

PROCESSO DO TRABALHO

1. ORGANIZAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Arts. 111 a 117, CF)

Justiça Nacional	Justiça Especial	Justiça do Trabalho Justiça Eleitoral Justiça Militar
	Justiça Comum	Justiça Comum Justiça Federal

Três graus de Jurisdição Trabalhista: Varas do Trabalho; TRT e TST

EC 24/1999 – extinção da representação classista da Justiça do Trabalho em todos os graus de jurisdição. Ver art. 116, CF. Atenção: vogal é a antiga denominação do classista.

Para instituir um **TRT** são necessários pelo menos 7 juízes. As turmas são compostas por 5 juízes, mas em cada processo são sorteados 3 para julgar: o relator, o revisor e o presidente. Os TRTs atuam em primeira e em segunda instâncias.

Art. 112, CF – autorização para o juiz de direito julgar causas trabalhistas. Da sentença proferida pelo juiz de direito, caberá recurso ordinário para o TRT.

Ver Súm. 10 do STJ – quando instalada a vara do trabalho, cessa a competência do juiz de direito.

Não se aplica na Justiça do Trabalho (Súm. 136, TST) o princípio da identidade física do juiz (art. 13 2, CPC).

O **TST** de acordo com EC 45 voltou a ser composto por 27 juízes togados.

O pleno não é mais órgão julgador de processo comum, é órgão administrativo. No TST temos ainda: as Turmas, SDI e SDC. O TST atua em todas as instancias. SDI e SDC são 4ª instância.

2. DISSÍDIOS

A) Individuais

- a. **Simple** – apenas um reclamante
- b. **Plúrimo** – mais de um reclamante
- c. **Especial** – inquérito judicial (falta grave de empregado estável)¹; até 6 testemunhas cada parte

B) Coletivos

A diferença do dissídio individual para o coletivo não diz respeito ao número de reclamantes, mas sim ao pedido. No dissídio individual o pedido é pessoal e no dissídio coletivo o pedido diz respeito a uma categoria.

Todos os dissídios individuais têm início nas Varas do Trabalho.

¹ Caso o empregado estável cometa falta grave, ensejadora da ruptura contratual por justa causa, não poderá haver demissão imediata, desde que ele tenha angariado sua estabilidade em virtude de ser dirigente sindical. Neste caso o empregador deverá suspender o empregado e, dentro de 30 dias (decadencial) o inquérito deverá ser proposto.

Os dissídios coletivos em regra, têm competência originária nos TRTs.
Caso os dissídios coletivos extravasem o âmbito regional, sua competência originária será a do TST.

3. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

3.1. Competência Material ou *Ratione Materiae*

EC 45/04 – reforma do judiciário – ampliação da competência da Justiça do Trabalho.
Importante! Memorizar o artigo 114, CF.

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II as ações que envolvam exercício do direito de greve;

III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

IV os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;

VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

VIII a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

§ 1º - Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

✓ *A JT tem competência para julgar **relação de consumo**? (Art. 3º, §2º, CDC).* Posição do TST: pelo ângulo do consumidor (destinatário final), será relação de consumo. Pelo ângulo do prestador de serviços, incidirão as regras do CC, sendo a Justiça do Trabalho competente.

✓ *A JT tem competência para julgar ação de cobrança de **honorários advocatícios**?* Posição majoritária na doutrina e jurisprudência: sim, pois se trata de relação de trabalho. Só caberão na JT, quando comprovar insuficiência financeira e estiver assistido, por advogado do sindicato de classe, bem como nas ações rescisórias, sindicais, e de relações de trabalho. Súmula 219, TST.

Qualquer profissional liberal postula sua remuneração na justiça comum: Súmula 363 do STJ.

363. Compete à Justiça Estadual processar e julgar a ação de cobrança ajuizada por profissional liberal contra cliente.

- ✓ *A JT tem **competência criminal**?* Ver art. 114, I, IV e IX, CF. A JT não tem competência para julgar as ações penais (decisão do STF em liminar na ADIN 3684). 114, IV, CF. A Justiça do Trabalho pode mandar prender por crime de desacato, crime de falso testemunho, e disso cabe *habeas corpus*, para o TRF.
- ✓ AJUFE - ADI 3395-6 / STF: A Justiça do Trabalho não tem competência para julgar as ações envolvendo **servidores públicos estatutários**.
- ✓ Art. 37, IX, CF – **contratação por tempo determinado** para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos da Lei 8.745/93. O TST cancelou OJ 205 da SDI-I tendo em vista recentes decisões do STF.
- ✓ **Mandado de segurança**: com a reforma do judiciário, a competência foi ampliada, abrangendo atos de outras autoridades (ex.: auditor fiscal do trabalho).
- ✓ **Habeas corpus**: possível nos casos de decretação de prisão do depositário infiel na execução trabalhista. Não pode mais a prisão, havendo esta, deverá ser intentado HC.
- ✓ **Acidente de trabalho**: art. 465, CTL. As ações de dano moral ou material decorrentes do acidente de trabalho são de competência da Justiça do Trabalho. A configuração do acidente de trabalho são de competência da Justiça Comum.

Conflitos de competência – quem julga?

Competência do TRT: VT x VT

Competência do TST: TRT x TRT; VT x VT; TRT x VT

Competência do STJ (Art. 105, I, d, CF): Juiz do trabalho x juiz estadual ou federal; TRT x TJ ou TRF

Competência do STF: TST x qualquer tribunal

- ✓ Conforme a Súm. 411 do TST não há conflito de competência entre TRT e Vara do Trabalho a ele vinculado.

Sum. 411. Se a decisão recorrida, em agravo regimental, aprecia a matéria na fundamentação, sob o enfoque das Súmulas nºs 83 do TST e 343 do STF, constitui sentença de mérito, ainda que haja resultado no indeferimento da petição inicial e na extinção do processo sem julgamento do mérito. Sujeita-se, assim, à reforma pelo TST, a decisão do Tribunal que, invocando controvérsia na interpretação da lei, indefere a petição inicial de ação rescisória.

- ✓ Súm 392 do TST – danos morais – competência da Justiça do Trabalho.

Acidente de Trabalho: 2 regras.

1ª regra: ação acidentária / lide previdenciária. Competência da Justiça Comum Estadual (Súm. 15 do STJ e Súm. 235 e 501 do STF).

2ª regra: ação de indenização por danos morais ou materiais. Competência da Justiça do trabalho.

- ✓ O STJ cancelou a Súm. 366 que estabelecia a competência da Justiça Comum Estadual para a ação de indenização movida pela viúva ou filho de empregado falecido em acidente de trabalho. Ver Súm. 367 STJ – remessa dos autos da Justiça Comum para a Justiça do Trabalho.

Títulos executivos extrajudiciais trabalhistas: (art. 876, *caput*, CLT)

- TAC (termo de análise de conduta);
- Termo de conciliação firmado perante a CCP (comissão de conciliação prévia);
- Oriundo da multa aplicada pelo TEM e inscrita na Dívida Ativa da União.

3.2. Competência Territorial ou *Ratione Loci*

Art. 651, CLT

- *Caput* – regra: local da prestação dos serviços; Se o empregado prestar serviços em mais de um local – será competente o foro do último lugar da prestação de serviço. Todavia, há uma posição moderna que defende a competência concorrente.
- Exceções:
 - a. Empregado agente ou viajante comercial – neste caso a ação deve ser proposta onde o empregado prestar serviços e for subordinado, sendo que na falta de cumulatividade desses requisitos a ação deverá ser proposta onde o empregado reside, ou na localidade mais próxima (quando no local onde ele reside não tem JT).
 - b. Empregador viajante: neste caso a ação deve ser proposta tanto no local da contratação, como também no da prestação dos respectivos serviços.
 - c. Empregado contratado no Brasil para prestar serviços no exterior: o empregado contratado no Brasil para prestar serviços no exterior poderá promover a ação tanto o local da contratação quanto no da prestação dos respectivos serviços. No entanto, qualquer que seja o local da propositura da ação, o processo tem que ser regido pelas leis do país de prestação de serviço. Súmula 207, TST.

3.3. Competência Internacional

- Regras de direito processual: brasileiras;
- Regras de direito material: súmula 207, TST – aplicada a lei do país da prestação dos serviços.

Obs.: a cláusula de eleição é incompatível com o processo do trabalho.

3.4. Competência material e em razão da pessoa

EC 45/04

Art. 114, CF:

I – ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, Estados, Municípios e DF.

Súmula 363, STJ.

ADI 3684-0 – justiça do trabalho não tem competência criminal.

ADI 3395-6 – justiça do trabalho não tem competência para julgar ações envolvendo qualquer relação estatutária ou de caráter jurídico administrativo.

IV – ações de indenização por danos materiais ou morais decorrentes da relação de trabalho. (Súmula 392, TST).

PROCEDIMENTOS OU RITOS TRABALHISTAS

Conceito: forma pela qual o processo se desenvolve

Espécies:

1. Comum/ordinário:

- mais completo;
- demandas cujo valor da causa supera 40 salários mínimos;
- cada parte poderá ouvir até três testemunhas (art. 821 da CLT);
- o retromencionado dispositivo legal estabelece que no Inquérito Policial para apuração de falta grave, cada parte poderá ouvir até 6 testemunhas.

2. Sumário/dissídio de alçada:

- célere, art. 2º, §§ 3º e 4º da Lei n. 5584/70;
- demanda cujo valor da causa é de até 2 salários mínimos.
- Obs.: neste procedimento em regra não é cabível a interposição de recursos, salvo se a sentença envolver matéria constitucional. Recurso este que será o Recurso extraordinário
- Obs2: a lei é omissa quanto ao número máximo de testemunhas. Prevalece o entendimento que cada parte poderá ouvir até três testemunhas.

3. Sumaríssimo (Lei 9957/00 – inclusão dos arts. 852-A a 852-I)

- Valor da causa que não exceda 40 salários mínimos. Prevalece o entendimento, que o advento do procedimento sumaríssimo, não revogou o procedimento sumário. Então o valor da causa será acima de 2 salários mínimos;
- Poderão ser ouvidas até duas testemunhas para cada parte

4. Procedimentos especiais trabalhistas

- Trazem regras especiais:
- Inquérito judicial para apuração de falta grave.
- Dissídio coletivo
- Ação de cumprimento

SEQÜÊNCIAS DOS ATOS PROCESSUAIS

1. Em regra a **reclamação trabalhista** (art. 840 CLT) poderá ser verbal ou escrita. Todavia algumas petições iniciais trabalhistas são obrigatoriamente escritas: dissídio coletivo e inquérito judicial.
2. **Notificação inicial postal automática do reclamado.** (Art. 841 CLT). Nesse caso o servidor da secretaria da vara remeterá a segunda via da reclamação ao reclamado para que ele querendo compareça em audiência e apresente a sua defesa. Dessa forma juiz do trabalho apenas tem contato com a inicial em audiência.
3. **Recebimento da notificação postal pelo reclamado.** Obs. Presume-se recebida a notificação no prazo de 48 de sua postagem. O não recebimento ou a entrega após o decurso do prazo constitui ônus da prova do destinatário. Súmula 16 do TST. Obs2.: considera-se válida a notificação entregue a qualquer empregado da empresa, ao porteiro ou zelador do edifício ou até mesmo depositada na caixa do correio. TST: não se exige a notificação pessoal, basta a entrega no endereço do reclamado.
4. **Audiência Trabalhista:** entre o recebimento da notificação postal e a data da audiência deverá decorrer um prazo mínimo de 5 dias corridos. A audiência é em regra contínua/una (art. 849 CLT). A audiência apesar de una, na prática é dividida em: inicial, instrução e julgamento.

Em audiência o reclamante poderá ser substituído por um colega de profissão ou representante do sindicato, em caso de doença ou motivo ponderoso. A substituição se dará apenas para fins de justificar a falta do reclamante.

O reclamado poderá ser substituído por gerente ou preposto que tenham conhecimento dos fatos. O conhecimento dos fatos não precisa ser direto (quem precisa disso é a testemunha). O TST entende que preposto deve ser empregado da empresa que representa, salvo se for microempresa ou ação contra empregador doméstico.

Se o reclamante não comparece à audiência inicial o processo será extinto sem julgamento do mérito. Poderá entrar novamente no dia seguinte, se ele falta novamente, 2º arquivamento. Para entrar uma 3ª vez deverá esperar 6 meses. Havendo o 3º arquivamento ocorrerá a preempção da matéria.

No caso de ausência da reclamada em audiência inicial, será decretada a revelia, sendo consideradas verdadeiras todas as alegações, exceto insalubridade e periculosidade

Caso o reclamante ou o reclamado não compareçam à audiência de instrução ficam condicionados à pena de confissão quanto à matéria de fato, não gerando o arquivamento nem revelia.

- a) Aberta a audiência haverá a primeira **tentativa de conciliação** (art. 846 CLT). Dois caminhos:
 1. Acordo: termo de conciliação (art. 831, parágrafo único, da CLT)
 - I. partes: (súmula 100, V, TST) trata-se de decisão irrecurável, transitando em julgado na data da homologação judicial (e não na data de publicação). Todavia é cabível o ajuizamento de ação rescisória. Não cabe recurso, mas cabe ação

rescisória. Súmula 259 TST. Conforme a sumula 418 do TST o juiz do trabalho não é obrigado a homologar um acordo, não sendo cabível a impetração de mandado de segurança. Art. 764, § 3ª CLT estabelece que é cabível o acordo em qualquer fase do processo.

II. INSS: é possível a interposição de recurso ordinário para a discussão de contribuições sociais. Prazo em dobro (16 dias) para o Recurso Ordinário.

b) Não havendo acordo, teremos a **defesa do reclamado**, na CLT art. 847 temos que a defesa é oral (20 min) mas a praxe forense admite a defesa escrita.

c) **Instrução**, art. 848 CLT.

- Interrogatório e depoimento pessoal das partes
- Oitiva de testemunhas.
- Oitiva de peritos e assistentes técnicos

d) Razões finais, não excedentes de 10 min para cada parte (art. 850 CLT); a jurisprudência admite memoriais escritos até após a sentença.

e) 2ª tentativa de conciliação (850 CLT)

f) Sentença (art. 852, CLT)

5. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO

- Abrange apenas dissídios individuais;
- Não é aplicado quando for parte a administração pública direta, autárquica e fundacional (fazenda pública). Aplicado para empresas públicas e sociedades de economia mista (pessoas jurídicas de direito privado).
- A reclamação trabalhista deverá respeitar requisitos específicos na inicial: pedido certo ou determinado (valor correspondente) = pedido líquido.
- O autor deverá indicar corretamente o nome e endereço do reclamado, não sendo cabível citação por edital. Caso um desses requisitos não seja observado a reclamação será arquivada e o reclamante será condenado ao pagamento de custas sobre o valor da causa.
- O recurso de revista é cabível em apenas duas hipóteses (art. 896, § 6º CLT): quando acórdão do TRT contrariar Súmula do TST ou a Constituição.

TEORIA GERAL DO PROCESSO DO TRABALHO

RECURSOS:

Pressupostos de admissibilidade:

- a. Subjetivos (intrínsecos):
- Legitimidade ativa: vencido, 3º prejudicado, MPT, o próprio juiz (contra poderes públicos e não inferior a 60sm).
- b. Objetivos:
- Previsão legal (adequação);
 - Tempestividade; o recurso interposto antes da publicação do julgado é tido como extemporâneo e o seu efeito será o mesmo de como se fosse intempestivo, ou seja, não será conhecido. OJ 357.
 - Todos os recursos inteiramente regulados CLT têm prazo de 8 dias.
 - Depósito recursal – só serve para o reclamado que quer recorrer. Serve de caução, não se deposita mais do que se deve. Reclamado beneficiário da justiça gratuita (pessoa física ou empresa sem fins lucrativos) não paga depósito recursal. Art. 899, CLT.
 - Custas processuais – são pagas ao final, pelo sucumbente. 2% do valor da causa ou da condenação.

Preparo = Custas processuais + depósito recursal.

Prazos, regra geral: 8 dias

4ª exceção: Agravo regimental interno

- Prazo: 8 dias
- Contra decisões monocráticas proferidas por magistrados. Ex.: decisão monocrática do relator que denega seguimento ao recurso ordinário.

5ª exceção: Fazenda pública e MPT:

- prazo em dobro p/ recorrer
- art. 1º do decreto lei 779/69 e 188 CPC
- prazo em dobro para recorrer
- o procedimento sumaríssimo não se aplica quando a fazenda (união, estados, municípios, DF, autarquias e fundações) é parte;
- Obs: prevalece o entendimento que o prazo é simples para contrarrazões;
- O TST entende que o art. 191 do CPC, que prevê a regra da dobra do prazo em caso de litisconsortes com diferentes procuradores não é aplicável ao processo do trabalho por incompatibilidade com o princípio da celeridade trabalhista. IJ 310 SDI 1/TST

Características:

- Serão interpostos por simples petição
- Segundo a CLT não há necessidade de fundamentação na interposição de um recurso trabalhista (com base no *Jus postulandi* art. 791 da CLT), em contrapartida o TST adota entendimento diverso exigindo a fundamentação (Súmula 422 do TST), pois é o que possibilita a dialética (contraditório e ampla defesa).
- São dotados apenas de efeito devolutivo (em regra), art. 899, caput, CLT. é a extração da carta de sentença e o início da execução provisória que vai até a penhora. Todavia é possível a obtenção de efeito suspensivo mediante ação cautelar (Súmula 414, I, parte

final), que suspende também a execução provisória, com base no *fumu boni júris* e do *periculum in mora*.

- Irrecorribilidade imediata das decisões interlocutórias, arts. 799, §2º e 893§1º CLT e Súmula 214 da CLT.
- **Decisão interlocutória** é o ato do juiz que no curso do processo resolve questão incidente (art. 162, §2º CPC). Ex: liminares; decisão que resolve uma exceção ritual; decisão que indefere a oitiva de testemunha tempestivamente arrolada.
- Não é cabível o recurso imediato (direto), mas é cabível interposição de recurso mediato (indireto). O que acontece é o protesto nos autos, consigna-se em audiência para se ter o direito de recorrer depois (para não precluir o direito). Para conter uma decisão interlocutória cabe Mandado de Segurança (Súmula 414).

ATUALIZAÇÕES:

- Súmula 425 do TST: o *jus postulandi* previsto no art. 791 da CLT limita-se às varas do Trabalho e aos TRTs, não alcançando a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança, e os recursos de competência do TST.

TST					Agravo regimental
TRT	Mandado de Segurança	Embargos de declaração	Recurso ordinário (interposto na vara)	Agravo de instrumento	Juiz tranca recurso ordinário (ad quo)
Vara Trabalho	Decisão interlocutória	Sentença (decisão obscura)	Sentença (reforma)	Juiz tranca recurso ordinário (a quo)	

Para reformar acórdão: recurso de revista no TRT.

Para acórdão omissivo, contraditório ou obscuro:

Para reformar acórdão: embargos no TST

Acórdão da sessão omissivo, contraditório ou obscuro: embargos de declaração

Reformar RO: embargos de declaração.

Recurso ordinário

Cabe recurso ordinário da decisão proferida pela vara do trabalho para o TRT julgar e da decisão proferida TRT, quando este atuar em 1ª instância (dissídios coletivos, ações rescisórias e MS), para o TST julgar.

No entanto, caso o TRT julgue originariamente o HC, não caberá mais recurso ordinário, sendo que, em sua substituição caberá novo HC para o TST julgar. OJ 156 SDI-II TST

Recurso de revista

Cabe recurso de revista da decisão do TRT que julgar o recurso ordinário, ou seja, quando este órgão estiver atuando em 2ª instância, para o TST julgar.

Só se discute no RR:

- a) Divergência de jurisprudência ou de súmula;
- b) Divergência de norma coletiva;
- c) Divergência da constituição federal ou da lei federal

No sumaríssimo só cabe:

- a) divergência de súmula
- b) divergência da CF

Embargos no TST

Art. 894, CTL. Prazo de 8 dias com efeito devolutivo. Das decisões proferidas pelas turmas do TST que divergirem de súmula, OJ ou jurisprudência cabe embargos no TST para a SDI ou SDC deste tribunal julgar.

Agravo de instrumento

Art. 897-B, CLT. Prazo de 8 dias, efeito devolutivo. Só cabe agravo de instrumento da decisão que denega seguimento a recurso (falta de algum dos pressupostos de admissibilidade).

Denegou seguimento: agravo de instrumento.

Lei 12.275/10 que trouxe uma nova redação ao art. 87, §5º, I, CLT e determinou a inclusão do §7º ao art. 899 da CLT. Deposito recursal em agravo de instrumento, corresponde a 50% do valor pago a título de depósito recursal do recurso de foi denegado. Exigência que visa evitar a procrastinação do processo. Obs.: o depósito recursal, serve de garantia do juízo, somente será exigido do empregador havendo condenação em pecúnia. §§ do art. 899, CLT e Súmula 161 TST.

Recurso extraordinário

102, III, a, b,c, CF. Prazo de 15 dias. Cabe recurso extraordinário da decisão proferida pelo TST por meio de suas turmas no recurso de revista, ou pela SDI ou SDC, nos embargos do TST, quando atacar a constituição federal, para o STF julgar.

Recurso adesivo

É compatível com o processo do trabalho e é cabível nos seguintes casos: recurso ordinário; recurso de revista; embargos no TST; recurso extraordinário; agravo de petição.

Quando não houver nenhum recurso caberá MS.

EXECUÇÃO TRABALHISTA

A sentença trabalhista geralmente é ilíquida. Depois da sentença o juiz abre prazo para o exequente apresentar seus cálculos de acordo com a sentença. Depois disso abre prazo para o executado se manifestar. Havendo divergência entre os cálculos apresentados o juiz nomeará perito, depois de apresentado o laudo o juiz pode optar por abrir vista às partes. Se o juiz opta por abrir vista às partes estas têm obrigação de se manifestar sob pena de preclusão (quem cala consente). Depois disso os cálculos são homologados. Depois da homologação se o exequente

não concorda com os cálculos por meio de impugnação. Se o executado não concorda com estes cálculos pode interpor embargos à execução. Ambos têm prazo de 5 dias. Ao de julgar a impugnação ou os embargos à execução proferirá sentença, da qual cabe agravo de petição.

Agravo de petição

É o recurso cabível na execução trabalhista. É o RO na execução.