



REVISÃO DE VÉSPERA – CONCURSO PROCURADOR MARANHÃO

Direito Processual do Trabalho – Prof. Bruno Klippel

Princípios do processo do trabalho

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. 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 *ex officio* pelo Magistrado da execução definitiva, ou seja, após o trânsito em julgado da sentença trabalhista. O *jus postulandi* 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. 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.

Competência material

Analisando-se o art. 114 da CF/88, que trata da competência material da Justiça do Trabalho, surge a ideia de explicitar a intenção do legislador de alargar a competência trabalhista para todas as ações que envolvessem relação de trabalho. Contudo, apesar de ter sido essa a intenção do legislador, o STF excluiu da apreciação dos Juízes Trabalhistas as demandas envolvendo servidores estatutários, conforme decisão proferida na ADI n. 3.395-6. As contribuições previdenciárias incidentes sobre a condenação da Justiça do Trabalho também cabem à Especializada, conforme o art. 114, VIII, da CF/88, bem como o art. 876 da CLT. Ocorre que a Súmula Vinculante nº 53 do STF e a Súmula nº 368 do TST afirmam que as contribuições incidentes sobre o período de trabalho reconhecido em Juízo, não são da competência da Justiça do Trabalho, ou seja, se o trabalhador laborou sem CTPS assinada e conseguiu o reconhecimento do vínculo em juízo, as



contribuições que deveriam ter sido pagas naquele período não serão executadas na justiça especializada. Uma das alterações realizadas na jurisprudência do TST em 2015, sobre o tema competência material, pode ser vislumbrada na Súmula nº 392 do TST, que trata das ações em que se pedem danos morais e materiais vinculadas à relação de trabalho. A alteração promovida pelo TST foi no sentido de deixar claro que a competência persiste mesmo que a ação seja ajuizada por sucessores e dependentes. Infelizmente, caso ocorra o óbito do empregado, os sucessores e dependentes poderão ajuizar ação pedindo danos morais e materiais na Justiça do Trabalho.

Competência territorial

A primeira informação a ser lembrada é a regra geral do art. 651 da CLT acerca do lugar para o ajuizamento da ação trabalhista. A regra é o local da prestação dos serviços, independentemente do local da contratação. Não importa, num primeiro momento, o local da contratação ou domicílio do reclamante. Por tratar-se de competência territorial, portanto relativa, não pode o Magistrado reconhecer a incompetência de ofício, conforme a Súmula n. 33 do STJ. Somente se o réu opuser a exceção de incompetência, no prazo de defesa, é que tal vício poderá ser reconhecido. Logo, se ajuizei a ação em Vitória/ES quando deveria ajuizar em São Paulo/SP, o Juiz de Vitória não poderá remeter a ação para São Paulo. Deverá aguardar a defesa do reclamado e a apresentação da exceção de incompetência. Se o empregador for agente ou viajante comercial, a ação será ajuizada no local em que há sede ou filial e a estas está subordinado o empregado. Se não houver subordinação, poderá ser ajuizada no domicílio do empregado ou na localidade mais próxima, tudo em conformidade com o art. 651, §1º, da CLT.

Partes e procuradores

A capacidade postulatória, conforme art. 133 da CF/88, é inerente ao Advogado, já que por meio dele as partes tem suas pretensões analisadas pelo Poder Judiciário. Ocorre que a regra possui exceções. Apesar do Advogado ser indispensável à administração da justiça, em algumas situações o profissional é dispensado. Uma das situações excepcionais é o processo do trabalho, pois as partes possuem o *jus postulandi*, que é o direito de postular em juízo sozinhas, acompanhando as ações até o final, conforme o art. 791 da CLT. Os honorários advocatícios de sucumbência são concedidos de acordo com a Súmula n. 219 do TST, que prescreve que, regra geral, no processo do trabalho não se aplica a regra da mera sucumbência, como ocorre no processo civil. Para que haja a condenação, cabe ao autor preencher os requisitos da assistência judiciária gratuita, conforme a Lei n.



5.584/70, a saber: estar assistido pelo sindicato da categoria e receber até 2 salários mínimos (ou declarar pobreza caso receba mais). Uma alteração de 2015 na súmula deixou claro que o preenchimento dos dois requisitos deve ser concomitante, ou seja, devem estar presentes ao mesmo tempo. Em 2016 a Súmula nº 219 foi novamente alterada para adequar-se ao Novo CPC, retirando-se a menção ao valor máximo de 15% para a condenação ao pagamento dos honorários de sucumbência. Atualmente a condenação pode ser de até 20%, como no Novo Código de Processo Civil. A regra geral acima estudada, em relação à necessidade de preenchimento de requisitos, possui situações excepcionais, nos quais se aplica a regra do CPC, ou seja, da mera sucumbência, que é o “perdeu-pagou”, ou seja, a parte que perdeu paga uma quantia ao Advogado da parte que venceu. As situações previstas na Súmula 219 do TST em que se aplica o sistema da mera sucumbência são: à ação rescisória, às ações em que o sindicato atua como substituto processual e às lides que não decorrem da relação de emprego.

Atos, termos e Prazos processuais

Os prazos no processo do trabalho são contados de forma corrida, ou seja, diferentemente do novo CPC, não são contados apenas os dias úteis. Os sábados, domingos e feriados são contados normalmente quando estiverem no curso do prazo. O CPC/15, na parte que trata da contagem dos prazos apenas em dias úteis, não se aplica ao processo do trabalho, conforme dispõe a IN nº 39/16 do TST. Uma regra importante e que se deve ter em mente está relacionada à ausência de estipulação do prazo, regra inscrita no art. 218, §3º, do NCPC, que afirmam que o prazo para a prática do ato processual será de 5 dias quando não houver estipulação pela lei ou pelo julgador. Ainda sobre os prazos, importante ressaltar o entendimento da OJ nº 310 da SDI-1 do TST, que prevê a não aplicação do art. 229 do NCPC, ou seja, a manutenção do prazo simples (normal) para os litisconsortes que possuem procuradores diferentes. Ex: se ajuízo uma ação em face de “B” e “C”, independentemente dos litisconsortes terem o mesmo ou diferentes procuradores (Advogados), os prazos serão aqueles previstos em lei, ou seja, simples, normais, sem qualquer acréscimo.

Petição Inicial

A petição inicial trabalhista pode ser apresentada de forma escrita ou verbal. A primeira forma, mais usual no dia a dia, encontra previsão no art. 840 da CLT, que traz os seus



requisitos, como indicação da autoridade competente, breve exposição dos fatos, data e assinatura. A petição verbal também está prevista no dispositivo referido, sendo que é formalizada na Justiça do Trabalho, através do procedimento previsto no art. 786 da CLT. Muito cuidado com o prazo do art. 786 da CLT, que é o que dispõe a parte para comparecer à Vara do Trabalho, pois as bancas cobram muito tal informação, em especial a FCC – Fundação Carlos Chagas. A parte possui 5 (cinco) dias para comparecer, sob pena de preempção, que é a perda da possibilidade de ajuizar novamente a ação pelo prazo de 6 meses. No processo do trabalho a preempção é provisória. Após os 6 meses, a parte volta a poder ajuizar a ação trabalhista. A emenda da petição inicial será determinada pelo Juiz, conforme art. 321 do NCPC – que traz o prazo de 15 dias e necessidade de indicação do que deve ser corrigido), caso a peça contenha vícios sanáveis, como a ausência de qualificação das partes. O prazo para que a correção seja realizada é de até 15 dias, com indicação pelo Juiz do que deve ser corrigido, sob pena de seu indeferimento.

Notificação do reclamado

A notificação do reclamado será realizada pelos Correios, não sendo necessária a entrega pessoal, pois o TST reconhece válida a notificação entregue no endereço do reclamado. Se não for possível a realização da notificação postal, será realizado o ato por edital, de acordo com o § 1º do art. 841 da CLT. Não há no processo de conhecimento a realização do ato por Oficial de Justiça, pois esse servidor apenas realiza a citação do executado, ou seja, no processo de execução, de acordo com o art. 880 da CLT. Encaminhada pelos Correios, a notificação chega ao destinatário no prazo de 48 horas, de acordo com a **Súmula n. 16 do TST**. Trata-se de presunção relativa, pois a própria súmula afirma ser ônus da prova do destinatário o não recebimento ou o recebimento tardio. Entre o recebimento da notificação e a realização da audiência, há necessidade de garantir um prazo mínimo de 5 dias para que o reclamado possa preparar a defesa que será apresentada naquele ato. A entrega fora do prazo da Súmula n. 16 do TST e que acarrete a redução do prazo mínimo de 5 dias poderá ser alegada pelo reclamado, devendo o Magistrado redesignar a audiência.

Defesa do reclamado

Em relação às peças de defesa que podem ser apresentadas pelo réu, destaca-se a contestação, que possui duas partes: 1. preliminares de mérito, previstas no art. 337 do NCPC; 2. mérito. No tocante às preliminares de mérito, dividem-se em preempórias e



dilatórias, as primeiras, se reconhecidas, geram a extinção do processo, enquanto as demais não geram a extinção, e sim outras consequências, como reunião de processos, remessa dos autos para outro órgão jurisdicional etc. Em relação às preliminares de mérito da contestação, o CPC/15 trouxe algumas grandes novidades, presentes no art. 337. Passaram a ser preliminares as alegações de incompetência relativa, equívoco no valor da causa e concessão de justiça gratuita fora dos requisitos legais. Sobre a incompetência relativa, adota o CPC/15 a teoria da simplificação, retirando a peça de defesa “exceção de incompetência” e transportando-a para dentro da contestação. Assim, não há mais a necessidade de apresentação de uma peça de defesa específica para tal alegação, bastando que o réu abra um tópico na contestação, antes do mérito, para alegar eventual equívoco em relação ao local em que foi ajuizada a ação trabalhista.

Provas

A prova emprestada passa a fazer parte expressamente do texto do NCPC, em seu art. 372, que deixa clara a necessidade de respeito ao contraditório como condição de sua utilização. Sobre o ônus da prova, aplicam-se os artigos 818 da CLT e art. 373 do NCPC, que em tese afirmam que a prova dos fatos incumbe à parte que o alegar. Os fatos narrados pelo autor (reclamante) são os “constitutivos”, ao passo que o réu (reclamado) alega os fatos “impeditivos”, “extintivos” e “modificativos”. Através da IN nº 39/16 o TST afirmou a aplicação da distribuição dinâmica do ônus da prova, instituto previsto no art. 373, §1º e 2º do NCPC, que diz ser possível ao Juiz distribuir de forma diversa o ônus da prova, quebrando a regra estática prevista no *caput* do mesmo artigo (autor: fatos constitutivos; réu: fatos extintivos, modificativos e impeditivos). Outra matéria importante em relação à teoria geral das provas é a Súmula nº 443 do TST, que trata da presunção de discriminação do portador de HIV e doença grave que foi demitido. Presume-se discriminatória tal despedida, ou seja, que o empregador demitiu o empregado por ser portador de tais doenças. Tal presunção é relativa, podendo o empregador demonstrar que não houve qualquer tipo de discriminação. Caso o Juiz entenda que a demissão foi motivada pela doença, declarará nulo o ato, determinando a reintegração do obreiro.

Sentença

O art 489 do NCPC trata das partes essenciais (obrigatórias) da sentença, que são: relatório, fundamentação e dispositivo. O relatório é um resumo dos principais acontecimentos do processo, enquanto a fundamentação é a análise da causa de pedir e pedido formulados.



O dispositivo, por fim, é a conclusão do processo, que pode ser procedência, procedência parcial ou improcedência dos pedidos formulados. Em relação à fundamentação, o §1º do art. 489 do NCPC mostra-se extremamente importante, pois proíbe a decisão genérica, que simplesmente menciona dispositivos de lei, súmulas dos tribunais, frases genéricas, etc. Uma vez publicada a sentença, o Juiz não mais poderá alterá-la, por mais errada que esteja, uma vez que o art. 494 do NCPC diz que o Juiz já cumpriu a sua missão de prestar a tutela jurisdicional, sendo agora possível a modificação do julgado pelo Tribunal, caso haja a interposição de recurso. Claro que há exceções: havendo erro material, erro de cálculo, etc., a sentença poderá ser modificada de ofício pelo Juiz ou a requerimento (não é recurso) da parte. O NCPC traz uma importante exceção ao que foi dito acima, no art. 485, §7º, que permite a reconsideração do Juiz quando for interposto recurso de sentença terminativa, isto é, quando o feito for extinto sem resolução do mérito. Terá o Juiz 5 (cinco) dias para reconsiderar ou não a sua sentença. Trata-se de importante e nova exceção, que deve ser cobradas nos concursos e provas da OAB.

Rito sumaríssimo

A competência para o rito sumaríssimo leva em consideração tão somente o valor da causa — até 40 salários mínimos quando do ajuizamento da demanda —, independentemente da matéria ou da complexidade. Estão excluídos do rito sumaríssimo os entes da Administração Pública Direta, autárquica e fundacional, conforme o art. 852-A, parágrafo único, da CLT, o que **não exclui as sociedades de economia mista e empresas públicas**. Em outras palavras, as últimas entidades, cujos melhores exemplos são sempre a Petrobrás e Banco do Brasil (Sociedades de Economia Mista) e a Caixa Econômica Federal (Empresa Pública), serão partes em demandas ajuizadas perante o rito sumaríssimo, já que possuem natureza jurídica de direito privado. Conforme o art. 852-H, § 1º, da CLT, sobre os documentos apresentados por uma parte, a outra se manifestará imediatamente, salvo absoluta impossibilidade, o que ocorre quando a quantidade de documentos é grande, impedindo a análise pormenorizada naquele momento. As testemunhas, como já dito na primeira parte do estudo, serão apresentadas no número máximo de 2 para cada parte, somente sendo intimadas diante da prova do convite, tudo em conformidade com o art. 852-H da CLT. Assim, se convido uma testemunha para comparecer à audiência e a ela falta, posso requerer ao Juiz a intimação daquela para uma próxima audiência. Para deferir o meu pedido, o Juiz exigirá a prova do convite que foi formulado à testemunha. Sem a referida prova, pode ser indeferido o meu pedido, que culminará



com a perda da prova.

Recursos Trabalhistas

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.** Sobre o Recurso de Revista deve-se lembrar de que possui natureza extraordinária; portanto, nele não serão reanalisados fatos, conforme a Súmula n. 126 do TST. Além disso, deve-se lembrar que nesse recurso há possibilidade de o recorrente alegar violação à lei federal e à Constituição Federal, conforme o art. 896 da CLT, mesmo que depois venha a ser interposto recurso extraordinário, renovando a alegação de ferimento à CF. O recurso de revista tem seu cabimento disciplinado no art. 896 da CLT, sendo utilizado apenas nas demandas que têm 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 à 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 § 9º do art. 896 da CLT que pode ser alegado também o ferimento a entendimento sumulado pelo TST. A Súmula n. 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! O recurso agravo de instrumento 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 o 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-se dos documentos obrigatórios que devem ser juntados ao apelo, arrolados no art. 897, § 5º, da CLT.

Processo de Execução

A desconsideração da personalidade jurídica, expressa nos arts. 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 dos sócios, o que é denominado de *teoria menor da desconsideração*. O art. 6º da IN nº 39/16 do TST manda aplicar os dispositivos do NCPC que tratam do incidente de desconsideração da personalidade jurídica – artigos 133 a 137 – com as necessárias adaptações. Assim, os juízes devem intimar os sócios para apresentação de manifestação (defesa) em 15 dias, decidindo pela desconsideração ou manutenção apenas da pessoa jurídica no polo passivo. Da decisão interlocutória que julgar o incidente de desconsideração, seja para acolher ou rejeitar, não caberá recurso se estivermos no processo de conhecimento, por aplicação do art. 893, §1º da CLT (princípio da irrecorribilidade imediata das decisões interlocutórias) ou recurso de agravo de petição, caso a decisão seja proferida no processo de execução. A apresentação de carta de fiança bancária equivale a dinheiro, conforme a OJ n. 59 da SDI-2 do TST. Contudo, uma modificação na redação da OJ ocorrida em 2016 trouxe a ideia de que a carta de fiança bancária, para ser aceita, deve ser do valor do débito + 30%, para adequação ao NCPC.