

Memorex
jurídico
4.0



Processo do Trabalho

Resumo esquematizado

Atualizado até
julho/2024



dicas concursos

SUMÁRIO

PRINCÍPIOS.....	5
Princípios específicos do Processo do Trabalho.....	5
Outros princípios.....	10
Aplicação subsidiária do CPC.....	11
ORGANIZAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO.....	12
Órgãos.....	12
Varas do Trabalho.....	12
Tribunais Regionais do Trabalho.....	13
Tribunal Superior do Trabalho.....	16
Serviços auxiliares da Justiça do Trabalho.....	18
Ministério Público do Trabalho.....	20
COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.....	24
Competência material.....	24
Competência territorial.....	26
Exceção de incompetência.....	27
PARTES E PROCURADORES.....	29
Partes.....	29
Advogado.....	32
Gratuidade.....	35
ATOS, PRAZOS E NULIDADES.....	37
Introdução.....	37
Atos processuais.....	40
Despesas processuais.....	42
Nulidades processuais.....	44
COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.....	46

Âmbito das empresas.....	46
Âmbito dos sindicatos.....	46
Procedimento.....	46
PETIÇÃO INICIAL.....	47
Modalidades.....	47
Interrupção da prescrição.....	47
Requisitos da petição inicial.....	48
Emenda e aditamento da petição inicial.....	48
Indeferimento da petição inicial.....	48
AUDIÊNCIA.....	49
Publicidade.....	49
Designação.....	49
Horário e local.....	49
Atraso das partes e do juiz.....	49
Comparecimento das partes.....	50
Consequências da ausência.....	50
Procedimento.....	51
Conciliação.....	51
DEFESA DO RECLAMADO.....	52
Apresentação.....	52
Contestação.....	52
Exceções.....	54
Reconvenção.....	55
Revelia.....	55
PROVAS.....	57
Objeto de prova.....	57

Comunhão das provas.....	57
Distribuição do ônus da prova.....	57
Provas em espécie.....	59
SENTENÇA E COISA JULGADA.....	63
Sentença.....	63
Coisa julgada.....	63
DISSÍDIOS INDIVIDUAIS - RESUMO.....	64
PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA.....	65
Conceitos.....	65
Prescrição.....	65
Decadência.....	68
RECURSOS TRABALHISTAS.....	69
Peculiaridades dos recursos trabalhistas.....	69
Juízo de admissibilidade e juízo de mérito.....	70
Recurso adesivo.....	73
Visão geral dos recursos.....	73
Recursos em espécie.....	75
LIQUIDAÇÃO DE SENTENÇA.....	80
Cabimento.....	80
Modalidades.....	80
Juros e correção.....	80
PROCESSO DE EXECUÇÃO.....	81
Introdução.....	81
Títulos executivos.....	82
Execução definitiva.....	82
Execução contra a Fazenda Pública.....	86

Execução contra a massa falida e empresa em recuperação judicial.....	88
Embargos de terceiro.....	90
PROCEDIMENTOS ESPECIAIS.....	91
Procedimentos tipicamente trabalhistas.....	91
Ações de natureza constitucional.....	94
Ações de natureza civil.....	96

PRINCÍPIOS

Princípios específicos do Processo do Trabalho

Princípio da proteção

Consiste no tratamento diferenciado entre o **empregado** e o **empregador**, de forma a proteger e facilitar a prática dos atos processuais pelo **primeiro**, que é a parte hipossuficiente. O princípio da proteção é subdividido em 3 subprincípios, que são mais bem detalhados na disciplina Direito do Trabalho:

NORMA MAIS FAVORÁVEL	Utilizado em caso de conflito entre 2 ou mais NORMAS
IN DUBIO PRO OPERARIO	Utilizado em caso de conflito entre 2 ou mais INTERPRETAÇÕES
CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA	Utilizado em caso de conflito entre 2 ou mais SITUAÇÕES CONCRETAS

Em relação ao subprincípio *in dubio pro operario*, entende-se que ele abrange tanto a interpretação da norma quanto a interpretação da **situação fática**. Nesse sentido, para Sérgio Pinto Martins, o referido subprincípio não tem aplicação integral no Processo do Trabalho, de modo que, em caso de dúvida quanto ao caso concreto, deve-se verificar a quem pertence o **ônus da prova** (art. 818 da CLT).

São exemplos da aplicação do princípio da proteção ao Processo do Trabalho:

ART. 844 DA CLT	<p>Ausência das partes à audiência:</p> <ul style="list-style-type: none"> Se ausente o reclamante, o processo é arquivado. Se ausente o reclamado, será aplicada a revelia. <p>Assim, a consequência para o reclamado é mais gravosa. Entretanto, a Reforma Trabalhista mitigou essa proteção, ao prever que, em caso de ausência do reclamante sem motivo legalmente justificável, este será condenado ao pagamento das custas AINDA QUE beneficiário da justiça gratuita (previsão declarada constitucional – ADI 5766).</p>
ART. 14 DA LEI N. 5584/70	<p>Na Justiça do Trabalho, a assistência judiciária gratuita será prestada pelo sindicato da categoria profissional a que pertencer o trabalhador, sendo devida:</p> <ul style="list-style-type: none"> A todo aquele que perceber salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal. Ao trabalhador de maior salário, uma vez provado que sua situação econômica não lhe permite demandar sem prejuízo do sustento próprio ou da família.

<p>ART. 790, §§ 3º E 4º, DA CLT</p>	<p>Concessão de benefício da justiça gratuita:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% do teto da previdência. ○ Àqueles que, mesmo com um salário maior, comprovarem insuficiência de recursos. <p>Entretanto, após a Reforma Trabalhista, NÃO é mais possível que essa comprovação seja feita mediante simples declaração subscrita pelo interessado.</p> <p>Vale mencionar, contudo, que parte da doutrina entende que a extinção dessa possibilidade de comprovação deixou uma lacuna na CLT, que pode ser preenchida com a previsão do art. 99, § 3º, do CPC, que estabelece a presunção de veracidade da alegação de insuficiência de recursos deduzida exclusivamente por pessoa natural.</p>
<p>ART. 651 DA CLT</p>	<p>Fixação da competência territorial, em regra, no local da prestação dos serviços. Além disso, caso a prestação do serviço ocorra em local diverso do local da contratação, a escolha entre um dos dois lugares cabe ao empregado.</p> <p>Entretanto, após a Reforma Trabalhista, apresentada exceção de incompetência territorial pela parte reclamada e sendo necessária a produção de prova oral, o júzo deve designar audiência, por carta precatória, no júzo indicado como competente. Nesse caso, a reclamante terá que suportar o ônus do deslocamento para este júzo.</p>

Princípio da finalidade social

Em consonância com o princípio da proteção, o princípio da finalidade social permite que o juiz, na condução do processo, **atue ativamente auxiliando o empregado**. Nesse sentido, o art. 5º da LINDB estabelece que, na aplicação da lei, o juiz atenderá **aos fins sociais a que ela se dirige** e às exigências do bem comum.

Princípio da busca da verdade real

No Processo do Trabalho, os Júzos e Tribunais do Trabalho terão **ampla liberdade** na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar **QUALQUER** diligência necessária ao esclarecimento delas **(com a finalidade de perquirir a verdade dos fatos)**.

Princípio da indisponibilidade

O princípio da indisponibilidade refere-se à finalidade do Processo do Trabalho, que é a **garantia dos direitos indisponíveis do trabalhador**, relacionando-se, assim, ao princípio de mesmo nome do direito material.

Princípio do jus postulandi

Trata-se da possibilidade de as partes ajuizarem e acompanharem as suas ações **sem a necessidade de um advogado**. Nesse sentido, a CLT dispõe que **os empregados e os empregadores** poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final. Entretanto, existem exceções ao *jus postulandi*, situações nas quais o advogado é indispensável →

MACETE: MARAH

De acordo com a Súmula 425 do TST, o advogado é indispensável nas seguintes situações:

M	Mandado de segurança.
A	Ação rescisória.
R	Recursos dirigidos ao TST (ex: Recurso de Revista).
A	Ação cautelar (que existia até o CPC de 1973).
H	Homologação de acordo extrajudicial (Reforma Trabalhista).

Acerca da aplicação do *jus postulandi* às relações de trabalho em sentido amplo, há duas correntes:

1ª CORRENTE	O <i>jus postulandi</i> É aplicável às relações de trabalho <i>lato sensu</i> , uma vez que a competência da Justiça do Trabalho abrange essas relações.
2ª CORRENTE	O <i>jus postulandi</i> é NÃO aplicável às relações de trabalho <i>lato sensu</i> , uma vez que o instituto foi concebido apenas para as relações de emprego, o que pode ser inferido até mesmo pela interpretação do art. 791 da CLT. É a posição do TST (IN 27/2005).

Princípio da conciliação

A conciliação é a base do processo do trabalho, **não havendo a possibilidade de dispensá-la** desde a petição inicial, como no processo civil. Nesse sentido, o art. 764 da CLT estabelece que os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão **SEMPRE** sujeitos à conciliação. Na prática, as tentativas de conciliação ocorrem nos seguintes momentos →

PROCEDIMENTO ORDINÁRIO	<p>Duas tentativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Na abertura da audiência inicial, antes da apresentação da defesa. ○ Após as razões finais, antes da sentença.
PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO	Logo na abertura da audiência, o juiz esclarecerá as partes presentes sobre as vantagens da conciliação e usará os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória do litígio, em qualquer fase da audiência.

Havendo conciliação, **NÃO** há a obrigatoriedade de homologação pelo magistrado, que pode se negar a homologar o acordo com base, por exemplo, no princípio da proteção. Nesse sentido:

SÚMULA 418 DO TST

A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança.

Já a decisão que homologa o acordo, conforme o art. 831, parágrafo único, da CLT:

1	É IRRECORRÍVEL para as partes.
2	É RECORRÍVEL para a União em relação às verbas previdenciárias.

Por fim, caso a parte queira desconstituir a coisa julgada formada pela homologação do acordo, ela terá que fazê-lo por meio de ação rescisória, conforme a Súmula 259 do TST.

Princípio da concentração dos atos processuais em audiência

A audiência trabalhista é **UNA**, concentrando diversos atos (tentativas de conciliação, defesa, réplica, instrução, razões finais e sentença). Se não for possível, por força maior, concluí-la no mesmo dia, o juiz ou presidente marcará a sua continuação para a primeira desimpedida, independentemente de nova notificação.

Na prática, a audiência trabalhista é dividida em mais de uma sessão, **EXCETO** no procedimento sumaríssimo.

Princípio da oralidade

Na Justiça do Trabalho, há a prevalência da palavra oral sobre a escrita, de modo que muitos dos atos processuais podem ser realizados oralmente, como, por exemplo:

ATOS PROCESSUAIS ORAIS	
RECLAMAÇÃO TRABALHISTA	Pode ser escrita ou oral (reduzida a termo no prazo de 5 dias, sob pena de preempção) , por opção do reclamante.
DEFESA	Ocorrerá em audiência, por até 20 minutos .
RAZÕES FINAIS	Na audiência, cada parte terá 10 minutos .
PROTESTO EM AUDIÊNCIA	Demonstração de inconformismo com a decisão interlocutória.

Princípio da irrecurribilidade imediata das interlocutórias

São incabíveis recursos de decisões proferidas no curso do processo (decisões interlocutórias), devendo a parte prejudicada aguardar ser proferida decisão final para dela recorrer. Assim, deve haver o seguinte:

RECORRIBILIDADE IMEDIATA	Não é possível.
RECORRIBILIDADE MEDIATA	É possível. Nesse caso, a parte deverá consignar o protesto da decisão na ata de audiência (o protesto antipreclusivo), sendo essa a condição para a alegação do inconformismo na impugnação da decisão definitiva.
Se a decisão violar direito líquido e certo, cabe mandado de segurança.	

Contudo, a Súmula 214 do TST elenca as seguintes exceções:

1	Decisão interlocutória proferida pelo TRT em desacordo com súmula ou OJ do TST.
2	Decisão de tribunal da qual cabe recurso interno (recurso para o mesmo tribunal).
3	Decisão que decide a alegação de incompetência territorial e determina a remessa dos autos para Vara do Trabalho vinculada a outro TRT.
Essas decisões são recorríveis imediatamente.	

Princípio da normatização coletiva

Prevista pelo art. 114, § 2º, da CRFB/88, a função normativa da Justiça do Trabalho é o poder de criação de **normas gerais e abstratas** que irão reger as relações de trabalho dos integrantes da categoria profissional representada pelo sindicato que ajuizou o dissídio coletivo (é proferida a chamada **sentença normativa**).

Esse princípio **NÃO** é absoluto, encontrando limites na Constituição Federal, em normas de ordem pública ou em negociações coletivas.

Outros princípios

Além dos princípios específicos aplicáveis ao Processo do Trabalho, são aplicáveis ainda os princípios gerais do processo e alguns princípios do Processo Civil. Dentre eles, merecem considerações os seguintes:

<p>DUPLO GRAU DE JURISDIÇÃO</p>	<p>Possui previsão no Pacto de São José da Costa Rica, além de ser um princípio constitucional implícito, uma vez que a CRFB/88 prevê diversos órgãos do Poder Judiciário, além de recursos (RE e REsp) e suas hipóteses de cabimento.</p> <p>Consiste no direito ao reexame da decisão judicial por um órgão superior. No Processo do Trabalho, NÃO caberá recurso das sentenças proferidas no procedimento sumário, a não ser que haja violação de norma da Constituição Federal.</p>
<p>DISPOSITIVO E INQUISITIVO</p>	<p>O processo começa por iniciativa da parte (princípio dispositivo) e se desenvolve por impulso oficial (princípio inquisitivo), SALVO as exceções previstas em lei.</p> <p>A Reforma Trabalhista restringiu o princípio inquisitivo, prevendo que a execução definitiva somente será iniciada de ofício se a parte estiver exercendo o jus postulandi, ou seja, se não estiver sendo representada por advogado (art. 878 da CLT).</p> <p>Outro exemplo de aplicação do princípio inquisitivo no Processo do Trabalho é a possibilidade de instauração do dissídio coletivo de ofício pelo tribunal (art. 856 da CLT).</p>

Aplicação subsidiária do CPC

O art. 769 da CLT estabelece que, nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, **EXCETO** naquilo em que for incompatível. Já o CPC determina, em seu art. 15, a aplicação supletiva e subsidiária de suas normas quando da ausência de normas que regulem processos trabalhistas. Assim, são requisitos para a aplicação do CPC:



EXEMPLOS

RECURSO ADESIVO	De acordo com a Súmula 283 do TST, o recurso adesivo é aplicável ao processo trabalhista. Entretanto, considerando que não há previsão na CLT, aplica-se o disposto no CPC (art. 997, § 2º).
RECONVENÇÃO	Da mesma forma, a reconvenção é aplicável ao processo trabalhista, ainda que não haja normatização pela CLT. Aplica-se, portanto, o art. 343 do CPC.

Vale observar que o CPC permite tanto a aplicação subsidiária (que ocorre em caso de lacuna), quanto a supletiva (= complementar, não sendo necessária a omissão – é o caso dos embargos de declaração).

Ressalte-se que, em caso de incompatibilidade do CPC com as normas trabalhistas, **É INCABÍVEL** a sua aplicação subsidiária ou supletiva. É por esse motivo, por exemplo, que a OJ 310, da SDI-1, do TST, estabelece a inaplicabilidade do prazo em dobro para litisconsortes com procuradores distintos e de escritórios de advocacia distintos (art. 229 do CPC), uma vez que a celeridade é inerente ao processo trabalhista.

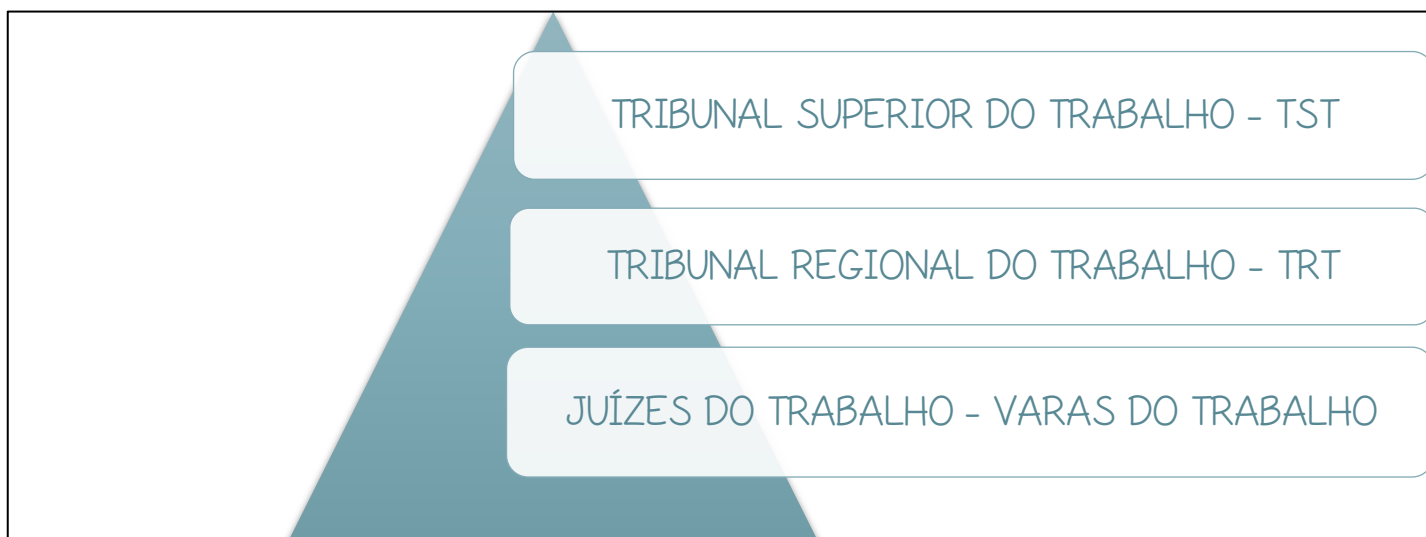
Por fim, em caso de omissão normativa na **FASE DA EXECUÇÃO**, aplica-se, primeiramente, a Lei de Execução Fiscal. Persistindo a omissão, utiliza-se, então, o CPC. Assim →

OMISSA A CLT	Aplica-se a LEF.
OMISSAS A CLT E A LEF	Aplica-se o CPC.

ORGANIZAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Órgãos

São órgãos da Justiça do Trabalho:



Os juízes de direito (investidos da jurisdição trabalhista) que atuam nas comarcas não abrangidas pela Justiça do Trabalho **NÃO** estão incluídos nessa estrutura.

Varas do Trabalho

Introdução

A lei criará varas da Justiça do Trabalho, podendo, nas comarcas não abrangidas por sua jurisdição, atribuí-la aos juízes de direito, com recurso para o respectivo TRT. Entretanto, conforme a Súmula 10 do STJ:

SÚMULA 10 DO STJ

Instalada a *Junta de Conciliação e Julgamento*, cessa a competência do Juiz de Direito em matéria trabalhista, inclusive para execução das sentenças por ele proferidas (antes da EC 24/99, as Varas do Trabalho eram chamadas de *Juntas de Conciliação e Julgamento*).

Assim, os processos serão transferidos para a vara do trabalho no estado em que se encontrarem.

Funcionamento

A jurisdição na Vara do Trabalho é exercida por um juiz singular, sendo o julgamento monocrático (sentença de primeiro grau, da qual caberá Recurso Ordinário ao TRT competente).

Tribunais Regionais do Trabalho

Composição

Os TRT's são compostos por:

7 DESEMBARGADORES (NO MÍNIMO)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Brasileiros (natos ou naturalizados). ○ Com mais de 30 e menos de 70 anos – EC 122/2022. ○ Nomeados pelo Presidente da República (sem participação do Senado).
SENDO	<p>1/5 dentre:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Advogados com mais de 10 anos de efetiva atividade profissional. ○ Membros do MPT com mais de 10 anos de efetivo exercício. <p>Os demais mediante promoção de juizes do trabalho por antiguidade e merecimento, alternadamente.</p>

Indicação

A indicação, pelo TRT, de membros do Ministério Público do Trabalho e advogados, para comporem o Tribunal, far-se-á em LISTA TRÍPLICE, sendo que no caso da vaga destinada a:

ADVOGADOS	<p>O TRT dá ciência ao Conselho Seccional da OAB, que forma uma lista sêxtupla e encaminha ao mesmo Tribunal para que este forme a lista tríplice a ser encaminhada ao Presidente da República através do TST. Assim:</p> <p style="text-align: center;">TRT → OAB (lista sêxtupla) → TRT (lista tríplice) → PR (nomeia)</p>
MEMBROS DO MPT	<p>O TRT dá ciência ao Ministério Público do Trabalho, que forma uma lista sêxtupla e encaminha ao mesmo Tribunal para que este forme a lista tríplice a ser encaminhada ao Presidente da República através do TST. Assim:</p> <p style="text-align: center;">TRT → MPT (lista sêxtupla) → TRT (lista tríplice) → PR (nomeia)</p>

memorex
jurídico
4.0

Gostou da amostra?



Acesse nosso
material completo

QUERO CONHECER
OS COMBOS

QUERO APENAS
ESSA DISCIPLINA

