Estratégia Concursos

# Aula 00

*Direito Proc. do Trabalho p/ TRT 14ª Região (Analista Judiciário-Área Jud/Oficial) 2021 Pré-Edital*

Autor:
**Bruno Klippel**

01 de Fevereiro de 2021

# DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

PDF Simplificado - Prof. Bruno Klippel

**Conceito de direito processual do trabalho** ..... 3
**Fontes. Autonomia. Interpretação. Integração** ..... 3
**Eficácia da lei processual no tempo e no espaço** ..... 5
**Métodos extrajudiciais de composição de conflitos: mediação e arbitragem** ..... 6
**Princípios do processo do trabalho** ..... 7
*Princípio Dispositivo* ..... 7
*Princípio Inquisitivo* ..... 8
*Princípio do Juiz natural* ..... 8
*Princípio da Imparcialidade* ..... 9
*Princípio da Concentração dos atos processuais* ..... 10
*Princípio da Oralidade* ..... 10
*Princípio da Irrecorribilidade imediata das interlocutórias* ..... 12
*Princípio do Duplo grau de jurisdição;* ..... 14
*Princípio do Contraditório e ampla defesa* ..... 14
*Princípio da Conciliação* ..... 15
*Princípio do Jus postulandi* ..... 16
*Princípio da Motivação das decisões judiciais* ..... 17
*Princípio da Probidade processual* ..... 18
*Princípio da Eventualidade* ..... 19
*Princípio da Preclusão* ..... 19
*Princípio da Proteção* ..... 21
*Princípio da Busca pela verdade real* ..... 22
*Princípio do Devido processo legal* ..... 23
*Princípio da Instrumentalidade das formas* ..... 23
*Princípio da Normatização coletiva* ..... 24

*Princípio da Inafastabilidade da jurisdição* ..... 24
*Princípio da Estabilidade da lide* ..... 25
**Organização da justiça do trabalho** ..... 26
*TST - Tribunal Superior do Trabalho* ..... 26
*TRTs - Tribunais Regionais do Trabalho* ..... 27
*Juízes do Trabalho ou Varas do Trabalho* ..... 29
**Dicas** ..... 30



# CONCEITO DE DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

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

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

# FONTES. AUTONOMIA. INTERPRETAÇÃO. INTEGRAÇÃO

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

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

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




| Processo de conhecimento | Processo de Execução |
|---|---|
| 1ª norma: CLT | 1ª norma: CLT |
| 2ª norma: CPC | 2ª norma: Lei 6.830/80 (Lei de execução fiscal) |
| | 3ª norma: CPC |

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

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

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

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

**Mas qual é a diferença entre aplicação subsidiária e supletiva?**




A aplicação supletiva do processo comum ao processo do trabalho é a possibilidade de aplicação de dispositivos do CPC de forma complementar, ou seja, mesmo que exista normas na CLT, sendo elas incompletas, deveremos utilizar aquelas dispostas no CPC. Desse modo, estaríamos aplicando o CPC supletivamente.
Já a aplicação subsidiária se daria diante da inexistência de norma jurídica sobre determinado assunto.

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

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

- Normativa: ausência de dispositivo legal sobre a matéria.

- Ontológica: a norma jurídica existe, mas não espelha mais a realidade, tornou-se obsoleta e não atinge a sua finalidade.

- Axiológica: a norma existe, mas se for aplicada, acarretará uma solução injusta, pois não reflete mais o ideal da norma.

# EFICÁCIA DA LEI PROCESSUAL NO TEMPO E NO ESPAÇO

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

A segunda teoria afirma que, para fins de verificação da incidência de uma lei processual nova, há que se dividir o processo em fases (postulatória, saneatória, instrutória, decisória, etc), sendo que a legislação processual nova somente seria aplicada à próxima fase processual. Por fim, **a *teoria dos atos processuais*, aplicável ao processo do trabalho**, pela incidência dos artigos14 e 1046 do CPC/15, afirma que a lei processual nova será aplicada aos atos processuais seguintes, não podendo retroagir.

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




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

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

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

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

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

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




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

# MÉTODOS EXTRAJUDICIAIS DE COMPOSIÇÃO DE CONFLITOS: MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM

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

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

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

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




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

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

# PRINCÍPIOS DO PROCESSO DO TRABALHO

## PRINCÍPIO DISPOSITIVO

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

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




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




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

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

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

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

# PRINCÍPIO INQUISITIVO

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

Ademais, mostra-se inevitável falar sobre os *poderes instrutórios do juiz*, prescritos no art. 370 do CPC/15, de ampla aplicação no processo do trabalho. Segundo aquele dispositivo, deve o Juiz determinar as provas que serão produzidas, independentemente de pedido das partes, além de indeferir aquelas que foram pedidas, mas que se mostram protelatórias, dispensáveis. O mesmo sentido traz o art. 852-D da CLT, quando trata do rito sumaríssimo.

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

# PRINCÍPIO DO JUIZ NATURAL

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

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

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

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

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

## PRINCÍPIO DA IMPARCIALIDADE

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

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




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

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

# PRINCÍPIO DA CONCENTRAÇÃO DOS ATOS PROCESSUAIS

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

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

**Direito Processual do Trabalho – Rito Ordinário**

Petição Inicial → Distribuição → Notificação → Audiência (sentença)

TOME NOTA!

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

# PRINCÍPIO DA ORALIDADE

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

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

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

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

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

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

NOVIDADE

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

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

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

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

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




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




Cumpre aqui registrar que a doutrina divide esse princípio nos seguintes subprincípios: irrecorribilidade das decisões interlocutórias; identidade física do juiz; concentração dos atos processuais em audiência; prevalência da prova oral sobre a escrita; imediatidade da colheita de provas pelo juiz.

## PRINCÍPIO DA IRRECORRIBILIDADE IMEDIATA DAS INTERLOCUTÓRIAS

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

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

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

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




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

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

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

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

# PRINCÍPIO DO DUPLO GRAU DE JURISDIÇÃO;

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

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

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

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

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

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

# PRINCÍPIO DO CONTRADITÓRIO E AMPLA DEFESA

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

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

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

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

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




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

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

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

**Nulidade = erro de forma + prejuízo.**

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

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

# PRINCÍPIO DA CONCILIAÇÃO

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

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

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

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

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

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

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

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

Eventual erro no acordo deve ser demonstrado por ação rescisória.

# PRINCÍPIO DO JUS POSTULANDI

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

ESTA CAI NA PROVA!

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

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

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

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

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

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

NOVIDADE

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

Vejamos:

## PRINCÍPIO DA MOTIVAÇÃO DAS DECISÕES JUDICIAIS

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

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

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

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

> **Dos despachos não cabe recurso, conforme art. 1.001 do CPC/15.**

## PRINCÍPIO DA PROBIDADE PROCESSUAL




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

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

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

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

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

**- Proporcional ao seu interesse na causa;**

**- Solidária, quando as partes se unirem para prejudicar o oponente.**

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

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

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

## Princípio da Eventualidade

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

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

## Princípio da Preclusão

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

- **Prática de ato processual fora do prazo estabelecido:** Denominada de ***preclusão temporal***, encontra-se prevista no art. 223 do CPC/15 e ocorre quando o ato deixa de ser praticado dentro do prazo que é estabelecido por lei ou pelo juiz. Trata-se de corrente *perda do prazo*. A não interposição do recurso no prazo de 8 (oito) dias gera preclusão temporal, ou seja, a perda da possibilidade de recorrer. Importante destacar que a impossibilidade de se praticar o ato após o decurso do prazo é relativo, pois pode ser configurada a justa causa, nos termos do parágrafo único do artigo referido, abrindo-se novo prazo, a ser estipulado pelo Juiz, para a realização do ato.
- **Realização de ato processual incompatível:** Denominada de ***preclusão lógica***, ocorre quando a parte perde a oportunidade de realizar determinado ato processual, por já ter realizado outro incompatível, ou seja, a incompatibilidade entre o primeiro ato e o segundo impede a prática deste último. Tal situação encontra-se prevista no art. 1.000 do CPC/15, que prevê a impossibilidade da parte que aceitou a decisão, tácita ou expressamente, interpor recurso, por tratarem de situações antagônicas, incompatíveis entre si.

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

NÃO CONFUNDA!

Não se deve confundir *preclusão* com *perempção*, já que esta última é uma pena pela ausência do reclamante:
- Por duas vezes, à audiência, sendo as demandas extintas sem resolução do mérito, isto é, arquivadas (art. 732 CLT);
- Uma única vez no ato de redução à termo da reclamação verbal (art. 731 CLT).

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

FIQUE ATENTO!

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

# PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

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

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

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

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

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

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

- **Depósito recursal:** Os recursos trabalhistas possuem um pressuposto de admissibilidade especial, denominado *depósito recursal,* previsto no art. 899, §1º da CLT, cujos valores máximos são definidos por ato da Presidência do TST, que é utilizado para garantir uma futura execução por

quantia certa. O referido depósito somente é exigido do empregador, razão pela qual está relacionada ao princípio da proteção.

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

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

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

## PRINCÍPIO DA BUSCA PELA VERDADE REAL

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

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

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

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

# PRINCÍPIO DO DEVIDO PROCESSO LEGAL

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

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

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

# PRINCÍPIO DA INSTRUMENTALIDADE DAS FORMAS

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

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

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

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

# PRINCÍPIO DA NORMATIZAÇÃO COLETIVA

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

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

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

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

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

# PRINCÍPIO DA INAFASTABILIDADE DA JURISDIÇÃO

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

TOME NOTA!

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

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

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

JURISPRUDÊNCIA

Nos termos do informativo nº 476 do STF:

"O Tribunal retomou julgamento de medidas cautelares em duas ações diretas de inconstitucionalidade ajuizadas pela Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio - CNTC e pelo Partido Comunista do Brasil - PC do B, pelo Partido Socialista Brasileiro - PSB, pelo Partido dos Trabalhadores - PT e pelo Partido Democrático Trabalhista - PDT. A CNTC impugna o inciso II do art. 852-B da CLT (introduzido pelo art. 1º da Lei 9.957/2000), que excluiu do procedimento sumaríssimo trabalhista a citação por edital, e dispositivos da Lei 9.958/2000, que altera e acrescenta artigos à Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, dispondo sobre as Comissões de Conciliação Prévia. Os referidos Partidos impugnam somente dispositivos desta última lei — v. Informativo 195. O Min. Sepúlveda Pertence, em voto-vista, relativamente ao art. 625-D da CLT (Lei 9.958/2000, art. 1º), que estabelece que qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia, acompanhou o voto do Min. Marco Aurélio, deferindo, em parte, a medida cautelar, para assegurar, com relação aos dissídios individuais do trabalho, o livre acesso ao Judiciário, independentemente de instauração ou da conclusão do procedimento perante a comissão de conciliação prévia, no que foi acompanhado pelos Ministros Cármen Lúcia, Ricardo Lewandowski e Eros Grau. Em seguida, pediu vista dos autos o Min. Joaquim Barbosa. ADI 2139 MC/DF, rel. Min. Octavio Gallotti, 16.8.2007. (ADI-2139)".

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

ATENÇÃO DECORE!

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

## PRINCÍPIO DA ESTABILIDADE DA LIDE

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

**Antes da defesa** é possível ao autor alterar (modificar, ampliar, reduzir) o(s) pedido(s) formulado(s) na petição inicial, sem necessidade de consentimento do réu, já que este ainda não possui apresentou a defesa e não será prejudicado;

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

**Iniciada a instrução**, nenhuma alteração poderá ser realizada, já que a demanda está pronta para a ampla produção de provas Nessa situação, cabe ao autor apenas o ajuizamento de outra ação, conexa à primeira.

Trazendo tais regras para o processo do trabalho, mostram-se necessárias algumas adaptações, diante das peculiaridades do procedimento trabalhista. Vejam que o que foi dito é uma adaptação do art. 329 do CPC ao processo do trabalho, pelo motivo exposto a seguir.

# ORGANIZAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

## TST - TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

O órgão surgiu em 1946, ano em que houve a incorporação da Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário. Atualmente previsto no art. 111 da CRFB/88, atua como o órgão de cúpula da Justiça do Trabalho, representando o denominado *terceiro grau da jurisdição trabalhista,* tendo por funções primordiais a uniformização da jurisprudência trabalhista, decidindo, ainda, em última instância as questões administrativas da Justiça Laboral.

O TST, segundo disposições Constitucionais, é composto por 27 (vinte e sete) Ministros, escolhidos entre brasileiros com mais de 35 (trinta e cinco) anos e menos de 65 (sessenta e cinco) anos, nomeados pelo Presidente de República após aprovação pela maioria absoluta do Senado Federal, que ocorrerá após sabatina naquele órgão.




Cuidado com a afirmação de que o TST é formado por *no mínimo* 27 Ministros. O TST é formado por 27 Ministros, nem menos, nem mais!

Além disso, a idade mínima é 35 (trinta e cinco) anos, diferentemente dos Tribunais Regionais do Trabalho, cuja idade é 30 (trinta) anos.

Os membros não são denominados de Juízes, e sim, Ministros.

Seguindo-se a regra do *quinto constitucional*, o TST é formado por membros vindos dos TRTs, da Advocacia e Ministério Público do Trabalho, sendo que os dois últimos ocuparão 1/5 das vagas existentes no Tribunal Superior.

**O cargo de Ministro do TST, apesar de sua importância dentro do Poder Judiciário, não é privativo de brasileiro nato, podendo ser ocupado por naturalizado.**

Nos termos do art. 65 do Regimento Interno do TST:

> *Art. 65. São órgãos do Tribunal Superior do Trabalho:*
>
> *I -Tribunal Pleno;*
>
> *II –Órgão Especial;*
>
> *III -Seção Especializada em Dissídios Coletivos;*
>
> *IV -Seção Especializada em Dissídios Individuais, dividida em duas subseções; e*
>
> *V –Turmas;*
>
> *Parágrafo único. São órgãos que funcionam junto ao Tribunal Superior do Trabalho:*
>
> *I - Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho – ENAMAT;*
>
> *II – Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT;*
>
> *III - Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Assessores e*
>
> *Servidores do Tribunal Superior do Trabalho (CEFAST);*
>
> *IV - Ouvidoria."*

Lembrando que a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho e Conselho Superior da Justiça do Trabalho – foram criados pela EC nº 45/2004, tendo por funções, respectivamente:

- Regulamentar os cursos oficiais para ingresso na Magistratura do Trabalho e promoção na carreira.
- Supervisionar a Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus, nos campos administrativo, orçamentário, financeiro e patrimonial, centralizando nesse órgão tais funções, cujas decisões são vinculantes.

## TRTs - Tribunais Regionais do Trabalho

Um primeiro ponto a ser destacado é a alteração realizada no art. 112 da CRFB/88, por meio da EC nº 45/2004, em que foi excluída a obrigação de instalação de um TRT em cada Estado Federado.

**Ocorre que quatro Estados nunca possuíram TRT. São eles: Tocantins, Roraima, Acre e Amapá, estando submetidos à competência de outros Tribunais Regionais do Trabalho.**

Atualmente, o art. 112 da Carta Magna afirma apenas que nas comarcas não abrangidas pela Justiça do Trabalho, a lei poderá atribuir competência trabalhista para os Juízes de Direito, isto é, aqueles que compõem a Justiça Comum, com recurso para o TRT competente.

Assim, se determinada comarca do Estado da Bahia não estiver abrangida na competência do TRT 5ª Região, poderá a lei conferir competência ao Juízo vinculado ao TJBA para a análise dos conflitos trabalhistas daquela comarca. Contudo, da sentença proferida caberá Recurso Ordinário (art. 895 CLT) para o TRT 5ª Região.

Os Tribunais Regionais do Trabalho estão disciplinados no art. 115 da CRFB/88, que assim versa:

> *"Art. 115. Os Tribunais Regionais do Trabalho compõem-se de, no mínimo, sete juízes, recrutados, quando possível, na respectiva região, e nomeados pelo Presidente da República dentre brasileiros com mais de trinta e menos de sessenta e cinco anos, sendo:*
>
> *I um quinto dentre advogados com mais de dez anos de efetiva atividade profissional e membros do Ministério Público do Trabalho com mais de dez anos de efetivo exercício, observado o disposto no art. 94;*
>
> *II os demais, mediante promoção de juízes do trabalho por antigüidade e merecimento, alternadamente.*
>
> *§ 1º Os Tribunais Regionais do Trabalho instalarão a justiça itinerante, com a realização de audiências e demais funções de atividade jurisdicional, nos limites territoriais da respectiva jurisdição, servindo-se de equipamentos públicos e comunitários.*
>
> *§ 2º Os Tribunais Regionais do Trabalho poderão funcionar descentralizadamente, constituindo Câmaras regionais, a fim de assegurar o pleno acesso do jurisdicionado à justiça em todas as fases do processo."*

Atualmente são 24 (vinte e quatro) Tribunais Regionais do Trabalho, sendo que o único Estado que possui 2 (dois) Tribunais é São Paulo (2ª Região – Capital e 15ª – Campinas), o que traz importantes reflexos em matéria de recursos, a serem estudos em momento oportuno.

ESTA CAI NA PROVA!

Os TRTs são formados por, no mínimo, 7 (sete) Juízes, e não pelo número fixo 7 (sete).

**Os componentes são denominados Juízes e não Desembargadores, apesar de alguns Regimentos Internos previrem tal denominação.**

Sobre a competência dos TRTs, essa pode ser originária ou derivada. Será originária quando o processo tiver início no Tribunal Regional do Trabalho, como ocorre nos dissídios coletivos, mandados de segurança, ações rescisórias, ações cautelares, dentre outros. Será derivada quando exercerem função em decorrência de processo já em curso, como ocorre com os recursos.

Em relação à sua formação, também há o respeito ao quinto constitucional, isto é, 1/5 das vagas será ocupada por membros da Advocacia e Ministério Público do Trabalho, assim como ocorre no TST.

- Cuidado com a idade mínima para ser membro de TRT, pois difere do TST. No tribunal Superior, como já estudado, a idade mínima é de 35 (trinta e cinco) anos, enquanto que para o TRT a idade mínima é 30 (trinta) anos.
- Além disso, não há sabatina pelo Senado Federal. Porém, a nomeação também é feita pelo Presidente da República, por tratar-se de Justiça Federal.
- Por fim, o cargo de Juiz do TRT pode ser ocupado por brasileiro naturalizado, não sendo privativo de brasileiro nato.

## JUÍZES DO TRABALHO OU VARAS DO TRABALHO

O primeiro aspecto a ser relevado é que a Constituição Federal de 1988 traz como órgão da Justiça do Trabalho os "*Juízes do Trabalho*" e não as Varas do Trabalho. Além disso, o art. 111 da Carta Maior, com redação dada pela EC nº 24/1999, demonstra a extinção da representação classista na Justiça do Trabalho, que levou à alteração da formação da justiça do trabalho de 1º grau, passando das Juntas de Conciliação e Julgamento para as Varas do Trabalho.

Atualmente, as atribuições da Vara do Trabalho, conforme dicção do art. 116 da CRFB/88, são realizadas por um juiz singular.

**Após a EC 24/99, não há mais juízes classistas, representantes dos empregados e empregadores, e sim, apenas juízes de carreira, isto é, togados.**

Importante aspecto das Varas do Trabalho toca à existência de comarca fora da jurisdição trabalhista, ou seja, comarca que não esteja nos limites da atribuição de qualquer Vara do Trabalho, o que pode ocorrer nos termos do art. 112 da CRFB/88, que assim versa: "*A lei criará varas da Justiça do Trabalho, podendo, nas comarcas não abrangidas por sua jurisdição, atribuí-la aos juízes de direito, com recurso para o respectivo Tribunal Regional do Trabalho*".

FIQUE ATENTO! Nessa situação, poderá a lei estabelecer que o Juiz de Direito acumule as funções de Juiz Trabalhista, julgando as demandas que lhe sejam apresentadas, conforme o direito processual do trabalho.

Na hipótese, sua competência trabalhista no processo de conhecimento cessa com o proferimento da sentença, já que o recurso será da competência do TRT da Região, conforme art. 895, I da CLT.

Em relação ao processo de execução, por ser da competência do primeiro grau de jurisdição, retornará ao Juiz de Direito para a prática dos atos executórios. Contudo, se for criada Vara do Trabalho, mesmo no curso daquele tipo de processo, os autos serão remetidos à Justiça do Trabalho, nos termos da Súmula nº 10 do STJ, por tratar-se de alteração de critério de competência material, portanto, absoluto, em respeito ao art. 43 do CPC/15.




Estando a ação trabalhista em curso perante Juiz de Direito e sendo instalada a Vara do Trabalho, os **autos serão imediatamente remetidos ao novo órgão**, por tratar-se de **alteração de competência absoluta material**. Não há que se aguardar o término do ato processual que está sendo realizado, muito menos ser proferida sentença.

# DICAS

**Princípios do processo do trabalho**

1. O princípio dispositivo ou princípio da inércia, previsto no Art. 2º do NCPC, prevê a necessidade de provocação do Poder Judiciário para que o processo tenha início, ou seja, aquele não é iniciado de ofício, sem pedido da parte ou do interessado.

2. A parte retira o Poder Judiciário de sua inércia através do exercício do direito de ação, que se realiza por meio da apresentação da petição inicial. Nela a parte requer ao Poder Judiciário alguma providência, como a condenação do réu, por exemplo.

3. Como exceção do princípio dispositivo, temos o princípio inquisitivo, que possui forte incidência no processo do trabalho, em especial no que toca ao início do processo de execução que, a teor do art. 878 da CLT, pode ser iniciado de ofício pelo Juiz. Trata-se do início exofficio pelo Magistrado da execução definitiva, ou seja, após o trânsito em julgado da sentença trabalhista. Lembrando que com a reforma trabalhista, o Juiz só iniciará o processo de execução de ofício quando a parte não estiver assistida por advogado.

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

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

6. O terceiro princípio é o da identidade física do juiz. Até a entrada em vigor do NCPC era aplicável ao processo do trabalho. Ocorre que o Novo Código de Processo Civil não faz menção alguma ao princípio. O TST tem entendido pela aplicação desse princípio de forma mitigada, devendo sempre

ser levado em consideração o princípio da celeridade e da economia processual. Assim, pode ser que a audiência seja realizada por um Juiz e outro profira a sentença, sem qualquer nulidade ou irregularidade.

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

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

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

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

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

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

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

14. Pode ser que o Juiz verifique que o acordo é, na verdade, uma verdadeira renúncia do trabalhador, que está "abrindo mão" de praticamente todos os seus direitos, aceitando receber quantia ínfima em decorrência de sua fragilidade financeira. Na hipótese, prevê o TST que o Juiz não precisa homologar o acordo.

15. Homologado o acordo, o Juiz profere uma sentença de extinção com resolução do mérito, que transitará em julgado naquela ocasião, com a impossibilidade de ser interposto recurso pelas partes, que somente poderão desconstituir a decisão por ação rescisória, conforme a Súmula n.

259 do TST. A União poderá interpor o recurso ordinário da sentença homologatória de acordo, caso entenda que o seu crédito previdenciário está sendo prejudicado.

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

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

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

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

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

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

22. Não há na CLT a previsão de conversão das alegações finais em memoriais escritos, apesar disso ocorrer no dia-a-dia da Justiça do Trabalho, principalmente nos processos mais complexos, em que o Juiz concede um prazo razoável para a apresentação dos memoriais (alegações finais escritas).

23. Também como incidência do princípio da oralidade, temos o "protesto em audiência", que é a forma de demonstração do inconformismo da parte com uma decisão proferida em audiência.

Digamos que o Juiz tenha indeferido a oitiva das testemunhas do reclamante, retirando desse a possibilidade de produzir a prova. Diante de tal decisão, poderá o Reclamante apresentar o seu protesto, demonstrando que discorda da decisão e que precisa daquela prova. O protesto consistirá na inclusão, na ata de audiência, da informação de que a parte protestou. Apenas isso!!! A utilidade de tal ato consiste na possibilidade de ser alegado o cerceamento do direito de defesa em eventual recurso que venha a ser interposto.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Organização da Justiça do Trabalho e Serventuários (órgãos auxiliares)**

1. A Justiça do Trabalho está organizada no art. 111 da CF/88, sendo que esse prevê o Tribunal Superior do Trabalho (TST), os Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) e os Juízes do Trabalho (Varas do Trabalho). Vejam que a CF/88 fez menção a "juízes do trabalho" como sendo o órgão de primeiro grau, o que aparentemente estaria errada, na medida em que o órgão é a Vara do Trabalho. Ocorre que se uma assertiva contiver os órgãos TST, TRTs e Juízes do Trabalho, deverá ser considerada correta, uma vez que assim dispõe o art. 111 da CF/88.

2. Sobre a composição do TST é importante destacar que o tribunal possui 27 Ministros. Trata-se de uma composição fixa, ou seja, não são "no mínimo" 27, mas, sim, 27 Ministros. Para ser nomeado como tal é necessário possuir entre 35 e 65 anos e ser aprovado pela maioria absoluta do Senado Federal, no ato conhecido por "sabatina". A nomeação é feita pelo Presidente da República. Vejam que a sabatina é feita pelo Senado Federal e não pelo Congresso Nacional ou Câmara dos Deputados.

3. Já em relação aos TRTs, algumas mudanças são facilmente percebidas: temos no mínimo 7 membros, que deverão ter entre 30 e 65 anos e serão nomeados pelo Presidente da República sem sabatina.

4. No tocante aos Juízes do Trabalho, estes atuam de forma singular na Vara do Trabalho, ou seja, os atos processuais são realizados por um único Juiz. Nem sempre foi assim, pois até a EC nº 24/99 a Junta de Conciliação e Julgamento era formada pelo Juiz Togado (Juiz do Trabalho, concursado, que a presidia) e pelos Juízes Classistas, que representavam os empregados e empregadores. A aludida emenda constitucional extinguiu a representação classista, passando a Junta de Conciliação e Julgamento a ser denominada de Vara do Trabalho.

5. Sobre os serviços auxiliares da Justiça do Trabalho, destacam-se os artigos 710 a 721 da CLT, que precisam ser estudados para as provas de processo do trabalho. Um dos principais órgãos auxiliares é a Secretaria da Vara do Trabalho, que possui por finalidade a prática de atos burocráticos, tais como: a expedição de notificação, a juntada de documentos, a certificação de atos processuais, bem como a guarda dos autos dos processos em andamento. O Diretor da Secretaria é nomeado pelo Juiz do Trabalho. Aqui muito cuidado, pois o art. 710 da CLT diz que é o "Presidente" que irá nomear, sendo que tal o "presidente" é o Juiz do Trabalho, que era o presidente da antiga Junta de Conciliação e Julgamento.

6. Falamos que dentre os serviços burocráticos a serem realizados está a expedição de notificação, que nos termos do art. 841 da CLT deverá ser realizada em 48 horas. O que ocorre se o prazo não for respeitado? O art. 712, parágrafo único, da CLT prevê a possibilidade de desconto salarial dos dias de atraso da prática dos atos processuais. Assim, se tivermos um atraso de 3 dias na prática do ato, poderão ser descontados 3 dias de salários do servidor.

7. Os distribuidores estão previstos no art. 713 da CLT, para aqueles locais onde há mais de uma Vara do Trabalho, de maneira que seja feito o sorteio entre as varas existentes, evitando-se a escolha do juízo, o que feriria o princípio do juiz natural.

8. Por fim, o Oficial de Justiça, que na Justiça do Trabalho também é avaliador, atua na execução trabalhista, realizando a citação, penhora e avaliação de bens, conforme art. 880 da CLT. Os atos processuais devem ser realizados pelo Oficial de Justiça no prazo de 9 dias, com exceção da avaliação, que possui um prazo um pouco maior, de 10 dias.

# 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.**