLT.

Tal regramento se difere na aplicação do direito comum frente a seara trabalhista, de forma que este somente será aplicado, quando houver lacuna legislativa, independente de compatibilidade, conforme artigo 8º da CLT.

- 02. (FCC/PGE-TO - 2018)** O princípio da oralidade é próprio do Direito Processual Civil, embora no Processo do Trabalho ele tenha maior destaque. A doutrina NÃO considera subprincípio derivado da oralidade o princípio da
- a) identidade física do juiz.
 - b) concentração dos atos processuais em audiência.
 - c) *perpetuatio jurisdictionis*.
 - d) imediatidade do juiz na colheita da prova.
 - e) irrecorribilidade das decisões interlocutórias.



GABARITO: “C”

COMENTARIOS: O autor **Carlos Henrique Bezerra Leite** preceitua que:

“Este princípio (oralidade) não encontra residência em nenhuma norma expressa do CPC ou da CLT. A rigor, ele se exterioriza interagindo com outros quatro princípios: I — princípio da imediatidade; II — princípio da identidade física do juiz; III — princípio da concentração; e IV — princípio da irrecorribilidade imediata das decisões interlocutórias.”

O princípio da oralidade tem respaldo na seara trabalhista, desde a propositura da ação, já que a Reclamação Trabalhista pode ser proposta de forma oral ou escrita, assim como na defesa, pode ser apresentada oralmente (20 minutos) ou por petição escrita. Tal princípio encontra guarida no processo do trabalho, assim como no processo civil.

Desta forma, o único princípio ao qual a oralidade não está intrinsecamente ligada é o princípio do *perpetuatio jurisdictionis*, art. 43 do CPC, o qual traz a ideia de que a competência é determinada no momento do registro ou da distribuição da petição inicial, ou seja, assim que a ação é proposta. Logo, torna-se irrelevantes as modificações do estado de fato ou de direito ocorridas posteriormente, salvo quando suprimirem órgão judiciário ou alterarem a competência absoluta.

03. (AUTORAL) Sobre a litigância de má-fé no âmbito do Processo do Trabalho, assinale a alternativa correta:

- a) Será considerado litigante de má-fé aquele que opuser qualquer resistência ao andamento do processo;
- b) apenas de ofício o juízo condenará o litigante de má-fé a pagar multa;
- c) Aplica-se a multa superior à 1% e inferior à 10% do valor da causa à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa.
- d) Quando forem dois ou mais os litigantes de má-fé, o juízo condenará cada um na mesma proporção, independente do seu interesse na causa ou solidariamente aqueles que se coligaram para lesar a parte contrária.
- e) Quando o valor da causa for irrisório ou inestimável, a multa poderá ser fixada em até três vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

GABARITO: “C”

COMENTARIOS: O art. 793-D da CLT preceitua que a multa por litigância de má-fé será aplicada a testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa.

Neste sentido, tome nota:

A: Errada. O Art. 793-B, IV da CLT dispõe que será considerado litigante de má-fé aquele que opuser resistência injustificada ao andamento do processo;

B: Errada. O juízo, a requerimento ou de ofício, poderá condenar o litigante de má-fé em multa, indenização e honorários, por expressa previsão do art. 793-C, CLT.

D: Errada. O art. 793-C, § 1º da CLT determina que 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.



E: Errada. 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, previsão do 793-C, § 2º da CLT.

04. (FCC/TST – 2017 - ADAPTADA) Sobre a aplicação supletiva e subsidiária do Código de Processo Civil ao Processo do Trabalho, de acordo com o que prevê Instrução Normativa do Tribunal Superior do Trabalho acerca da matéria, o cheque e a nota promissória emitidos em reconhecimento de dívida inequivocamente de natureza trabalhista também são títulos extrajudiciais para efeito de execução perante a Justiça do Trabalho, eis que a norma celetista que cuida da matéria não é exaustiva.

(...) Certo (...) Errado

GABARITO: “C”

COMENTARIOS: Diante de uma omissão normativa na CLT, e frente a compatibilidade da norma processual comum com a CLT, possível tornar-se-á a aplicação subsidiária e supletiva do Código de Processo Civil ao processo do trabalho, nos termos do artigo 769 da CLT e artigo 15 do CPC.

Neste sentido, nos termos do art. 13 da Instrução Normativa 39/2015 do TST observa-se que: *“por aplicação supletiva do art. 784, I (art. 15 do CPC), o cheque e a nota promissória emitidos em reconhecimento de dívida inequivocamente de natureza trabalhista também são títulos extrajudiciais para efeito de execução perante a Justiça do Trabalho, na forma do art. 876 e segs. da CLT.”*

05- (FCC/TRT 24ª Região – 2017 - ADAPTADA) O advogado da empresa Vênus de Millus Produções Artísticas apresentou uma reconvenção na audiência UNA em que a reclamada foi notificada para apresentação de sua contestação em reclamação trabalhista. Provocado a se manifestar sobre a peça processual apresentada pela empresa ré, o advogado do reclamante Hércules impugnou a juntada da reconvenção sem justificar o motivo. Conforme teoria dos princípios gerais do Processo do Trabalho, embora haja omissão da norma processual trabalhista em relação à reconvenção, há súmula do Tribunal Superior do Trabalho interpretando pela sua absoluta incompatibilidade com o direito processual do trabalho.

(...) Certo (...) Errado

GABARITO: Errado.

COMENTARIOS: A CLT não regulamenta de forma específica o instituto da reconvenção, bem como não há regramento legal próprio que a torne incompatível com o processo do Trabalho. Desta forma, o TST majoritariamente entende que o **art. 343 do NCPC é aplicável supletivamente ao processo trabalhista** por força do art. 769 da CLT, de forma a permitir que o **réu reconvenha frente ao autor no mesmo processo**, quando a **reconvenção for conexa com a ação principal ou com o fundamento da defesa**.

06- (FCC/PGE-MT - 2016) No estudo da Teoria Geral do Direito Processual do Trabalho com enfoque nos princípios, fontes, hermenêutica e nos métodos de solução dos conflitos trabalhistas,

- a) a auto composição é uma técnica de solução dos conflitos que consiste na solução direta entre os litigantes diante da imposição de interesses de um sobre o outro, sendo exemplos desta modalidade permitida pela legislação que regula a ordem trabalhista a greve, o locaute, o poder disciplinar do empregador e a autotutela sindical.
- b) por força do princípio da subsidiariedade previsto expressamente no texto consolidado, o direito processual comum será aplicado na Justiça do Trabalho exclusivamente pelo critério da omissão da lei processual trabalhista.
- c) os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação e, não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á, obrigatoriamente, em arbitral; sendo lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório.
- d) os costumes, a jurisprudência, a analogia e a autonomia privada coletiva são consideradas fontes materiais do direito processual do trabalho, conforme previsão expressa contida na Consolidação das Leis do Trabalho.
- e) os princípios da irrecorribilidade das decisões interlocutórias e da execução *ex officio* das sentenças se restringem aos processos que tramitam pelo rito sumaríssimo na Justiça do Trabalho.

GABARITO: “C”.

COMENTARIOS: A assertiva “c” se coaduna de forma expressa ao disposto no art. 764, § 2º da CLT:

“os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação e não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título.”

A: Errada. Na **autocomposição**, as próprias partes tentam mediar para se ter um consenso comum a fim de solucionar o conflito, como ocorre nas negociações coletivas, transações etc. Em contrapartida, na **autotutela**, observa-se a imposição de interesses de uma parte sobre a outra, assim como ocorre na greve ou no lockout.

B: Errada. O direito processual comum será aplicado na Justiça do Trabalho desde que haja omissão na legislação trabalhista, além de compatibilidade entre a norma de direito processual comum e a trabalhista, conforme art. 769 da CLT.

D: Errada. As fontes matérias do Direito do trabalho são todos os fatos ou acontecimentos sociais que inspiram o legislador na criação de uma norma. Desta forma, pode-se afirmar que o costume, a jurisprudência e a analogia são classificados como fontes subsidiárias no Direito do Trabalho, conforme art. 8º da CLT:

“As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.”

E: Errada. O princípio da irrecorribilidade das decisões interlocutórias não se restringe aos processos que tramitam pelo rito sumaríssimo na Justiça do Trabalho, logo, aplicam-se para qualquer que seja o procedimento.



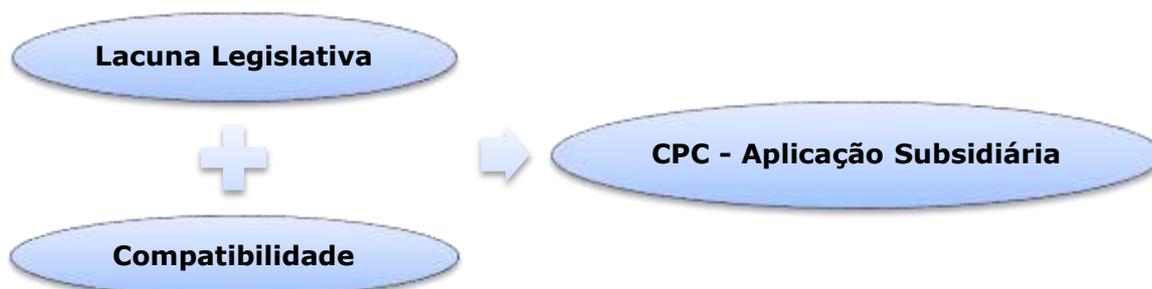
- 07. (FCC-14ª Região/ 2016)** Em relação aos princípios gerais do processo trabalhista, não havendo norma trabalhista para a prática de determinado ato processual
- aplica-se subsidiariamente a Lei de Execuções Fiscais seja qual for a fase processual.
 - a Consolidação das Leis do Trabalho não prevê nenhuma norma específica sobre o tema, cabendo ao magistrado escolher a norma processual que melhor se aplica ao caso.
 - será aplicado o Código de Processo Civil para solucionar o caso, exceto nas fases recursal e de execução, pois nessas fases se aplica a Lei de Execuções Fiscais.
 - nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto quando houver incompatibilidade com as normas do processo judiciário do trabalho.
 - poderá ser aplicado de forma supletiva o direito processual comum, seja qual for a fase processual, bastando apenas que haja omissão da norma trabalhista.

GABARITO: "D".

COMENTARIOS: Sob a égide do princípio da subsidiariedade e nos termos do art. 769 da CLT, observa-se que:

"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."

Logo, a base para aplicação subsidiária do direito processual comum no processo do trabalho é:



No mais, a Lei de Execuções Fiscais deverá ser aplicada nos tramites e incidentes do processo de execução trabalhista, art. 889, CLT, em havendo compatibilidade. Nesta situação, a aplicação do direito processual comum fica subsidiária a Lei de Execução Fiscal.

08. (FCC/ TRT-14ª Região – 2016) O advogado em defesa da empresa reclamada, no curso de uma ação trabalhista, pretende utilizar uma medida do direito processual comum que não está prevista na Consolidação das Leis do Trabalho. Tal situação:

- É possível em qualquer hipótese simplesmente pela omissão da Consolidação das Leis do Trabalho.
- Não é possível utilizar medida processual que não esteja prevista em lei trabalhista.
- Ficará condicionada a verificação judicial e restrita a fase de execução da sentença.
- É possível diante da omissão da Consolidação das Leis do Trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com o processo judiciário do trabalho.
- É possível em face da ausência de norma processual da Consolidação das Leis do Trabalho, restringindo-se a fase de conhecimento.

GABARITO: “D”.

COMENTARIOS: A análise das assertivas nos permite concluir que nos casos omissos na legislação, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto se houver incompatibilidades com o direito processual do trabalho (artigo 769 da CLT).

09. (FCC/ TRT - 9ª REGIÃO – 2015) O advogado da empresa reclamada Ostes Produções Ltda, em defesa de seu constituinte, pretende utilizar determinada medida processual prevista apenas no Código de Processo Civil – CPC e não contemplada na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Na situação,

- a) a pretensão deve ser rejeitada por absoluta falta de previsão legal, tanto da CLT quanto do CPC.
- b) a medida não deve ser aceita, pois a CLT contém regramento próprio e exauriente para todas as situações processuais do Processo Judiciário Trabalhista.
- c) na fase de conhecimento do processo não poderá ser utilizada norma processual supletiva, possibilidade cabível apenas em fase de execução e tão somente com aplicação da Lei de Execuções Fiscais.
- d) o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho nos casos omissos, exceto naquilo em que for incompatível com as normas do Processo Judiciário do Trabalho.
- e) havendo qualquer omissão da CLT, em seu Título do Processo Judiciário Trabalhista, poderá a parte subsidiariamente aplicar normas do CPC, não havendo o que se questionar sobre compatibilidade de normas.

GABARITO: “D”.

COMENTARIOS: No mesmo sentido, a análise das assertivas nos permite concluir que nos casos omissos na legislação, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto se houver incompatibilidades com o direito processual do trabalho (artigo 769 da CLT).

10. (FCC/ TRT - 9ª REGIÃO – 2015) Segundo as normas processuais, em uma reclamação trabalhista a reclamada deverá alegar toda a matéria de defesa na contestação, expondo as razões de fato e de direito com que impugna o pedido do autor e especificando as provas que pretende produzir (art. 336 do Código de Processo Civil). Trata-se especificamente do Princípio

- a) da estabilidade da lide.
- b) da eventualidade.
- c) da instrumentalidade
- d) inquisitivo
- e) da economia processual.

GABARITO: “B”.



COMENTÁRIOS: O princípio da eventualidade prevê que toda matéria de defesa deverá ser arguida na contestação, momento oportuno, sob pena de preclusão, conforme art. 336, CPC: *“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.”* No entanto, a não alegação da matéria de defesa pelo réu no momento oportuno implicará em preclusão, além de presunção de veracidade das alegações trazidas pelo autor.

- 11. (FCC/ TRT - 4ª REGIÃO – 2015)** A empresa Sinais dos Tempos, na qualidade de reclamada em dissídio individual trabalhista, pretende utilizar em sua defesa um instituto jurídico previsto apenas na legislação processual civil. Tal situação
- a) será sempre possível tão somente diante da lacuna da legislação processual trabalhista.
 - b) não será possível em nenhuma hipótese diante da inflexibilidade das normas processuais trabalhistas.
 - c) será possível apenas em caso de expressa concordância da parte contrária.
 - d) será possível somente se fosse utilizada pelo empregado em razão do princípio da norma mais favorável ao trabalhador.
 - e) será possível nos casos omissos, em que o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas do sistema trabalhista.

GABARITO: “E”.

COMENTÁRIOS: Inicialmente, observa-se que a CLT não determina qualquer regra quanto as partes para aplicação subsidiária do Código de Processo Civil, de forma que o direito processual comum sempre poderá ser utilizado, quando houver lacuna legislativa e compatibilidade com o direito processual do trabalho (artigo 769 da CLT).

- 12. (FCC/ MANAUSPREV – 2015)** Sobre a aplicação das normas processuais conforme previsão contida na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, é correto afirmar:
- a) Em fase executória, a CLT permite a aplicação supletiva do processo civil nos casos de omissão da CLT porque não há nenhuma incompatibilidade de normas nessa fase.
 - b) A CLT faculta ao Juiz a decisão sobre aplicação originária ou supletiva das normas do processo comum ao processo judiciário do trabalho, utilizando-se da analogia e sendo desnecessária a análise de compatibilidade entre os sistemas.
 - c) Havendo omissão o direito processual comum será fonte subsidiária do processo do trabalho, salvo naquilo que for incompatível com as regras do processo judiciário do trabalho.
 - d) Não há norma processual civil que possa ser aplicada ao processo judiciário do trabalho porque todas são incompatíveis com o sistema previsto na CLT.
 - e) Somente nas fases de conhecimento e recursal é que poderá haver aplicação subsidiária do processo comum ao processo judiciário do trabalho.

GABARITO: “C”.

COMENTÁRIOS: Nos casos omissos na legislação, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto se houver incompatibilidades com o



direito processual do trabalho (artigo 769 da CLT). Quanto a Lei de Execuções Fiscais, esta deverá ser aplicada nos tramites e incidentes do processo de execução trabalhista, art. 889, CLT, em havendo compatibilidade.

13. (FCC/ TRT - 1ª REGIÃO – 2014 – ADAPTADO) O artigo 1º da Lei no 5.584/70 estatui a observância de seus princípios aos processos submetidos à Justiça do Trabalho. Sobre eles, é correto afirmar que o princípio do devido processo legal estabelece garantias mínimas de meios e resultados com o emprego de instrumental técnico-processual, capaz em si de mitigar a oralidade, quando contrária à memorização dos atos processuais, e a conciliação, quando prejudicial aos interesses sociais do trabalhador.

(...) Certo (...) Errado

GABARITO: “C”.

COMENTÁRIOS: O princípio do devido processo legal estabelece garantias como a ampla defesa, contraditório e duração razoável do processo, mas em sua aplicabilidade não há mitigação da oralidade, em especial, pelo processo do trabalho se destacar pelo procedimento ser mais simples e célere, e conseqüentemente não impedindo assim a conciliação.

14. (FCC/ TRT 5 Região – 2013) O direito processual comum

- a) não se aplica ao processo do trabalho
- b) tem aplicação naquilo que favoreça ao trabalhador reclamante.
- c) é fonte subsidiária do direito processual do trabalho nas hipóteses expressamente autorizadas por lei.
- d) se aplica, de forma irrestrita, ao processo do trabalho.
- e) é fonte subsidiária do direito processual do trabalho, em caso de omissão e naquilo que não for incompatível.

GABARITO: “E”.

COMENTÁRIOS: Nos termos do art. 769 da CLT, observa-se que: *“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.”*

Neste sentido, observe:

A: Errada. A assertiva viola os preceitos contidos no art. 769 da CLT, de forma que o processo comum se aplica subsidiariamente ao processo do trabalho, quando houver compatibilidade e lacuna legislativa.

B: Errada. Nos termos do art. 769 da CLT, o processo comum se aplica subsidiariamente ao processo do trabalho, quando houver compatibilidade e lacuna legislativa, independente de favorecer ou não o reclamante.

C: Errada. O direito processo comum aplica-se tão somente mediante omissão e compatibilidade das normas com o processo do trabalho.

D: Errada. O direito processo comum não se aplica de forma irrestrita, dependendo de omissão e compatibilidade das normas de direito processual comum com o processo do trabalho (art. 769 da CLT).

15. (FCC/ TR 16ª REGIÃO – 2014) No tocante ao Procedimento Sumaríssimo, dispõe o artigo 852-D da CLT que: 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. Neste caso, está presente o Princípio:

- a) da imediatidade.
- b) dispositivo.
- c) da identidade física do juiz.
- d) inquisitivo.
- e) do Juiz natural.

GABARITO: “D”.

COMENTÁRIOS: O princípio inquisitivo está disposto no art. 2º do NCPC, e nos seguintes termos:

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

Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite, observa-se que:

“Após o ajuizamento da ação, o juiz assume o dever de prestar a jurisdição de acordo com os poderes que o ordenamento jurídico lhe confere”¹⁰.

Desta forma, a ideia central do princípio inquisitivo reside no poder conferido ao magistrado em dar continuidade ao processo (impulsionar), após este ter sido iniciado pela parte (princípio dispositivo), de forma a se garantir a celeridade e a razoável duração do processo. Em sede de execução, deve-se observar que o magistrado tão somente poderá executar de ofício, quando as partes não estiverem representadas por advogado (artigo 878 da CLT).

16. (FCC/ TRT 19ª REGIÃO – 2014) O artigo 39 da Consolidação das Leis do Trabalho permite que a Delegacia Regional do Trabalho - DRT encaminhe processo administrativo à Justiça do Trabalho, onde conste reclamação de trabalhador no tocante a recusa de anotação da CTPS pela empresa. Este é um exemplo de exceção ao princípio

- a) da eventualidade.
- b) inquisitivo.
- c) da imediação.
- d) dispositivo.
- e) da extrapetição.

¹⁰ Curso de Direito Processual do Trabalho - Carlos Henrique Bezerra Leite – 16ª Edição – Saraiva.

GABARITO: "D".

COMENTÁRIOS: Inicialmente, devemos perceber que o enunciado nos reporta a assinalar uma assertiva que traga exceção a ideia contida no enunciado.

O enunciado traz a ideia do impulso oficial, ou seja, a ideia de prática de atos, sem a provocação da parte, a qual costuma se tornar regra no processo trabalhista, conforme princípio do dispositivo.

Logo, a ideia do impulso oficial é exceção ao princípio do dispositivo.

17. (FCC/ TRT 19ª REGIÃO – 2014) Considere a seguinte situação hipotética: Reclamação trabalhista em que a reclamante requer o reconhecimento do vínculo de emprego com a empresa "GHJ Ltda.". A empresa reclamada, por sua vez, nega o referido vínculo, alegando que a reclamante não trabalhou para ela, não tendo, inclusive, jamais ingressado no interior do estabelecimento. O Magistrado converteu a audiência em diligência e se dirigiu à empresa reclamada com as partes. No local, o Magistrado solicitou que a reclamante indicasse o banheiro feminino. Esta não soube indicar e o Magistrado percebeu qual das partes estava faltando com a verdade. Esta hipótese é um exemplo específico do princípio.

- a) dispositivo.
- b) da imediação.
- c) da estabilidade da lide.
- d) da eventualidade.
- e) da preempção.

GABARITO: "B"

COMENTÁRIOS: A hipótese exemplifica o chamado princípio da imediatidade ou da imediação, de forma que o magistrado mantém contato direto com as partes e testemunhas, podendo observar as reações e sentimentos por ocasião da produção probatória, em sede de instrução.

Neste sentido, segundo o TRT, diante do princípio da imediatidade da prova, sempre que possível deve se privilegiar as impressões do Juízo que coletou a prova oral, uma vez que o contato com as testemunhas permite melhor valoração das informações prestadas.

18. (FCC/ 18ª Região – 2013) Para analisar e julgar os litígios individuais de natureza trabalhista, o Juiz do Trabalho e os Tribunais do Trabalho devem valer-se de normas processuais

- a) contidas na Consolidação das Leis do Trabalho, na fase de conhecimento do processo, e do Código de Processo Civil na fase de execução.
- b) do Código de Processo Civil e, de forma subsidiária, das regras contidas na Consolidação das Leis do Trabalho.
- c) do Código de Processo Civil, na fase de conhecimento do processo, e das regras contidas na Lei de Execuções Fiscais na fase de execução da sentença.



- d) previstas na Consolidação das Leis do Trabalho e, nos casos omissos, o direito processual comum será aplicado de forma subsidiária, exceto naquilo em que houver incompatibilidade.
- e) previstas na Consolidação das Leis do Trabalho até a sentença, utilizando toda a matéria recursal prevista no Código de Processo Civil e, por fim, das regras contidas na Lei de Execuções Fiscais na fase de execução da sentença.

GABARITO: "D".

COMENTÁRIOS: Nos casos em que a CLT for omissa e a norma processual comum for compatível será possível a aplicação do princípio da subsidiariedade, nos termos do art. 769 da 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."*

19. (FCC- TRT - 5ª Região - 2013) Em relação aos princípios gerais do processo trabalhista, é INCORRETO afirmar:

- a) A aplicação subsidiária do direito processual comum ao direito processual do trabalho deve ser feita de acordo com o prudente arbítrio do juiz.
- b) 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.
- c) Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.
- d) É lícito às partes celebrar acordo que ponha fim ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório.
- e) A compensação, ou retenção, somente poderá ser arguida como matéria de defesa.

GABARITO: "A".

COMENTÁRIOS: A assertiva "a" está equivocada ao trazer a ideia de que a aplicação subsidiária do direito processual comum deve ser feita de acordo com o prudente arbítrio do juiz. A aplicação subsidiária do direito processual comum torna-se possível diante de uma lacuna legislativa e compatibilidade com os ditames trabalhistas, conforme art. 769 da 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."*

20. (FCC/ TRT - 18ª Região – 2013) Para processar e julgar uma ação reclamatória trabalhista ou um dissídio coletivo, tanto o magistrado do trabalho como o desembargador do Tribunal Regional deverão reger-se pelas normas estabelecidas

- a) na Consolidação das Leis do Trabalho e, nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com essas normas.
- b) no Código de Processo Civil e, de forma subsidiária, por normas gerais previstas na Consolidação das Leis do Trabalho.



- c) na Constituição Federal e no direito processual comum, diante da ausência de regras específicas na Consolidação das Leis do Trabalho.
- d) somente no Código Processual Civil, conforme o poder de direção geral do processo determinado aos Juízos e Tribunais do Trabalho.
- e) na Consolidação das Leis do Trabalho ou na Lei de Execuções Fiscais, ou ainda, no Código Processual Civil, cabendo a escolha às partes, conforme a situação, e de acordo com a fase processual.

GABARITO: "A".

COMENTÁRIOS: O processo deverá ser regido pelas normas da CLT, esta específica para a seara trabalhista, porém caberá a aplicação subsidiária do direito processual comum em conformidade com as regras do art. 769 da 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."

21. (FCC/ TRT 9ª REGIÃO – 2013) A Consolidação das Leis do Trabalho prevê disposições específicas sobre atos, termos e prazos processuais a serem observados nos dissídios individuais trabalhistas. A esse respeito é correto afirmar que

- a) os atos processuais serão públicos, salvo quando o contrário determinar o interesse social, e realizar-se-ão nos dias úteis das 8 às 18 horas.
- b) os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação, que deverá ocorrer até o encerramento do juízo conciliatório.
- c) nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas do processo judiciário do trabalho.
- d) os prazos processuais que se vencerem em sábado, domingo ou feriado, não serão prorrogados para o primeiro dia útil seguinte.
- e) uma vez constituído advogado pelas partes, apenas esses procuradores, poderão consultar, com ampla liberdade, os processos nos cartórios ou secretarias.

GABARITO: "C".

COMENTÁRIOS: Nos exatos termos do art. 769 da CLT, observa-se:

"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."

A: Errada. Nos termos do artigo 770 da CLT, verifica-se que:

"Os atos processuais serão públicos salvo quando o contrário determinar o interesse social, e realizar-se-ão nos dias úteis das 6 (seis) às 20 (vinte) horas."

B: Errada. O artigo 764, § 3º da CLT preconiza que:

"É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório."

D: Errada. Os prazos na CLT são contados em dias úteis, sendo que quando o dies ad quem recair em um sábado, domingo ou feriado, se terá a prorrogação para o próximo dia útil subsequente, conforme Art. 775 da CLT:

"Os prazos estabelecidos neste Título serão contados em dias úteis, com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento."



E: Errada. Ainda que constituído advogado, as partes poderão consultar os processos com ampla liberdade, nos termos do art. 779 da CLT:

“as partes, ou seus procuradores, poderão consultar, com ampla liberdade, os processos nos cartórios ou secretarias.”

22. (FCC/ TRT 9 REGIÃO – 2013) Quanto ao processo judiciário do trabalho, é correto afirmar:

- a) Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as regras da CLT.
- b) O direito processual comum é fonte primária, sendo aplicadas as normas processuais contidas na CLT de forma subsidiária.
- c) Havendo omissão da CLT sempre serão aplicadas as regras do direito processual comum como fonte subsidiária.
- d) Aplicam-se apenas as regras contidas na CLT, não podendo ser aplicada norma prevista no direito processual comum.
- e) A CLT não possui regras processuais próprias, razão pela qual são aplicadas normas do direito processual comum.

GABARITO: “A”.

COMENTÁRIOS: Nos casos em que a CLT for omissa e a norma processual comum foi compatível será possível a aplicação do princípio da subsidiariedade nos termos do art. 769 da 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.”

23. (FCC/ TRT - 1ª REGIÃO-2013) A matéria relativa ao processo do trabalho encontra-se plenamente regulamentada pela CLT - Consolidação das Leis do Trabalho?

- a) Sim, porque há um título específico na CLT denominado processo judiciário do trabalho que contempla todas as normas processuais necessárias.
- b) Sim, em razão da especificidade do processo do trabalho que não admite aplicação de outras normas processuais.
- c) Não, porque há previsão na CLT determinando que, nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas do Título denominado processo judiciário do trabalho.
- d) Não, porque não há regulamentação específica na CLT sobre matéria processual, devendo assim ser aplicado o direito processual comum para solucionar todas as ações trabalhistas.
- e) Em termos, porque o direito processual comum deve ser aplicado como regra geral e na sua omissão é que se aplica o direito processual do trabalho.

GABARITO: “C”.

COMENTÁRIOS: Por previsão do art. 769 da CLT, observa-se que: *“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.”*



24. (FCC/ NOSSA CAIXA – 2011) Mirto, juiz de direito, indignado com determinadas situações que estão ocorrendo na empresa Z, gostaria de instaurar reclamação plúrima trabalhista. Porém, há um princípio que impede que o magistrado instaure de ofício o processo trabalhista. Trata-se especificamente do princípio

- A) da imparcialidade do juiz.
- B) do devido processo legal.
- C) do contraditório.
- D) dispositivo.
- E) inquisitório.

GABARITO: “D”.

COMENTÁRIOS: O princípio do dispositivo traz a ideia de que o judiciário deve ser provocado para que sequencialmente o processo possa se desenvolver por impulso oficial, conforme artigo 2º, 141 e 492 do CPC. Logo, a prestação jurisdicional depende de provocação, sendo o início do processo de ofício, uma exceção nos regramentos legais.

25. (FCC/ TRT 14ª REGIAO-2011) De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, o Direito Processual Comum é fonte do Direito Processual do Trabalho. Neste caso, está sendo aplicado especificamente o princípio

- A) da informalidade.
- B) da celeridade.
- C) da simplicidade.
- D) da subsidiariedade.
- E) do protecionismo ao trabalhador.

GABARITO: “D”.

COMENTÁRIOS: A questão aborda de forma específica o princípio da subsidiariedade, de forma que o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, quando compatível com as normas processuais do trabalho, nos termos do artigo 769 da CLT.

26. (FCC/ TRT 24ª REGIAO – 2011) De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, 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. Este dispositivo retrata especificamente o princípio

- A) da instrumentalidade.
- B) dispositivo.
- C) da estabilidade da lide.
- D) inquisitivo.
- E) da perpetuatio jurisdictionis.

GABARITO: “D”.



COMENTÁRIOS: O princípio inquisitivo está consagrado expressamente no art. 2º do NCP, como se verifica:

“O processo começa por iniciativa da parte e se desenvolve por impulso oficial, salvo as exceções previstas em lei”

Neste sentido, após o ajuizamento da ação, o magistrado deve dirigir o processo da melhor forma que a entrega da prestação jurisdicional, observado os poderes conferidos pelo ordenamento jurídico trabalhista.

27. (FCC/ TRT 24ª REGIAO – 2011) De acordo com o artigo 795 da 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. Neste caso, trata-se especificamente do Princípio da

- A) Estabilidade da Lide.
- B) Preclusão.
- C) Eventualidade.
- D) Concentração.
- E) Lealdade Processual.

GABARITO: “B”.

COMENTÁRIOS: A questão aborda o princípio da preclusão, de forma que estando a parte diante de uma nulidade, esta deverá ser alegada na primeira oportunidade em que couber falar nos autos, sob pena de preclusão, hipótese em que o ato convalida-se (artigo 278 do CPC)

28. (FCC/ TRT 12ª REGIAO – 2010) Quando a lei processual estabelece que compete 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, está mencionando especificamente o Princípio da

- A) inafastabilidade de jurisdição.
- B) boa-fé.
- C) proteção.
- D) instrumentalidade ou da finalidade.
- E) eventualidade.

GABARITO: “E”.

COMENTÁRIOS: A questão aborda o princípio da eventualidade, artigo 336 do CPC, de forma que a parte ré deve alegar, na contestação, em observância ao **princípio da eventualidade**, toda a matéria de defesa em relação ao pedido do autor, ainda que seja com este incompatível, não o podendo fazê-lo em outra oportunidade, pois já terá se operado a preclusão consumativa.

29. (CESPE/ TRT 8ª REGIÃO – 2016 - ADAPTADA) Dado o princípio da oralidade aplicável ao processo laboral, o juiz deverá propor a conciliação antes da abertura da audiência.



(...) Certo (...) Errado.

GABARITO: “ERRADO”.

COMENTÁRIOS: A assertiva está incorreta, pois o princípio que preconiza a conciliação é o princípio da conciliação, este aplicável ao processo laboral, e segundo o qual, o magistrado deve propor a conciliação antes da abertura da audiência e após as razões finais.

30. (CESPE/ DPU – 2015) Julgue o item subsequente, relativo à competência e à prescrição no processo trabalhista e aos princípios gerais que norteiam esse processo.

Amplamente admitido no direito material do trabalho, o princípio da busca da verdade real não se aplica ao direito processual do trabalho, uma vez que a finalidade do processo é a justa e igualitária composição do litígio com mesmos direitos ao contraditório e à ampla defesa.

() Certo () Errado

GABARITO: “ERRADO”.

COMENTÁRIOS: A alternativa esta integralmente errada, pois o princípio da verdade real é aplicável ao direito processual do trabalho, uma vez que sempre se buscará a verdade dos fatos e, inclusive, a verdade real prevalecerá sobre a verdade formal.

Neste diapasão, deve-se observar que o processo deve ter por escopo a justa e igualitária composição do litígio.

31. (CESPE/ CAMARA DOS DEPUTADOS – 2014) Em relação aos princípios e às fontes do direito processual do trabalho, julgue o item a seguir.

O princípio da imparcialidade do juiz não é aplicável ao processo do trabalho, uma vez que a justiça laboral possui caráter tutelar que visa à proteção do trabalhador, hipossuficiente em face do seu empregador.

() Certo () Errado

GABARITO: “ERRADO”.

COMENTÁRIOS: A alternativa está incorreta, pois o princípio da imparcialidade do juiz decorre de garantia constitucional presente no art. 5º, inciso LV da Constituição Federal, logo, aplica-se em todo e qualquer processo. Nesta toada, justamente pela legislação exigir a imparcialidade que o artigo 801 da CLT preceitua que:

“Art. 801 - O juiz, presidente ou vogal, é obrigado a dar-se por suspeito, e pode ser recusado, por algum dos seguintes motivos, em relação à pessoa dos litigantes: a) inimizade pessoal; b) amizade íntima; c) parentesco por consanguinidade ou afinidade até o terceiro grau civil; d) interesse particular na causa. Parágrafo único - Se o recusante houver praticado algum ato pelo qual haja consentido na pessoa do juiz, não mais poderá alegar exceção de suspeição, salvo sobrevindo novo motivo. A suspeição não será também admitida, se do processo constar que o recusante deixou de alegá-la anteriormente, quando já a conhecia, ou que, depois de conhecida, aceitou o juiz recusado ou, finalmente, se procurou de propósito o motivo de que ela se originou.”



32. (CESPE/ CAMARA DOS DEPUTADOS-2014) Em relação aos princípios e às fontes do direito processual do trabalho, julgue o item a seguir.

A ampla liberdade conferida aos magistrados trabalhistas na direção do processo, com poder de determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento da causa, deriva do princípio da busca da verdade real, que é aplicado no direito processual do trabalho.

() Certo () Errado

GABARITO: “CERTO”.

COMENTÁRIOS: A assertiva está correta, e em plena consonância com o art. 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.”

33. (CESPE/ CAMARA DOS DEPUTADOS-2014) Em relação aos princípios e às fontes do direito processual do trabalho, julgue o item a seguir.

Considerando que o juiz não se pode eximir de sentenciar sob a alegação de lacuna na lei, nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, independentemente da existência de incompatibilidades entre esses ramos do direito.

() Certo () Errado

GABARITO: “ERRADO”.

COMENTÁRIOS: O direito processual comum só será utilizado como fonte subsidiária se houver omissão na CLT e compatibilidade com os regramentos próprio, nos termos do Art. 769 da 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.”

34. (CESPE/ AGU – 2013) Em relação ao direito processual do trabalho, julgue os itens a seguir.

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

() Certo () Errado

GABARITO: “CERTO”.

COMENTÁRIOS: A alternativa está correta, conforme preceitos contidos na OJ-SDI1-310 do TST:

“Inaplicável ao processo do trabalho a regra contida no art. 229, caput e §§ 1o e 2o do CPC de 2015 (art. 191 do CPC de 1973) em razão de incompatibilidade com a celeridade que lhe é inerente.”

35. (CESPE/ 17ª Região – 2013) O princípio da proteção aplicado ao direito do trabalho não incide no âmbito do processo do trabalho, pois o juiz não pode instituir privilégios que descaracterizem o tratamento isonômico entre as partes.

() Certo () Errado

GABARITO: “ERRADO”.

COMENTÁRIOS: Segundo a doutrina majoritária, o princípio da proteção, além de incidir no direito material, também é aplicável no âmbito processual, de forma que deve-se garantir uma igualdade entre as partes, e com observância do ordenamento jurídico vigente, em especial, quanto as regras pertinentes do ônus da prova (artigo 818 da CLT).

Logo, não há que se abordar em instituição de privilégios pelo magistrado para fins de se garantir um tratamento isonômico entre as partes, já que tal conduta ficaria em completo confronto com o ordenamento jurídico.

36. (CESPE- TRT - 8ª Região- 2013) Acerca dos princípios do direito processual do trabalho, assinale a opção correta.

- A) Os princípios da celeridade e da economia processual não foram recepcionados pela CLT.
- B) A oralidade não é um princípio do processo do trabalho.
- C) O jus postulandi é um princípio do processo do trabalho facultado apenas ao empregado.
- D) Em consonância com o princípio da concentração, existem procedimentos individualizados e dissociados entre si, como, por exemplo, a audiência de conciliação e outra audiência para instrução do feito.
- E) De acordo com o princípio do jus postulandi, os empregados e os empregadores podem reclamar pessoalmente perante a justiça do trabalho e acompanhar as reclamações até o final do processo.

GABARITO: “E”.

COMENTÁRIOS: O princípio do *jus postulandi* garante às partes do processo a possibilidade de postular em juízo sem a representação por um advogado, nos termos do art. 791 da CLT: *“os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final.”*

Contudo, destaca-se a limitação a tal princípio, nos termos da Súmula n. 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.”*

37. (CESPE/ SERPRO-2013) Com base na CLT e na jurisprudência do TST, julgue os próximos itens, referentes a direito material e processual do trabalho.

Em caso de conflito entre as regras processuais previstas na CLT e as previstas no CPC, prevalecerá, de forma soberana, a segunda, dado se tratar de norma mais específica.

() Certo () Errado

GABARITO: “ERRADO”.



COMENTÁRIOS: Somente se aplica as normas do direito processual comum, CPC, nos casos em que a CLT for omissa, e houver compatibilidade com os seus preceitos, nos termos do art. 769 da 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.”

38. (CESPE/SEPRO-2013) No que concerne ao direito processual do trabalho, julgue os itens seguintes.

O princípio da imparcialidade do juiz não é aplicado no processo do trabalho, pois o princípio da proteção ao trabalhador, que tutela o obreiro hipossuficiente na relação de emprego, suprime a imparcialidade.

() Certo () Errado

GABARITO: “ERRADO”.

COMENTÁRIOS: A assertiva está incorreta, pois o princípio da imparcialidade do juiz decorre de uma garantia constitucional, art. 5º, inciso LV da Constituição Federal, aplicando-se em todo e qualquer processo. Neste sentido, observa-se que a lei processual trabalhista é regida por dispositivos legais protecionistas ao obreiro hipossuficiente, de forma que não cabe ao magistrado mitigar a sua imparcialidade, quando, na realidade, deve-se preservar uma isonomia entre as partes.

39. (CESPE/TRT 16ª REGIAO) O princípio da isonomia impõe ao magistrado o dever de assegurar aos litigantes idêntico tratamento, durante a instrução do processo.

() Certo () Errado

GABARITO: “CERTO”.

COMENTÁRIOS: A assertiva está correta, conforme preceitos disciplinados no art. 5º, inciso XXXVII, CF: *“todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”*

Com base nesta premissa, verifica-se que cabe ao magistrado garantir uma igualdade de tratamento entre as partes, ou como doutrinariamente chamado, uma paridade de armas. Logo, o princípio da isonomia também será garantido, processualmente, quando se proteger o contraditório, ampla defesa e o devido processo legal.

6. MAPAS MENTAIS

Para fins de estudo, disponibilizei alguns mapas mentais que lhe auxiliarão a definir a função e objeto de cada princípio em estudo.

Veja,





6.1 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS

**PRINCÍPIO DO DEVIDO
PROCESSO LEGAL**



**É a garantia de um
processo e a uma
sentença justa.**

**PRINCÍPIO DO
CONTRADITORIO**



**Direito Constitucional -
Garante a bilateralidade
da ação.**

**PRINCÍPIO DA AMPLA
DEFESA**



**É um conjunto de
ferramentas que
auxiliam a parte no
convencimento do juiz.**

**PRINCÍPIO DO JUIZ
NATURAL E DO
PROMOTOR NATURAL**



**O litígio será julgado
por juiz cuja a
competência tenha sido
previamente
estabelecido em lei.**

**PRINCÍPIO DA
IGUALDADE
PROCESSUAL**



**Garante a paridade de
armas, ou seja,
igualdade de
tratamento.**



**PRINCÍPIO DA DURAÇÃO
RAZOÁVEL DO
PROCESSO**



**Deve haver um lapso
temporal razoável entre
o início do processo e a
efetiva satisfação do
litígio.**

**PRINCÍPIO DA
MOTIVAÇÃO DAS
DECISÕES JUDICIAIS**



**Todas as decisões
deverão ser
fundamentadas.**

**PRINCÍPIO DA
INAFASTABILIDADE DA
JURISDIÇÃO**



**Direito a buscar o
Judiciário sempre que o
direito for lesado ou
ameaçado.**

**PRINCÍPIO DA
PERPETUATIO
JURISDICTIONIS**



**A competência é
determinada no
momento da
propositura da ação.**

6.2 PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS DO PROCESSO DO TRABALHO.

**PRINCÍPIO DA
PROTEÇÃO**



**Garantia de proteção ao
hipossuficiente.**

**PRINCÍPIO DA
CONCILIAÇÃO**



**A conciliação é a
principal forma de
solução dos conflitos.**

**PRINCÍPIO DO JUS
POSTULANDI**



**Postular em juízo
independente de estar
representado por
advogado.**

**PRINCÍPIO DA
SIMPLICIDADE**



**Simplicidade das
formas.**

**PRINCÍPIO DA
ORALIDADE**



**Dispensa a formalidade
inerente aos atos
escritos**

**PRINCÍPIO DA
IRRECORRIBILIDADE
DAS DECISÕES
INTERLOCUTÓRIAS**



**As decisões
interlocutórias, como
regra, são irrecorri-
veis.**

**PRINCÍPIO DA
EXTRAPETIÇÃO**



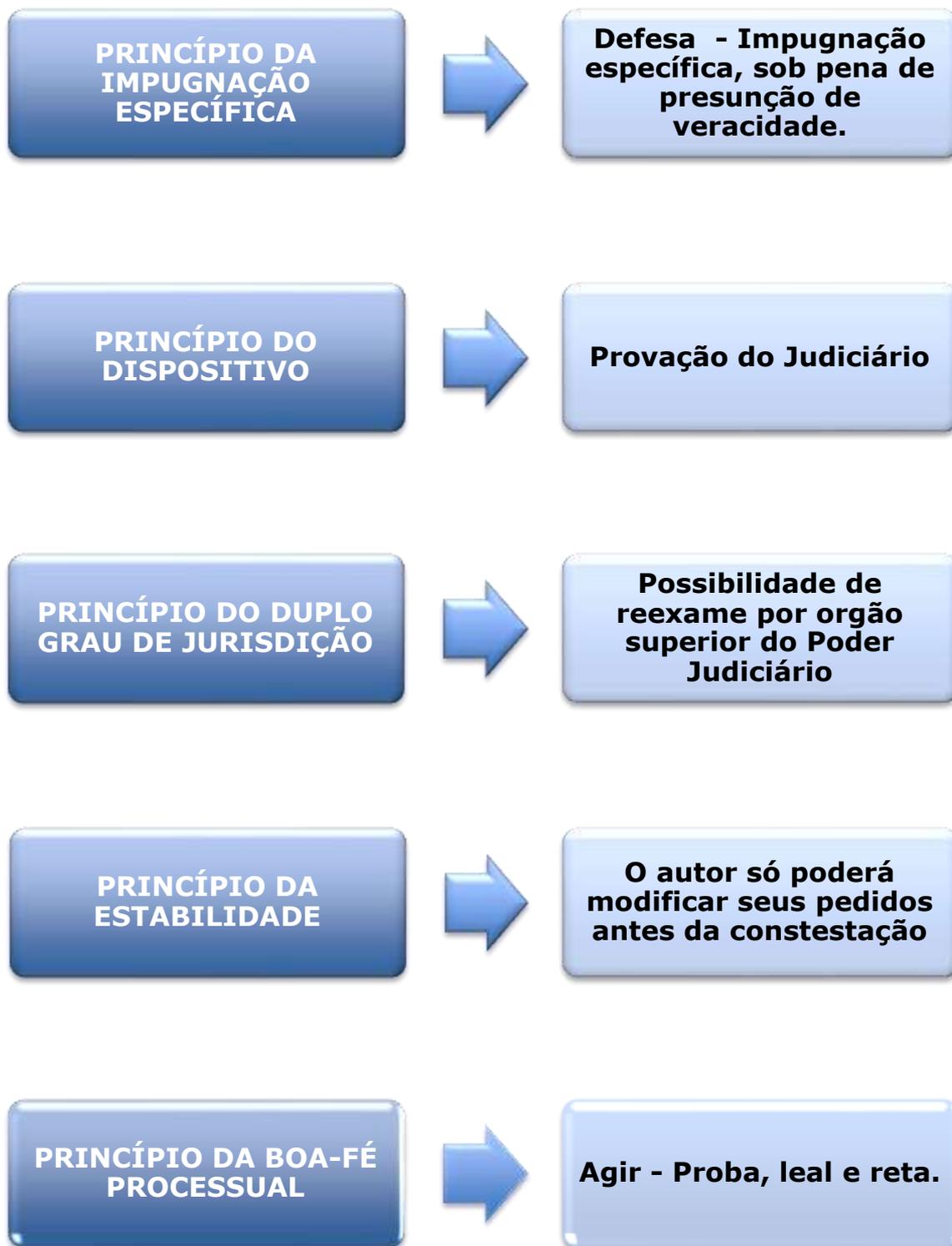
**Magistrado pode
conferir, de ofício,
pedidos não
constituídos na inicial,
conforme lei..**





6.3 PRINCÍPIOS PROCESSUAIS CIVIS





7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por hoje, terminamos!



Aconselho a fazer a leitura de todo o livro digital, bem como resolver as questões propostas acerca do tema, e em caso de dúvida não deixe de me procurar.

Aguardo vocês em nossa próxima aula!



prof.prisfer@gmail.com



Fórum de Dúvidas do Portal do Aluno

Bons estudos e muito sucesso a todos!

Prof.ª 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.