



DICAS DE DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO PARA CONCURSOS TRABALHISTAS

**São 118 dicas sobre a matéria
cobrada, principalmente, nos TRTs.**

PROF. BRUNO KLIPPEL

**Dicas retiradas dos cursos para os TRTs ES,
BA, AL e Campinas disponíveis no site do
Estratégia Concursos. Os cursos possuem
VIDEOAULAS gratuitas.**

Conheça os cursos completos no site abaixo:



www.estrategiaconcursos.com.br

17/Octubro/2013

1. APRESENTAÇÃO DA APOSTILA:

Trata-se de apostila GRATUITA, com 118 dicas de DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO para concursos trabalhistas, em especial, os Tribunais Regionais do Trabalho, foco da maioria dos concurseiros atualmente.

A apostila tem o intuito de auxiliá-los na preparação para os diversos CONCURSOS DE TRTs que estão abertos – Bahia (5º Região), Espírito Santo (17º Região), Campinas (15º Região) e Alagoas (19ª Região), assim como São Paulo (2º Região) e Maranhão (16ª Região), que em breve serão abertos.

Espero que essa ajuda seja proveitosa, auxiliando-os na preparação para as provas, de forma a que possam atingir o objetivo da aprovação.

Forte abraço.

Bruno Klippel

Vitória/ES

17/Outubro/2013

2. MEU CURRÍCULO:

Meu nome é **BRUNO KLIPPEL**, sou Advogado, mestre em Direito pela Faculdade de Direito de Vitória (FDV), curso Doutorado em Direito do Trabalho na PUC/SP, sou Professor de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho na FDV/ES, na Universidade de Vila Velha (UVV/ES), bem como no curso preparatório para concursos CEP – Centro de Evolução Profissional, em Vila Velha e Vitória (ES). Sou Professor do Estratégia Concursos e do TECConcursos. Tenho alguns livros escritos, voltados para concursos públicos, que recomendo como leitura para todos os concursos da área trabalhista. São eles:

a. **DIREITO SUMULAR TST – ESQUEMATIZADO**, 3ª ed, 2013, da Editora Saraiva
(<http://www.livrariasaraiva.com.br/produto/4685824/direito-sumular-tst-esquemmatizado-col-esquemmatizado-3-ed-2013/>)



**b. PASSE EM CONCURSOS PÚBLICOS - QUESTÕES
COMENTADAS PARA CARREIRAS TRABALHISTAS,**
no qual comento as questões de direito do trabalho
e processo do trabalho, 2012, Ed. Saraiva
(<http://www.livrariasaraiva.com.br/produto/4090856/carreiras-trabalhistas-magistratura-e-mpt-col-passe-em-concursos-publicos-questoes-comentadas/>).



c. PASSE NA OAB – PRÁTICA TRABALHISTA, 2013,
Ed. Saraiva
(<http://www.livrariasaraiva.com.br/produto/4867982/passe-na-oab-2-fase-teoria-modelos-trabalho/>).



**d. MANUAL DE DICAS – MINISTÉRIO
PÚBLICO ESTADUAL E DA UNIÃO,** 2013, Ed.
Saraiva.
<http://www.livrariasaraiva.com.br/produto/4975349>



Tenho mais de 10 anos de experiência docente em cursos preparatórios para concursos e a utilizarei para ajudá-los na análise dos temas de processo do trabalho que podem ser cobrados nos **CONCURSOS PARA OS TRTs, bem como em outras que cobram a matéria de DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO.**

3. MEUS CURSOS NO ESTRATÉGIA CONCURSOS:

Atualmente (17/Outubro/2013) estão disponíveis no site do Estratégia Concursos (www.estrategiaconcursos.com.br), **23 cursos** em que sou o Professor, nas matérias de direito do trabalho e processo do trabalho. No link abaixo constam todos esses cursos, TODOS COM AULAS DEMONSTRATIVAS GRATUITAS. Os cursos de **teoria + questões** possuem ainda VIDEOAULAS, que são ofertadas gratuitamente aos alunos que adquirem regulamente os cursos.

<http://www.estrategiaconcursos.com.br/cursosPorProfessor/bruno-klippel-3289/>

Dentre os cursos, temos:

- a. Cursos para a 1ª e 2ª Fases do Exame de Ordem (OAB/FGV), com arquivos PDF + VIDEOAULAS.

- b. Cursos Teoria + Questões de Direito Processual do Trabalho para os concursos dos TRTs BA (5^o Região), ES (17^a Região), AL (19^a Região) e Campinas (15^a Região). **Esses cursos possuem videoaulas gratuitas**, além dos arquivos em PDF.
- c. Cursos de questões comentadas de direito do trabalho e processo do trabalho, para as bancas **FCC e CESPE/Unb**, preparando o candidato para as principais bancas examinadoras.
- d. Cursos de questões discursivas de direito do trabalho e processo do trabalho, preparando os alunos para as provas do CESPE/Unb e FCC.

4. DICAS DE PROCESSO DO TRABALHO PARA CONCURSOS TRABALHISTA:

PRINCÍPIOS DO PROCESSO DO TRABALHO

1. Inquisitivo;

O princípio inquisitivo está relacionado à condução oficiosa do processo, ou seja, o processo desenvolve-se por atuação do Juiz, que determina de ofício a praticados dos atos processuais, conforme dispõem os artigos 2^o e 262 do CPC. Contrapõe-se ao princípio inquisitivo a idéia preconizada pelo princípio dispositivo, que vincula o início do processo ao pedido das partes. Especificamente acerca do processo do trabalho, a atuação *ex officio* do

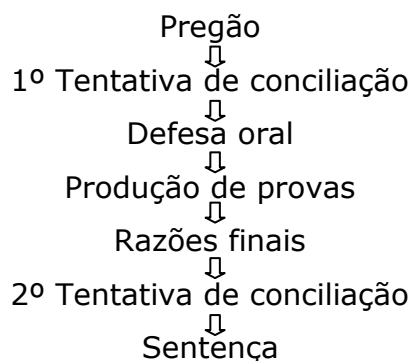
Magistrado está registrada no art. 878 da CLT, que prevê o início do processo de execução pelo próprio Magistrado prolator da decisão. Salienta-se que apenas a execução definitiva é que pode ser iniciada de ofício pelo Juiz.

2. Identidade física do Juiz;

Atenção redobrada para o princípio em análise, já que até setembro de 2012, não se aplicava a identidade física do Juiz ao processo do trabalho, tendo em vista a redação da Súmula nº 136 do TST, bem como Súmula nº 222 do STF. Por meio da Resolução nº 185/2012, o TST cancelou o verbete nº 136. Apesar de ainda estar em vigor o entendimento sumulado do STF, para fins trabalhistas deve-se considerar **aplicável o princípio da identidade física do juiz ao processo do trabalho**.

3. Concentração dos atos processuais;

Destaque especial à regra imposta pelo art. 849 da CLT, que prescreve ser uma a audiência trabalhista, ou seja, o ato é composto de tentativa de conciliação, produção de provas e proferimento da decisão. Por isso a audiência trabalhista é denominada de **audiência de conciliação, instrução e julgamento**. As fases da audiência são:



4. Oralidade;

A forma oral dos atos processuais é verificada em diversas oportunidades, proporcionando maior celeridade e economia ao processo do trabalho, bem

como facilitando o acesso ao Poder Judiciário daquele que não possui Advogado e que não sabe ler e escrever. São exemplos importantes para as provas de concursos:

Exemplo	Explicação
Reclamação trabalhista oral	O art. 840 da CLT prevê a possibilidade da reclamação trabalhista ser apresentada oralmente, sendo reduzida a termo pelo servidor da Justiça do Trabalho.
Leitura da petição inicial	Dispõe o art. 847 da CLT que a petição inicial será lida em audiência, podendo haver a dispensa de tal leitura pelas partes. Favorece-se a defesa por aquele que não sabe ler e não está representado por Advogado.
Defesa oral	A defesa trabalhista é apresentada oralmente, no prazo de 20 minutos, em audiência. Não há previsão de defesa escrita, apesar de ser comum na prática.
Conciliação em audiência	O processo do trabalho possui previsão para dois momentos obrigatórios de conciliação, a serem realizados na audiência, após o pregão e após as razões finais.
Razões finais	Nos termos do art. 850 da CLT, será apresentada em 10 minutos para cada parte, não havendo previsão para a conversão em memoriais, apesar de na prática ser comum.
Sentença oral	A sentença trabalhista deve ser proferida oralmente, após as razões

	finais, de forma a já decidir o conflito naquela única audiência de conciliação, instrução e julgamento.
Protesto em audiência	As decisões interlocutórias proferidas em audiência será impugnadas por meio de protesto da parte, que é o seu inconformismo, apresentado naquele momento, sob pena de preclusão, sem necessidade de fundamentação.

5. Irrecorribilidade imediata das interlocutórias;

No processo do trabalho, as decisões interlocutórias não são impugnáveis por recurso de imediato, como ocorre no processo civil, em que está previsto o recurso de agravo (art. 522 do CPC), para tais hipóteses. Reina na seara trabalhista a irrecorribilidade imediata das interlocutórias. Contudo, há exceções, como nos mostra o art. 799, §2º da CLT, que trata das decisões terminativas do feito na Justiça do Trabalho, bem como nos casos tratados na Súmula nº 214 do TST.

6. *Jus postulandi*;

O direito de postular em juízo sem representação por Advogado, previsto no art. 791 da CLT, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, como exceção à regra do art. 133 daquela Carta Magna, sendo inaplicável, contudo, nas hipóteses da Súmula nº 425 do TST, a saber: ação cautelar, mandado de segurança, ação rescisória e recursos de competência do TST.

ORGANIZAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

7. Tribunal Superior do Trabalho;

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.

8. Tribunais Regionais do Trabalho;

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 estudados em momento oportuno. **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.

9. Juízes do Trabalho;

Pode a lei estabelecer que o Juiz de Direito acumule as funções de Juiz Trabalhista (art. 112 da CF/88), julgando as demandas que lhe sejam apresentadas, conforme o direito processual do trabalho. O recurso será da competência do TRT da Região, conforme art. 895, I da CLT. Se for criada Vara do Trabalho no curso do processo de execução, os autos serão

remetidos à Justiça do Trabalho, nos termos da Súmula nº 10 do STJ. 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.

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

10. Relação de trabalho;

Deve-se lembrar que, apesar da EC nº 45/04 ter alargado a competência da Justiça do Trabalho para as lides envolvendo as relações de trabalho, não se aplica a regra aos servidores públicos estatutários, tendo em vista a decisão proferida na ADI nº 3395-6 pelo STF. Além disso, A Súmula nº 363 do STJ explicita que os honorários de profissional liberal não podem ser cobrados na Justiça do Trabalho, por faltar a esta competência.

11. Acidentes de Trabalho;

No tocante à competência da Justiça do Trabalho para as demandas envolvendo acidentes de trabalho, destaque para a Súmula Vinculante nº 22 do STF, que explica a incidência da EC nº 45/04 sobre o tema. Da mesma forma procede o STJ, por meio de seu verbete nº 367. A Justiça do Trabalho somente é competente para as demandas ajuizadas pelo empregado em face do empregador que digam respeito ao acidente de trabalho, pois as ações movidas pelo empregado em face do INSS são da Justiça Comum Estadual (art. 109, I da CRFB/88) e da Justiça Comum Federal as demandas regressivas propostas pelo INSS em face do empregador.

12. Competência criminal;

A Justiça do Trabalho não possui competência criminal, **em nenhuma hipótese**, conforme decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal, nos termos da ADI nº 3684.

13. Conflitos de competência;

A competência da Justiça do Trabalho para o processamento e julgamento dos conflitos de competência segue as regras abaixo descritas:

Órgãos em conflito	Competência
Varas do Trabalho da mesma Região / Juízes de Direito investidos de competência trabalhista na mesma Região.	TRT
Tribunais Regionais do Trabalho / Tribunal Regional do Trabalho e Vara a ele não vinculada / Varas vinculadas a Tribunais diversos	TST
TRT ou Vara do Trabalho e Juiz de Direito não investido na competência trabalhista	STJ
TST e qualquer outro órgão	STF

14. Mandado de Segurança;

A competência da Justiça do Trabalho para o processamento e julgamento dos mandados de segurança segue as regras abaixo descritas:

Autoridade coatora	Competência
Auditor Fiscal do Trabalho, Membro do Ministério Público do Trabalho e outras autoridades externas à Justiça do Trabalho	Vara do Trabalho
Juiz do Trabalho, Juiz de Direito investido na competência trabalhista e Membro do TRT	TRT
Membro do TST	TST

15. Dissídios coletivos;

A Justiça do Trabalho, conforme prescreve o art. 114, §2º da CRFB/88, possui competência para processar e julgar os dissídios trabalhistas, que podem ser de natureza econômica, jurídica ou mista. Qualquer que seja a natureza do dissídio, o mesmo será sempre da competência de Tribunais Trabalhistas (TRT e TST), **nunca sendo ajuizado perante a Vara do Trabalho**. A depender da extensão das categorias em dissídio, será do TRT ou do TST. Se a categoria for restrita à área de um TRT, será dele a competência. Se ultrapassar a competência de um TRT, será competente o TST.

16. Execução de contribuições previdenciárias;

Apesar do art. 876 da CLT prever que a Justiça do Trabalho é competente para executar as contribuições previdenciárias do período reconhecido por decisão daquela especializada, a Súmula nº 368 do TST restringe tal competência apenas para as contribuições incidentes sobre as parcelas constantes da decisão condenatória. As demais, incidentes sobre o período de trabalho reconhecido, são de competência da Justiça Comum Federal, conforme prescreve o art. 109, I da CRFB/88.

17. Competência territorial;

No processo do trabalho, em matéria de competência territorial, aplicam-se os preceitos contidos no art. 651 da CLT, que afirma ser competente o Juízo do **local da prestação dos serviços**, independentemente do local da contratação. Logo, se contratado em São Paulo para trabalhar em São Luis, nesse segundo local deverá ser ajuizada a demanda trabalhista. A regra geral é excepcionada pelos parágrafos do mesmo artigo 651 da CLT.

18. Foro de eleição;

Não é aceita a eleição de foro no processo do trabalho, ou seja, não podem ser partes, em um contrato, alterar a regra do art. 651 da CLT, escolhendo o local do ajuizamento das ações trabalhistas, haja vista que aquela norma é absoluta, criada para facilitar o acesso à justiça e a produção de provas. A cláusula de eleição de fora, nesse caso, é nula, não produzindo qualquer efeito.

PARTES**19. Capacidade para ser parte, processual e postulatória.**

A capacidade para ser partes está intimamente ligada à personalidade jurídica, ou seja, com a aptidão para ser titular de direitos. Ao nascer com vida, adquirimos personalidade jurídica e, por sermos titular de direitos, temos capacidade defendermos judicialmente aqueles. Contudo, temos que ser capazes processualmente também, conforme art. 9º do CPC, cujo conceito está interligado ao de capacidade civil. Se é civilmente capaz, possui capacidade processual. Caso contrário, deve ser representado ou assistido por outra pessoa capaz, conforme regras constantes do Código Civil. Por fim, a capacidade postulatória é própria ao Advogado, com as exceções relacionadas ao *jus postulandi*, já analisado.

20. Assistência judiciária gratuita e justiça gratuita;

A Assistência Judiciária Gratuita é prestada pelo Sindicato da categoria, conforme regras insertas na Lei nº 5584/70, à todo trabalhador que recebe até 2 salários mínimos ou que, apesar de receber mais, declare não ter condições de arcar com os custos do processo. Nessa hipótese, o reclamante não pagará custas e o sindicato, caso procedente a sua pretensão, receberá honorários advocatícios de sucumbência, conforme Súmula nº 219 do TST. Já a Justiça Gratuita trata da isenção do pagamento de custas processuais, àqueles que estejam patrocinados ou não pelo

sindicato da categoria. Tal isenção encontra-se prevista no art. 790, §3º da CLT.

21. Litisconsórcio;

A questão mais importante acerca do instituto do litisconsórcio toca às classificações existentes, que são 4 (quatro) e que passam a ser analisadas a partir de agora. 1. Quanto à posição: Ativo, Passivo e Misto; 2. Quanto à formação: Facultativo e Necessário; 3. Quanto à decisão que será proferida: Simples e Unitário; 4. Quanto ao momento de formação: Inicial e Ulterior (superveniente). Apesar dos litisconsortes encontrarem-se no mesmo pólo da demanda, muitas vezes utilizando-se das mesmas teses jurídicas, produzindo as mesmas provas, devem ser considerados como litigantes distintos, nos termos do art. 48 do CPC. Havendo mais de um litigante, a defesa apresentada por um aproveita aos demais, não havendo presunção de veracidade, conforme art. 320, I do CPC.

22. Intervenção de terceiros;

Denomina-se *intervenção de terceiros* o ingresso de quem não era parte na demanda, sendo que a partir do momento em que há o efetivo ingresso na relação processual, aquele deixa de ser terceiro para ser parte. Diversas são as modalidades de intervenção de terceiros a serem estudadas posteriormente, podendo ser classificadas em: Voluntárias: e Forçadas (coactas) No âmbito do processo do trabalho, prevalece o entendimento de que as figuras de intervenção de terceiros são incompatíveis com os procedimentos sumário e sumaríssimo, uma vez que tais ritos velam pela celeridade processual e a intervenção de terceiros torna a relação processual mais complexa, ora no plano objetivo (objeto da lide), ora subjetivo (sujeitos processuais).

23. Preposto;

Acerca da figura do preposto, é importante destacar a redação da Súmula nº 377 do TST, que afirma a necessidade do preposto ser empregado do reclamado, salvo se esse for empregador doméstico ou micro e pequena empresa.

PROCURADORES**24. Mandato tácito;**

No processo do trabalho não há necessidade de procuração expressa, ou seja, um documento outorgando poderes aos Advogados que atuam no feito, uma vez que é aceito o mandato tácito, conforme Súmula nº 164 do TST. Em síntese, o mandato tácito surge pela presença do Advogado na audiência, representando a parte. O fato do nome do Dr. João da Silva aparecer como Advogado da empresa reclamada, faz com que o mesmo detenha poderes para agir em nome daquela, realizando os atos processuais ordinários. Destaca-se que o mandato tácito outorga apenas os poderes gerais ao causídico, não podendo substabelecer, conforme OJ nº 200 da SDI-1 do TST.

25. Honorários Advocatícios de sucumbência;

O tema é tratado em duas Súmulas do TST, a saber: 219 e 329. A primeira traz uma séria de informações acerca da questão, enquanto a segunda restringe-se a afirmar que a primeira está em vigor mesmo após a CRFB/88, por ter sido o entendimento recepcionado pela nova Carta. Em primeiro lugar, os honorários advocatícios de sucumbência são devidos apenas quando preenchidos os requisitos da Assistência Judiciária Gratuita (Lei nº 5584/70). Em segundo lugar, restringe-se a 15%, diferenciando-se do CPC, que alude a até 20%. Quando o Sindicato atua como legítimo extraordinário, o mesmo possui direito à verba. Também são devidos

honorários nas ações rescisórias e naquelas em que se discute relação de trabalho.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

26. Princípios constitucionais;

Unidade: o princípio da unidade demonstra que todos os membros do Ministério Público integram um único órgão, que deve agir dentro dos limites impostos pela CRFB/88, visando ao mesmo objetivo.

Indivisibilidade: a indivisibilidade significa a inexistência de vinculação dos membros do Ministério Público aos processos em que atuam.

Independência funcional: quando do exercício de suas funções, os membros do Ministério Público possuem independência funcional, isto é, estão vinculados apenas a lei, e não ao entendimento de qualquer outro poder constituído. **Promotor natural:** encontra respaldo no art. 5º, LIII da CRFB/88, A norma impede designações arbitrárias dos membros do MP para atuação em determinadas situações.

27. Principais formas de atuação;

Nos termos do art. 83 da Lei Complementar nº 75/93, aquele órgão deverá: Intervir em processos trabalhistas em que haja interesse público; Ajuizar a ação civil pública; Ajuizar ações declaratórias de nulidade de cláusulas que violem os direitos trabalhistas; Promover ações que visem resguardar os direitos dos menores, incapazes e índios; Interpor recursos nos feitos de competência da Justiça do Trabalho; Participar dos julgamentos colegiados dos Tribunais Trabalhistas; Ajuizar a ação de dissídio coletivo em caso de greve em atividades essenciais; Ajuizar mandado de injunção e outras ações constitucionais. Atuar como árbitro em demandas de competência da Justiça do Trabalho; Requerer diligências para se alcançar a melhor solução para as demandas em que intervier.

28. Garantias constitucionais;

Vitaliciedade: Após o período de 2 (dois) anos, conhecido por *estágio probatório*, o cargo passa a ser vitalício. **Inamovibilidade:** Regra geral não pode o Membro do MP ser retirado (movido) da comarca ou vara na qual está exercendo as suas funções, sem a sua vontade, salvo se o interesse público evidenciar tal necessidade. **Irredutibilidade de vencimentos:** Os vencimentos dos membros da MP não podem sofrer redução, já que a função exercida por aqueles é indispensável para a própria organização do Estado. A própria Constituição Federal elenca algumas exceções, relacionadas ao pagamento de tributos, que pode acarretar a redução do valor líquido recebido, sem contudo demonstrar-se como violação ao princípio, já que se trata de norma geral, a todos aplicável no interesse do Estado.

PRAZOS PROCESSUAIS

29. Classificação;

Os prazos são classificados em: 1. **Legais, judiciais e convencionais;** 2. **Dilatatórios e peremptórios;** 3. **Impróprios e próprios.** A primeira classificação leva em consideração a sua criação, pela lei, pelo Juiz ou por convenção das partes. A segunda classificação considera a natureza do prazo, se podem ser aumentados ou não. Por fim, a terceira classificação leva em consideração o destinatário. Se o Estado, serão impróprios os prazos, enquanto próprios se o destinatário for a parte, não havendo preclusão na primeira hipótese (prazos impróprios).

30. Ausência de estipulação do prazo;

Na ausência de estipulação do prazo a ser levado em consideração para a prática do ato processual, deve-se aplicar os preceitos contidos nos artigos 177 e 185 do CPC. Na ausência de prazo legal, deverá ser aplicado o prazo

descrito pelo Juiz. Na ausência desse, o prazo será automaticamente de 5 dias. A norma é simples, mas bastante exigida nos concursos trabalhistas.

31. Contagem dos prazos;

As regras sobre contagem de prazos no processo do trabalho são as mesmas do processo civil, mas devem ser destacados dois pontos acerca da matéria: 1. Há diferença entre início do prazo e início da contagem do prazo. O início do prazo é o dia da ciência do ato processual a ser realizado. Se intimado na sexta-feira, o início do prazo é a própria sexta-feira, sendo que o início da contagem do prazo se dará na segunda-feira, caso dia útil. 2. Caso a intimação se dê no sábado, conforme entendimento da Súmula nº 262 do TST, o início do prazo será na segunda-feira (se dia útil) e o início da contagem do prazo na terça-feira.

NULIDADES PROCESSUAIS

32. Princípios:

Princípio da Instrumentalidade das formas: previsto nos artigos 154 e 244 do CPC, também é denominado de *princípio da finalidade*. **Princípio da Transcendência ou prejuízo:** disposto no art. 794 da CLT, o princípio aduz que somente haverá nulidade se do vício decorrer prejuízo. **Princípio da preclusão ou convalidação:** O princípio da preclusão ou convalidação é aplicável às nulidade relativas, que são aquelas que devem ser alegadas pelas partes em momentos oportunos, sob pena de não se poder mencioná-las no processo. **Princípio da economia processual:** o primado da economia processual foi levado em consideração pelo legislador trabalhista ao redigir os artigos 796, *a* e 797 da CLT, que em síntese demonstram que a nulidade do ato processual somente deve ser declarada como última opção. **Princípio da utilidade:** também denominado de *princípio da causalidade ou interdependência*, encontra previsão no art. 798 da CLT e 248 do CPC e, em síntese, demonstra que os atos processuais são concatenados mas que, em certas situações, a nulidade de um não

prejudica os demais. **Princípio do interesse:** trata-se de reflexo da adágio *ninguém poderá se valer da própria torpeza*, ou seja, aquele que realizou a conduta capaz de gerar a nulidade, não pode argui-la para benefício próprio.

33. Espécies de nulidades;

Irregularidades: Trata-se da mais simples forma de nulidade, pois são vícios que não impedem que o ato processual produza efeitos. Podem ser ignorados ou reconhecidos de ofício pelo Magistrado, ou mediante requerimento das partes. **Nulidade relativa:** Também conhecida por *anulabilidade*, ocorre quando o desrespeito à forma atinge norma jurídica de interesse privado, ou seja, de interesse das partes. O prejudicado com a nulidade não é o Estado, e sim, as partes, razão pela qual somente essas podem alegar o vício, não podendo ser reconhecido de ofício pelo Juiz.

Nulidade absoluta: Diferentemente do que dito no item anterior, sobre a nulidade relativa, a nulidade absoluta afeta diretamente norma de ordem pública, ou seja, de interesse do Estado, e que por isso pode ser reconhecida pelo Juiz de ofício, ou mediante requerimento da parte.

Inexistência: Na inexistência, espécie mais grave de nulidade processual, a ato sequer existe para o mundo jurídico, não sendo passível de produção de qualquer efeito. Afirma-se que o ato processual sequer nasce. Assim, não pode produzir qualquer efeito legal.

PETIÇÃO INICIAL

34. Requisitos legais;

Os requisitos da petição inicial trabalhista estão descritos no art. 840 da CLT, apesar de na prática ser utilizado supletivamente o art. 282 do CPC. Contudo, o preceito celetista não faz menção a diversos requisitos, tais como "pedido de citação", "provas" e "valor da causa". O pedido de citação (notificação, no processo do trabalho) não é necessário, haja vista que o ato é automático na Justiça do Trabalho, realizado pelo Chefe de Secretaria

(Escrivão), no prazo de 48h, independentemente de despacho do Juiz. Já as provas não precisam ser requeridas previamente, já que serão produzidas em audiência. Por fim, o valor da causa é fixado *ex officio* pelo Magistrado, na audiência, caso omissa a peça inaugural.

35. Indeferimento;

Apesar de não ser comum, o indeferimento da petição inicial é previsto na Súmula nº 263 do TST, que afirma ser necessário a determinação de emenda da petição inicial antes de seu indeferimento, por acarretar essa a extinção do processo sem resolução do mérito (arquivamento). Também há previsão para indeferimento sem emenda, nos casos descritos no art. 295 do CPC, por se tratarem de vícios que não são passíveis de correção. Em relação ao rito sumaríssimo, conforme art. 852-B §1º da CLT, a petição será indeferida se o pedido não for líquido, certo e determinado, bem como se não for feita a indicação precisa do endereço do reclamado, ante a impossibilidade de realização da notificação por edital.

36. Emenda da petição inicial;

A emenda da petição inicial é determinada pelo Magistrado quando percebe que há algum vício sanável na peça inaugural. O prazo para a realização da emenda, pelo autor, é de 10 dias, conforme art. 284 do CPC. Findo o prazo sem a emenda, a demanda será arquivada, ou seja, extinta sem resolução do mérito. Em relação à ação rescisória, importante destacar a Súmula nº 299, II do TST, que afirma ser possível a emenda da petição inicial para juntar aos autos a certidão do trânsito em julgado. No tocante ao mandado de segurança, destaca a Súmula nº 415 do TST que não é possível a emenda para juntar aos autos documentos faltantes, pois a prova deve ser pré-constituída. Contudo, nada impede a emenda para reparar erros de forma.

37. Aditamento;

O aditamento da petição inicial é possível se seguidas algumas regras simples, que no CPC estão dispostas nos artigos 264 e 294, que tratam do princípio da inalterabilidade da demanda ou estabilidade da lide. No processo do trabalho são necessárias algumas adaptações, sendo que as regras devem ser assim descritas: até a apresentação da defesa, é possível aditar a petição inicial, mesmo sem consentimento do réu. Após a apresentação daquela, somente é possível o aditamento com o consentimento. Iniciada a instrução processual, nenhuma alteração é possível, mesmo com o consentimento da parte ré ou autorização do Juiz.

NOTIFICAÇÃO DO RECLAMADO**38. Realização da maneira automática;**

Diferentemente do processo civil, em que a citação do réu é determinada pelo Magistrado em seu despacho inicial, no processo do trabalho o ato de comunicação é automático, ou seja, não há necessidade de determinação judicial, já que o art. 841 da CLT afirma que será realizada no prazo de 48h pelo escrivão ou chefe de secretaria, a contar de seu recebimento.

39. Prazos;

Existem dois prazos importantes relacionados à notificação do reclamado que devem ser memorizados: 1. Prazo para a notificação ser encaminhada pelo escrivão ou chefe de secretaria: 48 horas; 2. Prazo em que a notificação é recebida pelo reclamado: conforme Súmula nº 16 do TST, presumidamente a notificação será recebida pelo reclamado, em qualquer lugar do país, em 48 horas. Claro que tal presunção é relativa, mas o não recebimento ou recebimento fora do prazo devem ser alegados pelo reclamado, nos termos do verbete.

40. Formas;

Dispõe o art. 841, §1º da CLT que a notificação no processo do trabalho é feita por via postal. Contudo, deve-se atentar que, sendo infrutífera tal notificação, passar-se-á diretamente para a notificação por edital, mesmo que o razoável fosse pensar no ato por Oficial de Justiça, o que muitas vezes acontece na prática. Repita-se: passa-se da notificação postal à por edital diretamente. No rito sumaríssimo, não há notificação por edital, conforme art. 852-B da CLT, que afirma a necessidade de indicação precisa do endereço do reclamado.

41. Intimação de Advogado único no curso do processo;

Atenção redobrada para o entendimento firmado na Súmula nº 427 do TST, que diz ser válido o pedido de intimação de um dos vários Advogados constituídos, sendo nula a intimação realizada à outro causídico. Assim, se "a", "b" e "c" são Advogado da parte autora, podem requerer que todas as intimações sejam dirigidas a "b", sob pena de nulidade. Claro que o ato somente será nulo se houver prejuízo à parte, já que nulidade = erro de forma + prejuízo.

RESPOSTA DO RECLAMADO**42. Forma da defesa;**

Nos termos do art. 847 da CLT, a defesa trabalhista é apresentada oralmente. Talvez seja essa uma das regras mais simples de direito processual do trabalho e que, ao mesmo tempo, se torna uma das mais erradas em concursos públicos. A razão dos erros certamente é a prática profissional, pois no dia-a-dia, as defesas são escritas. Contudo, para provas objetivas de concursos públicos, a defesa é oral, apresentada em audiência, no prazo de 20 (vinte) minutos.

43. Revelia;

A presença apenas do Advogado do reclamado, estando ausente o preposto ou quem lhe represente, também gera revelia, uma vez que não se pode ser preposto e Advogado ao mesmo tempo. A ausência do preposto pode ser justificada através de atestado médico que informe a impossibilidade de locomoção, tudo em conformidade com a Súmula n. 122 do TST. Destaque também para a OJ n. 245 da SBDI-1 do TST, que diz inexistir previsão legal que justifique o atraso à audiência, o que significa dizer, em outras palavras, que feito o pregão das partes, o Juiz não precisa aguardar para verificar se reclamante e reclamado estão presentes, podendo desde logo impor as conseqüências legais, que são, respectivamente, o arquivamento da inicial e a revelia.

44. Espécies de defesa;

A defesa no direito processual do trabalho pode consistir na apresentação de diversas peças, a saber: contestação, exceções de suspeição, impedimento e incompetência, bem como reconvenção e impugnação ao valor da causa. Mais comum, apresentada isoladamente em cerca de 90% das ações, tem-se a contestação. Todas elas serão apresentadas, conforme comentário acima, no prazo de 20 minutos, ou seja, 20 minutos para todas as peças de defesa, que visam, em síntese:

Peça de defesa	Objetivo
Contestação	Impugnar as alegações do autor, demonstrando a existência de algum vício processual (preliminar de mérito) ou a inexistência de direito material (defesa meritória)
Exceção de suspeição	Demonstrar que o Juiz, Procurador do Trabalho ou Servidor encontram-se nas hipóteses do art. 135 do CPC.
Exceção de impedimento	Demonstrar que o Juiz, Procurador

	do Trabalho ou Servidor encontram-se nas hipóteses do art. 134 do CPC.
Exceção de incompetência	Demonstrar as regras contidas no art. 651 do CPC, sobre competência territorial, não foram cumpridas.
Reconvenção	Buscar a condenação do autor à uma prestação (contra-ataque do réu ao autor no mesmo processo).
Impugnação ao valor da causa	Demonstrar que o valor atribuído à causa não espelha a pretensão do autor.

45. Compensação, dedução e retenção;

Analisando os três institutos, tem-se, segundo a tabela abaixo que:

Alegação	Objetivo
Compensação	O reclamado busca compensar um débito com o empregado com o crédito que possui com o mesmo, extinguindo-se as obrigações. Nos termos das Súmulas nº 18 e 48 do TST, as dívidas a serem compensadas devem ser trabalhistas. Sempre depende de pedido do reclamada.
Dedução	Na dedução, que pode ser deferida de ofício pelo Juiz, ou seja, sem pedido, busca-se evitar o enriquecimento sem causa, postulando-se que determinada quantia seja considerada como parte do pagamento da condenação, por

	possuírem idêntica natureza jurídica.
Retenção	O empregador retém objeto de titularidade do empregado, visando forçá-lo ao pagamento de dívida

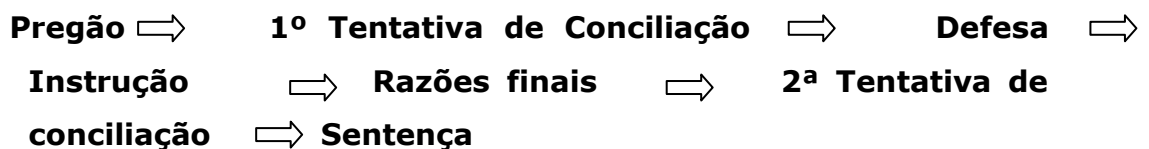
46. Reconvenção;

São requisitos para a apresentação da reconvenção: 1. Existir demanda em curso; 2. Haver conexão entre as pretensões; 3. A demanda tramitar sob o rito ordinário; 4. Não estar o autor litigante com legitimidade extraordinária. Nos ritos sumário (dissídios de alçada) e sumaríssimo, não se admite a reconvenção, podendo ser formulado o pedido contraposto. Ação e reconvenção serão julgadas na mesma sentença, em capítulos separados.

AUDIÊNCIAS

47. Fases da audiência;

As audiências trabalhistas seguem, em regra, as seguintes fases, lembrando que as mesmas são unas, ou seja, de conciliação, instrução e julgamento:



48. Ausência das partes;

A ausência das partes à audiência traz conseqüências diferentes, se o ausente é o reclamante ou o reclamada. A questão encontra-se disciplinada no art. 844 da CLT. A ausência do reclamante importa em arquivamento do feito, ou seja, extinção sem resolução do mérito, podendo a demanda ser proposta novamente. Caso ausente o reclamado, não apresentará a defesa e, por conseqüência, será considerado revel, produzindo-se os efeitos da

revelia, o que conforme a dicção legal, gera a confissão quanto à matéria de fato.

PROVAS

49. Prova testemunhal;

No tocante à prova testemunhal, deve-se lembrar que o art. 401 do CPC, que limita a sua utilização à prova de atos jurídicos de até 10 salários mínimos, não se aplica ao processo do trabalho. Além disso, devem ser recordados os limites de testemunhas nos diversos ritos, a saber:

Rito	Número de testemunhas
Sumaríssimo	2 para cada parte
Ordinário	3 para cada parte
Inquérito para apuração de falta grave	6 para cada parte

Ademais, não pode ser considerada suspeita a testemunha pelo fato de estar litigando ou ter litigado em face da empresa reclamada, conforme Súmula nº 357 do TST. Por fim, não há intimação prévia de testemunhas no processo do trabalho, nos termos do art. 825 da CLT, devendo as mesmas comparecerem independentemente daquela comunicação.

50. Prova documental;

A prova documental deve ser produzida pelo autor na petição inicial, pelo réu na defesa. Contudo, podem ser juntados aos autos documentos sobre fatos posteriores ou documentos que não puderam ser juntados anteriormente, conforme art. 397 do CPC. Além disso, dispõe a Súmula nº 8 do TST que permite a juntada até em grau recursal. Além disso, o art. 830 da CLT permite que o Advogado declare as cópias autênticas. Sobre o tema, também a OJ nº 36 da SDI-1 do TST.

51. Prova pericial;

A prova pericial será realizada quando a análise da questão depender de conhecimentos técnicos. Contudo, há algumas hipóteses em que a lei determina a sua realização obrigatória, como ocorre em relação aos pedidos de insalubridade e periculosidade, nos termos do art. 195, §2º da CLT. Ainda acerca de tal espécie de prova, destaque para a OJ nº 98 da SDI-2 do TST, que não permite a cobrança de honorários periciais prévios. A Instrução Normativa nº 27/2005 faculta ao juiz a cobrança de tais honorários. Já os honorários periciais finais, conforme art. 790-B da CLT, serão suportados por aquele que for sucumbente no objeto da perícia. Caso o sucumbente seja beneficiário da justiça gratuita, os honorários periciais serão pagos pela União, nos termos da OJ nº 387 da SDI-1 do TST.

52. Depoimento pessoal;

O depoimento pessoal das partes será requerido com o intuito de esclarecer determinados fatos controvertidos, buscando-se a elucidação dos mesmos e, por conseqüência, o julgamento do litígio. Esclarece-se que a legislação trabalhista confunde por vezes o depoimento pessoal e o interrogatório. Contudo, nítida é a distinção, pelos seguintes fundamentos: 1. O depoimento é requerido pela parte contrária, enquanto o interrogatório é determinado pelo Juiz, de ofício, ou seja, sem requerimento da parte; 2. O depoimento é colhido na audiência de instrução e julgamento, uma única vez, ao passo que o interrogatório pode ser colhido diversas vezes durante o curso do processo, em qualquer momento processual; Tais diferenças encontram-se dispostas nos artigos 342 e 343 do CPC, bem como nos artigos 819 e 848 da CLT, sendo que esse último código por vezes confunde os conceitos, como já dito anteriormente.

53. Livre convencimento motivado do julgador;

O princípio do livre convencimento motivado do julgador, previsto no art. 131 do CPC, destaca a liberdade do Magistrado para analisar as provas

colhidas durante a instrução processual e que fazem parte do conjunto probatório. Esse pode ser composto de documentos, confissão das partes, perícia e provas testemunhais. Todas as provas produzidas e constantes nos autos, independentemente de serem documentais, periciais ou testemunhais, possuem a mesma força probante, pois o nosso sistema está baseado no livre convencimento do julgador, tendo sido ultrapassado o antigo sistema de prova legal.

SENTENÇA E COISA JULGADA

54. Classificações;

Em relação ao mérito da demanda, as sentenças são classificadas em *definitivas* e *terminativas*, sendo que as primeiras caracterizam-se pelo julgamento de mérito, isto é, são definitivas as sentenças proferidas com base no art. 269 do CPC. Nas *terminativas*, ocorre alguma das hipóteses do art. 267 do CPC, sendo que o mérito não é julgado, isto é, o processo é extinto sem resolução do pedido formulado pelo autor. **Em relação ao conteúdo da sentença**, essa pode ser *condenatória*, *constitutiva*, *declaratória*, *mandamental* ou *executiva lato sensu*.

55. Requisitos formais:

O art. 832 da CLT sofreu alterações por meio da Lei nº 11.457/2007, que modificou o §4º e incluiu os §§ 5º, 6º e 7º, trazendo as seguintes informações, sendo indispensável afirmar-se, à luz do dispositivo legal, que:

1. A sentença, seja de mérito ou homologatória de acordo, deve sempre especificar se as verbas são salariais ou indenizatórias, de maneira a aferir-se a incidência de contribuição previdenciária, imposto de renda, etc.
2. Havendo parcela indenizatória, a União será intimada, podendo interpor recurso caso discorde da especificação daquela.
3. Havendo acordo após o trânsito em julgado da decisão, nos termos do §6º, tal fato não prejudicará créditos da União.

56. Princípio da congruência;

A violação ao princípio em estudo pode acarretar três espécies de vícios, a saber: 1. **Decisão extra petita;** trata-se de sentença que deferiu pedido que não havia sido formulado pelo autor. 2. **Decisão ultra petita;** trata-se de sentença que deferiu o pedido que foi formulado, mas em quantidade superior àquela solicitada pelo autor. 3. **Decisão citra petita ou infra petita;** trata-se de típico caso de omissão, em que o Magistrado deixa de analisar algum pedido que foi formulado pela parte autora. O direito do trabalho possui importante situação em que se discutiu a violação ou não ao princípio em apreço, sendo que o TST editou a Súmula nº 396 acerca da matéria. O verbete sumulado afirma que não há nulidade na decisão que determina o pagamento de salários, quando o pedido é de reintegração ao trabalho, haja vista a incidência do princípio da proteção.

57. Espécies de coisa julgada;

Sendo proferida uma decisão judicial e não havendo impugnação por recurso, incidirá sobre ela a imutabilidade, impedindo a prática de qualquer outro ato naquele procedimento que vise alterar o comando sentencial. Essa impossibilidade de alterar-se a decisão e realizar-se novos atos processuais é denominada de *coisa julgada formal*, existentes em toda espécie de sentença, seja terminativa ou definitiva. Já a coisa julgada material está descrita no art. 467 do CPC, como a "(...) *eficácia que torna imutável e indiscutível a sentença, não mais sujeita a recurso ordinário ou extraordinário*", a coisa julgada material diferencia-se da coisa julgada formal por possuir efeitos *extra processuais*, ou seja, por impedir a rediscussão daquilo que foi decidido no mesmo processo ou em qualquer outro.

RITOS SUMÁRIO E SUMARÍSSIMO**58. Rito sumário;**

O rito sumário encontra-se previsto na Lei nº 5584/70, sendo cabível para as demandas até 2 (dois) salários mínimos. Pelos entendimentos majoritários de doutrina e jurisprudência, tal rito não se encontra revogado, apesar de não ser quase utilizado no dia-a-dia. A sentença mostra-se irrecorrível, salvo se houver afronta direta e literal à norma da Constituição Federal, hipótese em que será cabível o recurso extraordinário, conforme Súmula nº 640 do STF.

59. Rito sumaríssimo – competência;

O rito sumaríssimo será utilizado para as demandas cujo valor é de até 40 salários-mínimos, conforme art. 852-A da CLT, sendo que os órgãos da Administração Pública direta, autárquica e fundacional estão excluídas de tal rito, devendo as demandas em que estejam envolvidos tais entes tramitarem pelo rito ordinário.

60. Rito sumaríssimo – procedimento;

Alguns aspectos acerca do procedimento das demandas trabalhistas que tramitam sob o rito sumaríssimo devem ser lembrados: 1. O pedido deve ser certo, determinado e líquido; 2. Não há notificação por edital, ou seja, o endereço do reclamado deve ser informado de forma completa e correta; 3. A audiência deve ocorrer no prazo máximo de 15 dias a contar do ajuizamento; 4. Os incidentes processuais são julgados de plano, na audiência, evitando-se o seu fracionamento; 5. O número de testemunhas é reduzido para 2 para cada parte; 6. A intimação da testemunha só ocorrerá se houver comprovação do convite feito à mesma; 7. Dispensa-se o relatório na sentença, devendo a mesma ser proferida oralmente, ao término da audiência.

61. Rito sumaríssimo – recursos;

Quando da criação do rito sumaríssimo, no ano de 2000, optou o legislador por criar normas específicas acerca dos recursos interpostos nesse rito. Assim, inseriu algumas normas no §1º do art. 895 da CLT, em relação ao recurso ordinário, afirmando que: 1. Será imediatamente distribuído, com parecer do relator em 10 dias e sem revisor; 2. Terá parecer oral do Ministério Público do Trabalho; 3. O acórdão consistirá em certidão de julgamento apenas, podendo a sentença ser confirmada por seus próprios fundamentos. No tocante ao recurso de revista, previsto no art. 896 da CLT, inseriu-se o §6º no artigo citado, para afirmar que: *"Nas causas sujeitas ao procedimento sumaríssimo, somente será admitido recurso de revista por contrariedade a súmula de jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho e violação direta da Constituição da República"*.

TEORIA GERAL DOS RECURSOS**62. Classificações;**

Os recursos trabalhista são classificados de 4 maneiras: 1. Quanto ao objeto, em ordinários e extraordinários; 2. Quanto à fundamentação, em livre e vinculada; 3. Quanto à devolutividade, em total e parcial; 4. Quanto à forma de interposição, em principal e adesivo.

63. Peculiaridades dos recursos trabalhistas;

Dentre as peculiaridades dos recursos trabalhistas, destacam-se: 1. Irrecorribilidade imediata das interlocutórias, com as importantes exceções da Súmula nº 214 do TST; 2. Inexigibilidade de fundamentação, conforme art. 899 da CLT, com a exceção da Súmula nº 422 do TST; 3. Efeito meramente devolutivo, conforme art. 899 da CLT, com a possibilidade de ser requerido o efeito suspensivo por meio de ação cautelar, conforme Súmula nº 414 do TST, bem como, nos dissídios coletivos, pode o Presidente do TST, em recurso ordinário, deferir efeito suspensivo, nos

termos da art. 14 da Lei nº 10.192/2001. 4. Uniformidade dos prazos recursais, consoante Lei nº 5584/70, que afirmou ser de 8 dias o prazo para recorrer e contrarrazoar, com exceção dos embargos de declaração (art. 897-A da CLT, em 5 dias) e o recurso extraordinário, cujo prazo é de 15 dias.

64. Efeitos;

Em relação aos efeitos dos recursos trabalhistas, resume-se ao quadro abaixo:

Efeito	Explicação
Devolutivo	A interposição do recurso faz com que a matéria que foi decidida seja levada novamente à apreciação do poder judiciário (órgão <i>ad quem</i>). O efeito em estudo divide-se em <i>extensão e profundidade</i> .
Suspensivo	Por meio do efeito suspensivo, que não é regra no processo do trabalho, o recurso faz com que a decisão recorrida não produza efeitos de imediato, ou seja, o recurso suspende a produção de efeitos.
Translativo	O efeito translativo devolve ao tribunal o conhecimento das matérias de ordem pública – condições da ação e pressupostos processuais – independentemente de pedido do recorrente, já que devem ser conhecidas de ofício pelo julgador.
Substitutivo	A decisão de mérito proferida em um recurso pelo órgão <i>ad quem</i>

	substituiu a decisão recorrida. Exemplificando, quando o Tribunal dá ou nega provimento ao recurso ordinário, o acórdão substitui a sentença, passando a ser a decisão de mérito a ser executada posteriormente ou mesmo, rescindida por ação rescisória.
Obstativo	A interposição de recurso obsta a formação da coisa julgada, ou seja, prolonga a relação processual e impede o trânsito em julgado.
Regressivo	Alguns recursos são dotados de efeito regressivo, que permite ao prolator da decisão a reconsideração daquela. O órgão que proferiu a decisão a reconsidera, considerando-se o recurso prejudicado.

65. Juízo de Admissibilidade;

No juízo de admissibilidade, realizados pelos juízos *a quo* e *ad quem*, é analisada a presença ou ausência dos pressupostos de admissibilidade (ou recursais), que são normas de ordem pública, ou seja, podem ser reconhecidos de ofício pelo Poder Judiciário. Não há vinculação entre os juízos *a quo* e *ad quem*, o que significa dizer que pode o primeiro entender presentes todos os pressupostos e o segundo entender pela ausência de algum. Os principais pressupostos de admissibilidade são: legitimidade recursal, interesse recursal, tempestividade, preparo, regularidade formal e ausência de fatos impeditivos do direito de recorrer.

66. Juízo de Admissibilidade parcial;

Aspecto importante e sempre muito cobrado em concursos públicos, diz respeito à admissibilidade parcial do recurso, tema regulamentado pela Súmula nº 285 do TST. O juízo de admissibilidade pode ser positivo, quando estão presentes todos os requisitos, negativo, quando ausente algum deles e, por fim, positivo parcialmente, hipótese em que estão presentes para parte da decisão e ausente em relação à outra parte. Tal situação é comum no recurso de revista, hipótese em que para um capítulo da decisão é admitido o recurso e para outro não. Quando negativo tal juízo, cabe agravo de instrumento, conforme art. 897 da CLT. Quando parcialmente positivo, **não cabe recurso algum conforme Súmula nº 285 do TST**, haja vista que o recurso subirá para o órgão *ad quem*, que realizará nova análise, podendo admitir integralmente o apelo.

67. Tempestividade – recurso interposto por fax (fac-símile);

O destaque que se dá ao tema decorre das particularidade trazidas pela Súmula nº 387 do TST, que trata do início do quinquídio (prazo de 5 dias), que a parte possui para protocolar os originais que foram transmitidos por fax. A regra mais importante, por ser diferente da geral, encontra-se no inciso III do verbete do TST, que afirma ser possível o início do computo do prazo de 5 dias em sábados, domingos e feriados, por não se aplicar o art. 184 do CPC, que determina a exclusão do primeiro dia e o início no subsequente, se for dia útil. Na hipótese, se encaminhei por fax o recurso em uma sexta-feira, o quinquídio terá início no sábado, contando-se igualmente o domingo e assim sucessivamente.

68. Preparo – custas;

O preparo é um dos requisitos de admissibilidade mais importantes dos recursos, sendo muito cobrado nos concursos das carreiras trabalhistas. O

preparo recursal engloba o pagamento das custas e a realização do depósito recursal. No processo de conhecimento, as custas incidem em 2% sobre o valor da causa, extinto o processo sem resolução do mérito ou se julgados os pedidos improcedentes, ou o valor da condenação, se julgados procedentes ou parcialmente procedentes. Caso à parte tenha sido deferida a assistência judiciária gratuita ou a justiça gratuita, não precisará pagar as custas para recorrer. O pagamento do valor é feito por meio de GRU (guia de recolhimento da União), no prazo recursal, sob pena de deserção, que acarretará a inadmissibilidade do apelo.

69. Preparo – depósito recursal;

O depósito recursal possui uma série de peculiaridades, sendo que as principais estão descritas nas seguintes súmulas do TST: 128, 161, 245 e 426, analisadas a seguir, na ordem: 1. Dois são os limites do depósito recursal: a. valor fixado pelo TST; b. valor da condenação. Mostra-se ilícito exigir depósito além de tais limites. 2. O depósito recursal só é exigível na hipótese de condenação ao pagamento de quantia. 3. A comprovação do depósito recursal é feita no prazo de interposição do recurso, mas se a parte interpuser antes do último dia, terá até esse para juntar a guia comprobatória, não havendo possibilidade de complementação do valor. 4. O depósito é realizado por meio de guia GFIP, que é o formulário utilizado para depositar o FGTS e prestar informações à previdência social, salvo se a demanda envolver relação de trabalho, em que será possível o depósito recursal por simples depósito judicial, à disposição do juízo.

70. Juízo de mérito;

Se no juízo de admissibilidade o Poder Judiciário tão somente analisa a presença ou ausência dos pressupostos recursal, admitindo (conhecendo) ou não o recurso, no juízo de mérito será analisado se o *error in iudiciando* ou o *error in procedendo* alegados pelo recorrente realmente ocorreram, dando provimento ou não ao apelo.

RECURSOS EM ESPÉCIE

71. Recurso ordinário;

O recurso ordinário está previsto no art. 895 da CLT e não serve apenas para impugnar a sentença, podendo ser interposto também de acórdão do TRT, pois as hipóteses de cabimento são: 1. De decisão de primeiro grau (sentença), nos processos de competência originária da Vara do Trabalho (ou Juiz de Direito investido da competência trabalhista); 2. De acórdão do TRT em processos de sua competência originária, ou seja, que tem início perante aquele Tribunal, como mandados de segurança, ações rescisórias, ações cautelares, dissídios coletivos, dentre outros, cabendo, nessa segunda hipótese, o seu julgamento pelo TST. **Logo, NUNCA pode ser dito: a. o recurso ordinário só pode ser interposto em face de sentença; b. o recurso ordinário é sempre julgado pelo TRT.**

72. Recurso de Revista;

Deve-se lembrar que o recurso de revista possui natureza extraordinária, portanto, nele são serão reanalisados fatos, conforme Súmula nº 126 do TST. Além disso, deve-se lembrar que nesse recurso há possibilidade do recorrente alegar violação à lei federal e à Constituição Federal, conforme art. 896 da CLT, mesmo que depois venha a ser interposto recurso extraordinário, renovando a alegação de ferimento à CF.

73. Recurso de Revista – cabimento;

O recurso de revista tem seu cabimento disciplinado no art. 896 da CLT, sendo utilizado apenas nas demandas que tem início na Vara do Trabalho, pois o dispositivo legal exige decisão em recurso ordinário pelo TRT, o que exclui o seu cabimento nas demandas de competência originária do TRT. Nesse recurso podem ser alegados: a. ferimento à lei federal ou Constituição Federal; b. Divergência na interpretação de lei estadual,

regulamento de empresa ou norma coletiva de utilização em área superior a um TRT; c. divergência na interpretação da lei federal por mais de um TRT. No rito sumaríssimo, dispõe o §2º do art. 896 da CLT, que pode ser alegada também o ferimento a entendimento sumulado pelo TST. A Súmula nº 442 do TST, editada em setembro de 2012, dispõe não ser cabível o recurso se a decisão do TRT violar Orientação Jurisprudencial do TST. Súmula é súmula e não OJ !!

74. Recurso de revista – prequestionamento;

A necessidade de prequestionamento da matéria objeto do recurso de revista é inata ao mesmo, por ser tratar de recurso de natureza extraordinária. A matéria está regulamentada na Súmula nº 297 do TST e, em simples palavras, demonstra que a matéria que será analisada pelo TST precisa ter sido decidida pelo TRT, ou seja, o Tribunal Superior do Trabalho apenas revê a decisão e não a julga pela primeira vez. A Súmula referida faz menção ao prequestionamento implícito, que é aquele em que a matéria é julgada, mas sem necessidade de menção explícita ao dispositivo de lei. Também menciona em seu inciso III o prequestionamento ficto, hipótese em que a matéria não foi julgada, demonstrando omissão e, apesar da interposição de embargos de declaração, o tribunal se manteve omissor. Na hipótese, presume-se (ou seja, cria-se uma ficção jurídica) que a matéria foi decidida, podendo o TST analisá-la.

75. Embargos de declaração;

O recurso de embargos de declaração está previsto no art. 897-A da CLT, sendo utilizado, nos termos do artigo referido, na ocorrência de: a. omissão; b. contradição; c. obscuridade; d. equívoco manifesto na análise dos pressupostos extrínsecos de admissibilidade recursal. O recurso é passível de apresentação de contrarrazões, na hipótese de efeitos infringentes, conforme OJ nº 142 da SDI-1 e Súmula nº 278 do TST, sendo nulo o julgamento sem a possibilidade de manifestação do embargado. Por fim, a oposição do recurso faz com o prazo dos demais recursos seja

interrompido, caso seja admitido, nos termos da OJ nº 377 da SDI-1 do TST. A OJ nº 142 da SDI-1 do TST foi alterada em 2012, sendo que somente há necessidade de intimação para contrarrazões de os embargos de declaração forem opostos de acórdão.

76. Agravo de instrumento;

O recurso está previsto no art. 897 da CLT e possui por única finalidade “destrancar outro recurso”, isto é, demonstra que o juízo negativo de admissibilidade realizado em outro recurso está equivocado. Assim, se é interposto um recurso ordinário, inadmitido pela Vara do Trabalho, poderá ser interposto um agravo de instrumento para demonstrar que aquele deve ser admitido. O agravo de instrumento, diferentemente do processo civil, será interposto perante o juízo *a quo*, que poderá reconsiderar sua decisão, o que significa dizer que no recurso em estudo encontra-se presente o efeito regressivo. A partir de 2010, há necessidade de realização de depósito recursal, conforme art. 899, §7º da CLT, que será no valor de 50% do depósito realizado no recurso que se pretende destrancar. Além disso, é sempre bom lembrar dos documentos obrigatórios que devem ser juntados ao apelo, arrolados no art. 897, §5º da CLT.

77. Agravo interno;

Previsto no art. 557 do CPC, é utilizado nas hipóteses de julgamento monocrático pelo relator nos tribunais. A regra continua a ser a colegialidade no julgamento dos recursos, mas excepcionalmente, nas hipóteses previstas naquele dispositivo legal, pode o relator julgar o feito sozinho, proferindo a denominada decisão monocrática. O relator assim poderá agir quando: a. o recurso mostra-se inadmissível; b. o recurso estiver em confronto com súmula ou jurisprudência uniforme dos tribunais superior, hipótese em que negará provimento ao mesmo; c. a decisão estiver confronto com súmula ou jurisprudência uniforme dos tribunais superior, hipótese em que dará provimento ao recurso, reformando ou anulando a decisão recorrida. Da decisão monocrática, poderá a parte

interpor o agravo interno, no prazo de 5 dias, a ser julgado pelo colegiado do qual faz parte o relator.

78. Embargos infringentes;

De utilização bem restrita no processo do trabalho, os embargos infringentes são utilizados apenas no procedimento do dissídio coletivo, quando ajuizado perante o TST, na hipótese de sua competência originária. Nessa hipótese, o dissídio coletivo será julgado pela SDC (Seção de Dissídios Coletivos) do TST, que poderá proferir decisão unânime ou por maioria. Na última hipótese, caberão os embargos infringentes, no prazo de 8 dias, cuja competência para julgamento também é da SDC. Não se exige procedência ou procedência no julgamento, e sim, apenas decisão por maioria.

79. Embargos de divergência;

A natureza jurídica desse recurso é *extraordinária*, assim como o recurso de revista, o que significa dizer que a discussão travada será relacionada apenas a direito, isto é, aplicação da norma jurídica, não sendo possível ao recorrente a rediscussão de fatos e provas, nos termos da Súmula nº 126 do TST. Sintetizando as diversas normas acima referidas, chegam-se às seguintes hipóteses de cabimento do recurso em estudo, fazendo-se menção também ao órgão julgador:

Hipótese de cabimento	Órgão julgador
Divergência entre SBDI-1 e SBDI-2	SDI em sua composição plena
Divergência entre turmas	SBDI-1
Divergência entre turma e SDI	SBDI-1
Divergência entre turma e Orientação Jurisprudencial	SBDI-1
Divergência entre turma e Súmula do TST	SBDI-1

80. Recurso Adesivo;

Antes não admitido no processo do trabalho (Súmula nº 175 do TST cancelada), por ser considerado incompatível com a simplicidade do processo do trabalho, é atualmente possível de ser utilizado, nos termos da Súmula nº 283 do TST, cabível nos recursos ordinário, agravo de petição, revista e embargos, no prazo alusivo às contrarrazões, quando houver sucumbência recíproca, ou seja, quando a pretensão for julgada parcialmente procedente, desatendendo aos anseios de autor e réu. Importante lembrar da segunda parte da Súmula nº 283 do TST, assim redigida: *"sendo desnecessário que a matéria nele veiculada esteja relacionada com a do recurso interposto pela parte contrária"*.

81. Recurso Extraordinário;

Previsto no art. 102, III da CRFB/88, depende a sua interposição do esgotamento das vias ordinárias, ou seja, da utilização de todos os recursos na esfera trabalhista, em decisões de única ou última instância que se encaixem nas alíneas "a", "b" e "c" do dispositivo referido. Conforme entendimento do STF, não cabe em relação à alínea "d" no processo do trabalho. Da sentença no rito sumário (dissídio de alçada), se houver violação à CF, será cabível o recurso extraordinário, nos termos da Súmula nº 640 do STF. Se a decisão recorrida aplicou interpretação razoável do dispositivo da CF, não há violação ao mesmo, conforme Súmula nº 400 do STF. A análise acerca da existência ou não de repercussão geral é feita exclusivamente pelo STF, admitindo-se o *amicus curiae*. A concessão de efeito suspensivo por ação cautelar seguirá as normas de competência descritas nas Súmulas 634 e 635 do STF. Conforme OJ nº 56 da SDI-1 do TST, a execução enquanto pender julgamento do RE é provisória, diferentemente da Súmula nº 228 do STF. Por fim, a interposição será perante o Presidente do TST.

LIQUIDAÇÃO DE SENTENÇA

82. Natureza jurídica;

Trata-se procedimento prévio à execução para individualizar o objeto da condenação. Não é ação autônoma, pois não há contraditório efetivo, bem como a decisão não é recorrível. No rito sumaríssimo, conforme art. 852-B, I da CLT, o pedido deve ser certo, determinado e indicar o valor, de forma que a sentença será desde logo líquido, não havendo liquidação de sentença nesse procedimento.

83. Cálculos;

Consiste na mais comum, em que há análise de cálculos apresentados pelas partes, conforme art. 879 da CLT e 475-B do CPC. Devem ser seguidas as seguintes regras: 1. Apresentação de forma discriminada e atualizada, incluindo juros e correção monetária, de acordo com a Súmula nº 211 do TST; 2. Juros: 12% ao ano, contados da data do ajuizamento da ação; 3. Deverá ser incluído o valor devido à Previdência Social (INSS); 4. Impossibilidade de alteração da decisão liquidanda: Art. 879, §1º da CLT.

84. Arbitramento;

Será realizada a liquidação por arbitramento, conforme art. 475-D do CPC, quando houver necessidade de realização de perícia técnica para se aferir o valor da condenação, o que pode ocorrer, por exemplo, nas hipóteses de salário *in natura* e determinação de valor do salário (art. 460 da CLT). O arbitramento poderá ocorrer nas seguintes hipóteses: 1. Convenção das partes; 2. Determinação por sentença; 3. O objeto da lide exigir. O procedimento a ser seguido é aquele descrito no art. 475-D da CLT. Diferencia-se a perícia realizada na liquidação daquela feita como meio de prova no processo de conhecimento pelos seguintes motivos: a. Não há apresentação de quesitos e assistentes técnicos na liquidação; b. o perito

na liquidação é único. Por fim, pode tal espécie de liquidação ser convertida em cálculos, se assim entender o Magistrado.

85. Artigos;

Espécie mais morosa de liquidação, por seguir as regras do processo de conhecimento (art. 475-F do CPC), será realizada quando houver necessidade de ser provado um fato novo, como o número de horas extras efetivamente realizadas pelo reclamante, se a sentença condenar genericamente ao pagamento do trabalho extraordinário realizado. Diferentemente das demais espécies, não pode ser iniciada de ofício pelo Juiz somente à pedido da parte, que deverá trazer aos autos as provas documentais sobre os fatos novos.

86. Impugnação à conta de liquidação;

A impugnação à conta de liquidação pode seguir dois procedimentos, de acordo com a vontade do Magistrado: 1. Nos termos do art. 879, §2º da CLT, pode o Juiz abrir prazo de 10 dias para que a parte contrária apresente manifestação aos cálculos apresentados pelo credor. A não apresentação acarreta preclusão e impossibilidade posterior de discussão. 2. Caso não seja aberto prazo, as partes poderão discutir os valores nos embargos à execução, conforme art. 884, §3º da CLT. 3. A União, quando for a hipótese, deve ser intimada a manifestar-se nos termos do art. 879, §3º da CLT, quando da apresentação dos cálculos, sendo o único momento em que o ente poderá impugnar os cálculos.

87. Recorribilidade;

O entendimento majoritário é no sentido da irrecorribilidade da decisão que julga a conta de liquidação, já que da decisão posterior dos embargos à execução caberá agravo de petição hipótese em que eventual erro poderá ser levado ao Tribunal Regional do Trabalho.

EXECUÇÃO TRABALHISTA – TEORIA GERAL**88. Multa do art. 475-J do CPC no processo do trabalho;**

Apesar de não haver entendimento sumulado sobre a questão, as decisões mais recentes do TST dão conta da inaplicabilidade da multa de 10% sobre o valor devido, incidente quando o devedor não cumpre a decisão no prazo estipulado pelo dispositivo legal. O entendimento do Tribunal Superior do Trabalho parte da premissa de que as normas do CPC somente podem ser utilizadas quando há omissão da CLT e nessa hipótese, o procedimento da execução encontra-se regulado pelos artigos 880 e seguintes do texto celetista, que apesar de não ser o melhor e mais moderno, continua a existir, desconstituindo qualquer alegação de omissão.

89. Responsabilidade solidária e subsidiária;

Na responsabilidade solidária, por exemplo, no grupo de empresas (art. 2º, §2º da CLT), condenada uma empresa do grupo, qualquer outra pode ser executada, mesmo que não tenha participado diretamente do processo de conhecimento, já que houve o cancelamento da Súmula nº 205 do TST. Já na responsabilidade subsidiária, que surge principalmente na terceirização, há necessidade de que o responsável subsidiária participe da relação processual (processo de conhecimento) para que sofre os efeitos do processo de execução, conforme dispõe a Súmula nº 331 do TST.

90. Sucessão de empregadores;

Na sucessão de empregadores, tema disciplinado nos artigos 10 e 448 da CLT, a responsabilidade recai integralmente perante o sucessor, que assume os ônus e os benefícios. A responsabilidade do sucedido é tão somente subsidiária, conforme reconhece a jurisprudência do TST. Atenção para a OJ 411 da SDI-1 do TST sobre o tema.

91. Desconsideração da personalidade jurídica;

A desconsideração da personalidade jurídica, expressa no artigo 28 do CDC e 50 do CC, é aplicável no processo do trabalho com um detalhe: não há necessidade de demonstração de fraude, confusão patrimonial, má gestão ou qualquer outro fato descrito nos dispositivos referidos. Nos domínios do processo do trabalho, basta a ausência de patrimônio da pessoa jurídica para ser determinada a desconsideração da personalidade jurídica, de forma a atingir os bens do sócios, ou seja, aplica-se a teoria menor da desconsideração.

92. Execução provisória;

A execução provisória no processo do trabalho é regulada pelo art. 475-O do CPC, sendo de responsabilidade do exeqüente, caso algum dano seja suportado pelo executado em decorrência da reforma da decisão exeqüenda. O início da execução provisória depende de requerimento da parte, não sendo realizada de ofício, como ocorre na definitiva, nos termos do art. 878 da CLT. A execução provisória decorre da ausência de efeito suspensivo do recurso, que é a regra do processo do trabalho conforme art. 899 da CLT. Por fim, conforme inciso III da Súmula nº 417 do TST, fere direito líquido e certo a penhora de dinheiro na execução provisória, se o executado ofertou outros bens a penhora.

93. Bens impenhoráveis;

Atenção especial à impenhorabilidade absoluta dos salários, conforme OJ nº 153 da SDI-2 do TST, que reafirma o art. 649, IV do CPC. Nenhum percentual do salário pode ser penhorado, cabendo mandado de segurança caso o Juiz do Trabalho determine a penhora sobre o mesmo. Tal entendimento não se aplica à poupança, sendo que o TST afasta os efeitos do art. 649, X do CPC.

EXECUÇÃO TRABALHISTA – ESPÉCIES**94. Execução por quantia certa contra devedor solvente;**

Tal espécie de execução segue as normas do art. 880 da CLT, sendo expedido mandado de citação, penhora e avaliação, para pagamento da quantia em 48 horas, incluindo os valores devidos à União em decorrência de contribuições previdenciárias, sob pena de penhora e avaliação, que serão realizados pelo Oficial de Justiça. Não sendo encontrado o executado, será citado por edital. Não encontrado o devedor, mas encontrados bens passíveis de penhora, será realizado o arresto executivo, conforme art. 653 do CPC. A apresentação de carta de fiança bancária equivale a dinheiro, conforme OJ nº 59 da SDI-2 do TST. Conforme OJ nº 89 da SDI-2 do TST, ninguém é obrigado a ser nomeado depositário dos bens penhorados, sendo necessária a sua concordância, que culminará com a assinatura do termos de penhora e depósito.

95. Defesa do executado;

A defesa típica do executado está descrita no art. 884 da CLT, que trata dos embargos à execução, ajuizados no prazo de 5 dias a contar da garantia do juízo. A defesa é analisada nos mesmos autos, por possuir sempre efeito suspensivo, sendo o exeqüente intimado para manifestar-se também em 5 dias. A matéria que pode ser argüida nos embargos encontra-se tanto no art. 884, §1º da CLT. Também pode o executado defender-se por meio de exceção e pré-executividade, quando a matéria for de ordem pública e não houver necessidade de produção de provas, ou seja, as provas foram pré-constituídas. A decisão que rejeita a exceção é irrecorrível, por ser interlocutória. Já o acolhimento da defesa, com a extinção da execução, gera o cabimento de agravo de petição.

96. Prescrição intercorrente;

A prescrição intercorrente é entendida como aquela que surge após o trânsito em julgado, quando, por exemplo, entre aquele e o início da liquidação por artigos (em que há a necessidade de provocação da parte), transcorre prazo superior a 2 anos. Há divergência entre os tribunais, segundo o quadro abaixo.

Tribunal	Entendimento	Súmula
STF	Há prescrição intercorrente no processo do trabalho	Nº 327
STJ	Há prescrição intercorrente no processo do trabalho	Nº 314
TST	Não há prescrição intercorrente no processo do trabalho	Nº 114

97. Adjudicação;

Trata-se do modo preferencial de expropriação, previsto no art. 685-A do CPC, que pode ocorrer de forma singular ou em concorrência com outros credores, sendo que na ultima hipótese, haverá licitação, adjudicando aquele que ofertar melhor valor. A adjudicação será feita pelo valor da avaliação ou da arrematação, se já ocorreu, desde que, nessa ultima situação, não tenha havia a assinatura no termo de arrematação. Destaque para a Súmula nº 399 e OJ nº 66 da SDI-2 do TST, que afirmam não caber ação rescisória e mandado de segurança contra a decisão de homologação da adjudicação.

98. Arrematação e remição;

Na arrematação, o arrematante deve garantir o lance com 20% do valor no prazo de 24 horas, sob pena de perder o valor para a execução, nos termos do art. 888, §2º da CLT. O valor da arrematação não pode ser vil, conforme art. 692 do CPC, sob pena de aviltar o patrimônio do devedor-executado. A remição no processo do trabalho é regulamentada pelo art. 13 da Lei nº 5584/70, sendo o pagamento da totalidade da dívida pelo executado, sendo preferencial até em relação à adjudicação. A lei nº 11.382/06 revogou a remição pelo cônjuge, descendente e ascendente. Por fim, a remição deve ser realizada no prazo de 24 horas após a arrematação, prazo esse que é para a assinatura do auto de arrematação.

99. Execução contra a massa falida;

Sendo decretada a falência, a Justiça do Trabalho é competente apenas até a definição do valor do crédito do empregado, ou seja, liquidado o valor, será expedida a certidão de habilitação no juízo falimentar, para que naquele juízo seja realizado o pagamento. São créditos privilegiados: 1. Valores devidos aos empregados que continuam a trabalhos após a quebra; 2. Valores devidos aos empregados até 150 salários-mínimos para cada um; 3. Valores devidos em decorrência de acidente de trabalho, sem qualquer limite.

100. Execução contra a fazenda pública;

Várias são as particularidades da execução contra a fazenda pública, dentre as quais se destaca: 1. Ausência de garantia do juízo para o oferecimento de embargos à execução; 2. Procedimento diferenciado, com a formação de precatório ou requisição de pequeno valor (RPV); 3. Embargos à execução apresentados no prazo de 30 dias (art. 884 da CLT), em decorrência de decisão na ADC nº 11 do STF, que suspendeu os recursos que tramitem para discutir a matéria. Além disso, acerca dos precatórios e RPV, destacam-se as regras sobre prerrogativas para precatórios alimentares

(Sum 655 STF e 144 STJ) e para maiores de 60 anos (art. 100, §2º da CRFB/88).

101. Execução de contribuições previdenciárias;

A Justiça do Trabalho, a despeito da redação do art. 876 da CLT, somente é competente para a execução das contribuições previdenciárias incidentes sobre as parcelas constantes da sentença por ele proferida, conforme Súmula nº 368, I do TST. Além disso, a sentença, nos termos do art. 832 da CLT, deve mencionar a natureza jurídica das parcelas, de forma a se verificar a incidência ou não da contribuição previdenciária a ser posteriormente executada. Havendo acordo após o trânsito em julgado, incidir-se-á a contribuição sobre o valor do acordo, conforme OJ nº 376 da SDI-1 do TST.

PROCEDIMENTOS ESPECIAIS

102. Ação rescisória;

A ação rescisória somente será admitida se realizado o depósito prévio de 20% a que alude o art. 836 da CLT. Além disso, decisão homologatória de acordo pode ser objeto de rescisória, conforme Súmula nº 259 do TST. Não há necessidade de indicação do inciso do art. 485 do CPC na petição inicial da rescisória, por atuação do *iura novit curia* (o juiz conhece o direito), conforme Súmula nº 408 do TST. Porém, se a ação rescisória foi ajuizada com base no inciso V do art. 485 do CPC, que trata da violação à dispositivo de lei, esse deve ser indicado, sob pena de indeferimento. Impossível o reexame de fatos e provas, conforme Súmula nº 410 do TST. O vício de natureza processual pode ser objeto da rescisória, se relacionado com o mérito, segundo a Súmula nº 412 do TST. Não há revelia na rescisória, conforme Súmula nº 398 do TST.

103. Mandado de segurança;

O mandado de segurança pode ser utilizado como sucedâneo recursal para impugnar as decisões interlocutórias que firam direito líquido e certo. Contudo, se for proferida sentença nos autos, o MS perderá seu objeto, sendo extinto sem resolução do mérito, conforme Súmula nº 414 do TST. Não é possível a emenda da petição inicial para juntar documentos, conforme Súmula nº 415 do TST. A impetração deve ser feita no prazo de 120 dias a contar da ciência do ato, cabendo renovação do MS dentro do aludido prazo. A petição deve ser obrigatoriamente assinada por Advogado, não se aplicando o *jus postulandi*, nos termos da Súmula nº 425 do TST. Não há revelia no mandado de segurança e a sentença está sujeito ao duplo grau de jurisdição, caso conceda a segurança.

104. Inquérito para apuração de falta grave;

Trata-se de ação de natureza desconstitutiva do vínculo contratual do empregado estável, pelo reconhecimento da justa causa. São trabalhadores destinatários do inquérito: Dirigentes sindicais, representantes dos trabalhadores no conselho do FGTS, dirigentes de Cooperativa de empregados, representantes no Conselho Nacional da Previdência Social. A ação será proposta no prazo decadencial de 30 dias a contar da suspensão do obreiro, conforme Súmulas 62 do TST e 403 do STF. Cada parte terá direito a 6 testemunhas. A sentença terá natureza dúplice, ou seja, se improcedente, condenará o autor ao pagamento dos salários e demais verbas de todo o período.

DISSÍDIO COLETIVO**105. Formas de solução dos conflitos trabalhistas;**

Os conflitos coletivos de trabalho podem ser solucionados através de técnicas de: 1. Autocomposição – celebração de acordo coletivo de trabalho e convenção coletiva de trabalho, conciliação e mediação; 2.

Heterocomposição – arbitragem e jurisdição, sendo nessa última o dissídio coletivo a ação adequada.

106. Classificação;

Os dissídios coletivos, conforme doutrina e Regimento Interno do TST, são classificados em: 1. Natureza econômica, em que se buscam novas e melhores condições de trabalho; 2. Natureza jurídica, também denominado dissídio interpretativo, pois não busca a criação de qualquer norma, e sim, a interpretação de norma já existente; 3. Misto ou de greve, em que há declaração de legalidade ou ilegalidade do movimento paredista e criação de novas normas.

107. Competência;

A competência para o dissídio coletivo pode ser do Tribunal Superior do Trabalho ou dos Tribunais Regionais do Trabalho a depender da extensão de decisão, se produzirá efeitos em relação à categoria cuja área de abrangência limita-se a um TRT ou se excederá a esse limite. Assim, exemplificativamente, se a categoria profissional tiver sua base territorial nos estados do Espírito Santo e Rio de Janeiro, o dissídio coletivo ajuizado será da competência do TST, não podendo ser ajuizado perante o TRT/ES e TRT/RJ. Caso limitada ao Estado do Espírito Santo, será do TRT desse Estado a competência para o dissídio. No TST, cabe à SDC – Seção de Dissídios Coletivos – o julgamento da demanda.

108. Quórum mínimo;

O detentor de capacidade processual na ação de dissídio coletivo é o sindicato representativo da categoria, profissional ou econômica, ou a(s) própria(s) empresas. Independentemente da situação, o sindicato representante da categoria deve demonstrar que está efetivamente representando os detentores do direito material – empregados ou empregadores – razão pela qual deve estar demonstrada nos autos a

autorização para o ajuizamento da ação coletiva. Tal representatividade é aferida através do preenchimento de um *quórum* previsto em lei, no art. 859 da CLT, presumindo-se, quando preenchido aquele, que as reivindicações espelham os anseios da categoria, e não de apenas um ou alguns de seus membros.

109. Dissídio coletivo e administração pública;

A OJ nº 5 da SDC do TST foi alterada em setembro de 2012, por meio da Resolução nº 186/2012, passando a conter a seguinte redação: "*Em face de pessoa jurídica de direito público que mantenha empregados, cabe dissídio coletivo exclusivamente para apreciação de cláusulas de natureza social. Inteligência da Convenção n.º 151 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Decreto Legislativo n.º 206/2010*". Continua a ser juridicamente impossível o ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica visando a criação de norma acerca de cláusulas econômicas, por violar o princípio da legalidade da Administração Pública, conforme art. 37 da CRFB/88.

110. Sentença normativa;

Em primeiro lugar, trata-se de acórdão, já que proveniente de colegiado de Tribunal. Além disso, pode ser constitutiva ou declaratória, se o dissídio for de natureza econômica ou jurídica, respectivamente. A sentença normativa não possui natureza condenatória, não comportando, por isso, execução. Tal decisão vigorará por no máximo 4 anos, conforme art. 868 da CLT, possuindo cláusulas: 1. Econômicas; 2. Sociais; 3. Sindicais; 4. Obrigacionais.

111. Revisão da sentença normativa;

Já foi dito que a sentença normativa terá prazo de vigência máximo de 4 (quatro) anos, conforme art. 868, § único da CLT. Contudo, os Tribunais geralmente fixam a vigência em 1 (um) ano, de forma a que as partes

busquem novamente a negociação, privilegiando tal conduta, em detrimento da fixação de normas gerais e abstratas pelo Poder Judiciário. Ocorre que, se fixada a vigência em prazo superior a 1 (um) ano, poderá decorrido tal prazo haver a revisão das normas que foram fixadas, conforme dicção do art. 873 da CLT, assim redigido: "*Decorrido mais de 1 (um) ano de sua vigência, caberá revisão das decisões que fixarem condições de trabalho, quando se tiverem modificado as circunstâncias que as ditaram, de modo que tais condições se hajam tornado injustas ou inaplicáveis*".

112. Coisa julgada;

Segundo dispõe a Súmula nº 397 do TST, a sentença normativa não gera coisa julgada material, e sim, apenas formal, não cabendo, por isso, ação rescisória, pois essa depende da imutabilidade inerente à coisa julgada material.

AÇÃO DE CUMPRIMENTO

113. Natureza jurídica;

Em relação à natureza jurídica da ação de cumprimento, trata-se de ação de conhecimento, cuja sentença possui cunho condenatório, visando tornar concretos os direitos abstratos concedidos por meio de sentença normativa, acordo coletivo ou convenção coletiva.

114. Legitimidade;

Em relação à legitimidade para a propositura da ação de cumprimento, destacam-se os seguintes pontos: 1. A legitimidade *ad causam* é concorrente, isto é, tanto o sindicato quanto os empregados beneficiários podem ajuizar a demanda; 2. Caso o sindicato da categoria ajuíze a demanda de cumprimento, estará aquele ente agindo com legitimidade extraordinária, ou seja, substituição processual, requerendo em nome próprio, direito alheio; 3. Sendo a ação ajuizada pelos próprios empregados

beneficiários, estaremos diante de típica reclamação trabalhista, em que o titular do direito material vai à juízo defender interesse próprio; 4. Conforme disposto na Súmula nº 286 do TST, possui o sindicato legitimidade para propor, em substituição processual, demanda de cumprimento de cláusula constante em acordo coletivo de trabalho e convenção coletiva de trabalho; 5. O cancelamento da Súmula nº 359 do TST, em 2003, demonstra que as federações e confederações possuem legitimidade para a ação de cumprimento, caso não haja sindicato da categoria organizado; 6. O réu da ação de cumprimento será sempre o empregador, já que naquela busca-se a concretização de direitos através da condenação do(s) réu(s).

115. Competência;

Para fins de ajuizamento da ação de cumprimento, deve-se verificar o local em que são prestados os serviços, ajuizando-se a demanda neste juízo. Contudo, se o ajuizamento não obedecer as regras de competência territorial, ajuizando-se em local diverso daquele previsto no art. 651 da CLT, não poderá o Magistrado declinar da competência, conforme previsão contida na Súmula nº 33 do STJ, já que a incompetência territorial não pode ser declarada de ofício pelo juiz.

116. Procedimento;

A ação de cumprimento seguirá o procedimento dos dissídios individuais, podendo a parte autora valer-se dos ritos ordinário, sumário e sumaríssimo, a depender do valor da causa. Sabe-se que o rito sumário, que abrange as demandas até 2 (dois) salários mínimos, não é utilizado por questões práticas, devendo-se analisar, por mostrar-se importante, a possibilidade de ajuizamento da ação em estudo no rito sumaríssimo, descrito no art. 852-A e seguintes da CLT, como aquele a ser utilizado quando a demanda contiver pedidos de valor que não exceda a 40 (quarenta) salários mínimos.

117. Prescrição;

As regras de prescrição da ação de cumprimento seguem, em parte, posicionamento consolidado pelo TST por meio da Súmula nº 350, que assim dispõe: "*O prazo de prescrição com relação à ação de cumprimento de decisão normativa flui apenas da data de seu trânsito em julgado*". Verifica-se que a súmula faz menção apenas à decisão normativa, não se relacionando à acordos e convenção coletivas não cumpridas. Nestas situações, o marco inicial da prescrição é o término do prazo de vigência dos instrumentos coletivos. Nas duas situações, sentença normativa ou ACT/CCT, a ação visando o recebimento dos créditos trabalhista deverá ser ajuizada no prazo de até 2 (dois) anos após o término do contrato de trabalho. No curso do contrato, a prescrição quinquenal será aplicada tendo em vista os ensinamentos acima descritos, ou seja, considerando-se o término de vigência do contrato.

118. Reforma da sentença normativa;

Situação que pode acontecer, é o ajuizamento de ação de cumprimento e posterior reforma da sentença normativa. Havendo a reforma da sentença normativa enquanto tramita a ação de cumprimento, esta será extinta sem resolução do mérito, nos termos do art. 267, VI do CPC, por ausência superveniente da condição da ação *interesse processual*. Assim, se houver o trânsito em julgado na ação de cumprimento, com posterior reforma da sentença normativa, não haverá necessidade de ajuizar-se ação rescisória à luz do entendimento externado pelo TST, por meio de sua Súmula de nº 397, bastando para a demonstração de que o título é inexecutível, a utilização de exceção de pré-executividade ou mandado de segurança.

Bons estudos. Sucesso para todos !
Forte abraço.

BRUNO KLIPPEL – Vitória/ES