

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
CURSO DE DIREITO
JOÃO MATEUS BORGES DA SILVEIRA**

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO / UFMA

DIREITO PROCESSUAL E DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

1ª PARTE

FONTES/AUTONOMIA/INTERPRETAÇÃO

Anteriormente, quando não se acreditava ser o Direito Processual autônomo, o Direito Processual do Trabalho era apenas um apêndice do Direito Processual Comum. E, até hoje, quando as normas da CLT são omissas, aplica-se, como fonte subsidiária, o Direito Processual Comum.

Mas, o Direito Processual é um ramo autônomo, com princípios próprios.

1. Fontes do Direito Processual “in genere”

As fontes

- A lei processual: fonte mais importante. Compreende a CLT e demais leis esparsas. Ex.: Lei 5.584 (regula o processo)
- Os usos e costumes forenses – Ex.: Protesto, equivalente ao agravo retido do Processo Civil, em que a parte que não teve uma pretensão atendida na audiência, deve pedir que consigne em ata, a fim de que possa recorrer posteriormente./ Ação ajuizada em foro que não seja o da prestação de serviços. Se não for ajuizada exceção de incompetência, esta se prorroga.
- Analogia: quando se aplica para determinada categoria uma norma aplicada para casos semelhantes.
- Princípios Gerais de Direito – Ex.: enriquecimento sem causa
- Equidade: é o Direito do juiz. Situações iguais não podem ter tratamento diferenciado, ainda que não venha disposto expressamente em lei.
- Jurisprudência: para que a jurisprudência possa ser aplicada como fonte, é preciso que haja decisões reiteradas. Para que possa fundamentar a decisão, há necessidade da reiteração por vários Tribunais ou pelo mesmo Tribunal. Uma decisão isolada não pode ser acolhida como fundamento.
- Prejulgados: anteriormente, eram previstos na CLT e se assemelhavam à súmula vinculante que querem criar hoje. O TST estabelecia prejulgados com força normativa, que vinculava as decisões de Tribunais e juízes *a quo*. Porém, o STF, atendendo a uma representação de inconstitucionalidade, declarou-os inconstitucionais, sob o argumento de que não se podia limitar o livre convencimento do juiz. Então, os prejulgados não são fonte do Direito.
- Súmulas de jurisprudência predominante: reiteradas decisões. Embora as súmulas do TST não tenham efeito vinculante, julgar contra elas não faz efeito algum.

Súmula 291

Súmula 256

Em algumas situações, as súmulas do TST têm mais força que a própria norma. Ex.: Súmula 330 (copiar) – forma de negar o acesso do indivíduo ao Judiciário, contrariando um princípio constitucional. Essa súmula revogou a súmula 41.

- Sentenças normativas: são o resultado de um dissídio coletivo, ou seja, as partes não conseguindo realizar a conciliação através da convenção ou do acordo coletivo, ajuíza-se um dissídio coletivo.

São consideradas fonte do Direito do Trabalho, e não do Direito Processual do Trabalho porque o monopólio para legislar sobre este é do Congresso Nacional.

- Convenções e Acordos Coletivos: quando forem celebrados, não há necessidade de se ajuizar o dissídio. Com a reforma do Judiciário, esse poder normativo da Justiça do Trabalho vai ser mitigado, pois só irão decidir questões de crédito.

A negociação é obrigatória; a celebração dos acordos e convenções que é facultativa.

2. Autonomia

- a) Teoria Monista – o Direito Processual é um só, ou seja, o mesmo Direito Processual é aplicado no Processo Civil, Penal, do Trabalho, etc.
- b) Teoria Dualista – o Direito Processual do Trabalho é autônomo, tem princípios, etc.

2.1. Direito Processual do Trabalho no Brasil

- Desenvolvimento legal;
- Desenvolvimento didático;
- Desenvolvimento doutrinário.

PRINCÍPIOS DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

1. Conceito

2. Princípios

- Dispositivo – permite ao juiz desenvolver o processo independentemente da iniciativa das partes; dar andamento ao processo – **IMPULSO OFICIAL**.

- Inquisitório – tem mais aplicabilidade que no processo comum. O juiz tem mais liberdade de colheita de provas.

- Concentração/**Dualidade** – geralmente, os atos processuais na Justiça do Trabalho são concentrados, realizados em audiência.

- Imediatidade e Celeridade Processual (ou celeridade ativada: art. 712, f promover o rápido andamento dos processos, especialmente na fase de execução e a pronta realização dos atos e diligências deprecadas pelas autoridades superiores)

- Eventualidade – tanto na petição inicial quanto na contestação, as partes deverão alegar tudo. Mas, em virtude de ser o empregado hipossuficiente, às vezes, admite-se, quando ainda não contestada a ação, até a abertura da audiência, um pedido de aditamento da petição inicial. Mas, quando feito o aditamento, suspende-se o processo e devolve-se o prazo ao reclamado para que ele possa se manifestar sobre o pedido feito naquele momento.

- Contraditório

- Conciliação – princípio basilar do PTb. Se o juiz deixa de fazer a conciliação na abertura da audiência, há entendimento de que a sentença poderá ser anulada ou não. Segundo Belfort, é obrigatória, por se tratar de questão de ordem pública.

Art. Aberta a audiência,...
Terminada a instrução...

Feita a primeira proposta de conciliação, mas não a segunda, a decisão é nula. Não feita a primeira, mas realizando-se a Segunda, convalida-se. Se não for feita a primeira nem a segunda, a decisão é nula. A conciliação pode ser feita em qualquer fase do processo, inclusive já na execução.

- Instrumentalidade das formas – só se deve declarar a nulidade processual se existir prejuízo, desde que não possa ser renovado. Além disso, quem provoca a nulidade não pode alegá-la para se defender. Não se declara totalmente a nulidade, mas somente dos atos que foram atingidos e não possam ser aproveitados.

Art. 794. Nos processos sujeitos à apreciação da Justiça do Trabalho só haverá nulidade quando resultar dos atos inquinados manifesto prejuízo às partes litigantes.

Art. 795. As nulidades não serão declaradas senão mediante provocação das partes, as quais deverão arguí-las à primeira vez em que tiverem de falar em audiência ou nos autos.

§ 1º. Deverá, entretanto, ser declarada *ex officio* a nulidade fundada em incompetência de foro. Nesse caso, serão considerados nulos os atos decisórios.

- Legalidade e Boa fé (aplicado tanto ao empregado quanto ao empregador)

- “Jus postulandi” – o empregado poderá, pessoalmente, apresentar sua reclamação, salvo quando se tratar de recurso extraordinário, que só poderá ser feito através de advogado. A parte poderá litigar até o TRT. Mas, se houver recurso ao TST ou ao STF, só através de advogado.

- Duplo grau de jurisdição – com a reforma do Judiciário, estão sendo criados mecanismos para restringir os recursos.

- “*Non reformatio in pejus*” – a parte que recorreu não pode ter agravada sua situação.

- Preclusão – ocorre dentro do processo. Ex.: queria fazer um protesto e não fez.

- Perempção – devido à inércia, perde-se o direito de reclamar. Ex.: dá causa a 3 arquivamentos.

- Subsidiariedade (art. 769) – quando a norma de DT Processual do Trabalho for mista, deve-se utilizar as normas de DT Processual comum.

- Falencial

Art. 768. Terá preferência em todas as fases processuais o dissídio cuja decisão tiver de ser executada perante o juízo da falência.

A própria CLT estabelece que os créditos de salários dos trabalhadores são privilegiados. Iniciada a execução, deve prosseguir na Justiça do Trabalho. Se não tiver sido iniciada a execução, a ação não é transportada para o juízo falimentar. Mas, a sentença é levada como título executivo judicial para o “monte mor”.

Os bens que estavam constrictos não serão trazidos para o “monte mor”.

- Salarial – deve haver uma coerência entre o que vai ser dado e o que a empresa pode suportar.

Art. 766. Nos dissídios sobre estipulação de salários, serão estabelecidas condições que, assegurando justo salário aos trabalhadores, permitam também justa retribuição às empresas interessadas.

O princípio da política salarial só existe para o salário mínimo. Salvo esse caso, vige o princípio da livre negociação.

- Compensação por retenção

Art. 767. A compensação ou retenção só poderá ser argüida como matéria de defesa.

Só pode ser estabelecido desde que o crédito que se pretende compensar seja de natureza salarial. Se se tratar, por exemplo, de um crédito oriundo da emissão de notas promissórias, não pode haver compensação.

APLICAÇÃO DA LEI PROCESSUAL TRABALHISTA NO ESPAÇO E NO TEMPO (07/10/99)

ESPAÇO: Dá idéia de território onde a lei está sendo aplicada, ou seja, aplicação do princípio da territorialidade.

Dentro do território brasileiro, aplica-se a lei processual brasileira, com EXCEÇÃO do art. 651, § 2.º da CLT.

“Art. 651. A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutra local ou no estrangeiro.

§ 2º. A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento, estabelecida neste artigo, estende-se aos dissídios ocorridos em agência ou filial no estrangeiro, desde que o empregado seja brasileiro e não haja convenção internacional dispondo em contrário.”

Ou seja, quando o empregado brasileiro trabalha em território estrangeiro, poderá ajuizar a reclamação no território nacional, sendo aplicadas as leis processuais brasileiras.

⇒ Quando se trata de aplicação da lei processual trabalhista no espaço, aplica-se sempre as leis brasileiras no território brasileiro. Porém, quando se tratar de brasileiro empregado no exterior, tem-se a exceção do art. 651, §2.º.

TEMPO: Deve-se sempre relacionar à idéia de que a lei não pode retroagir para prejudicar.

ÍSIS DE ALMEIDA:

RECURSOS:

Tanto no que concerne aos pressupostos objetivos como aos subjetivos, são válidas as leis (disposições) vigentes ao tempo em que a decisão é proferida, pois é a partir desse momento que nasce o direito ao apelo e a prática do ato de apelar pode se impor.

✓ Irrecorribilidade das *reclamações de alçada* (cujos valores não ultrapassem 2 salários mínimos)

✓ Projeto de lei recentemente enviado ao Congresso Nacional dispondo que, quando a reclamação até 40 salários mínimos, o recurso só poderá ser oponível se se tratar de matéria constitucional, de forma a limitar a possibilidade de interposição de recursos, evitando os recursos protelatórios.

Quando já houve notificação da decisão e surge uma nova lei diminuindo o prazo para o recurso, prevalecerá o prazo da lei velha, por ser mais benéfica.

No entanto, se ainda não tiver havido notificação da decisão, prevalecerá o prazo da lei nova, pois, salvo disposição em contrário, esta tem aplicação imediata.

Por outro lado, ainda que as partes já tenham sido notificadas, aplica-se a lei nova quando esta ampliar o prazo para interpor o recurso.

COMPETÊNCIA E FUNCIONAMENTO DA JUSTIÇA DO TRABALHO CONFLITO DE COMPETÊNCIA

A competência seria uma parcela de jurisdição atribuída a um juiz.

1. Os Sistemas Jurídicos

1.1. A competência da Justiça do Trabalho e os setores do Direito do Trabalho

A justiça do Trabalho tem competência para dirimir os dissídios entre empregados e empregadores que dizem respeito à relação de trabalho, e não somente relação de emprego.

Há casos em que, mesmo não havendo relação de emprego, a Justiça do Trabalho é competente, como pequena empreitada, habeas corpus, mandado de segurança, etc.

1.1.1. Sistemas Jurídicos Unificados

Não há a divisão da Justiça em várias áreas; todos os juízes pertencem a uma só Justiça. Os Tribunais não são especificados, julgam quaisquer litígios, havendo apenas uma especificação interna.

Ex.: Itália, Espanha.

1.1.2. Sistemas Jurídicos Fragmentados

Há juízes com competência em áreas específicas.

Ex.: Brasil.

1.1.3. Inconveniência da Fragmentação

A diversidade de decisões ocasiona um grande número de recursos, não se visa a fazer com que haja uma uniformidade.

2. Competência da Justiça do Trabalho e os tipos de relação de trabalho

A Justiça do Trabalho tem competência para julgar dissídios decorrentes de outros tipos de relação de trabalho, tais como a pequena empreitada, (art. 652, III, da CLT), (?) mão-de-obra portuária, habeas corpus, mandado de segurança, ação civil pública contra exploração de mão-de-obra infantil..., desde que se refira a alguma relação de trabalho.

3. Competência da Justiça do Trabalho e a divisão dos dissídios individuais e coletivos.

- dissídios individuais – são as chamadas ações trabalhistas, que podem ser simples ou plúrimas.
- dissídios coletivos – envolvem as categorias de empregados e empregadores.

Após a reforma do Judiciário, a competência normativa(dissídios coletivos) da Justiça do Trabalho será mitigada, cabendo somente a apreciação dos dissídios coletivos quando houver paralisação de trabalho.

4. Competência material da Justiça do Trabalho no Brasil

4.1. Noções Gerais

- ⇒ Tipos de competência
 - Competência específica
 - Competência decorrente: mandado de segurança, habeas corpus
 - Competência executória

4.2. Dissídios individuais entre empregadores e empregados

4.2.1. Dissídios individuais (propriamente ditos) – reclamações trabalhistas

4.2.2. Ação declaratória

4.2.3. Ação rescisória – difere do cível porque no DTb não se exige o depósito prévio de 5% do valor da condenação.

4.2.4. Pequena empreitada – quando o empreiteiro for um operário ou artífice

4.2.5. Entes de Direito Público Externo (Ex.: embaixadas)

4.2.6. Trabalhadores temporários contra empresas de trabalho temporário

Se se tratar de serviço de vigilância ou conservação e asseio não gera vínculo com a empresa tomadora de serviço, devendo ser acionada somente a empresa de trabalho temporário que o contratou.

Entretanto, se for qualquer outro tipo de prestação de serviço, o prazo máximo será de 90 dias para que somente a empresa de trabalho temporário seja responsável. Ultrapassando esse prazo, já se forma um vínculo entre o empregado e a tomadora de serviços, havendo responsabilidade subsidiária com a empresa de trabalho temporário. Mas, a solidariedade não se presume; decorre da lei ou do contrato.

4.2.7. Atos de jurisdição voluntária

Ex.: Busca e apreensão, notificação

4.2.8. Trabalhadores avulsos

Competência adquirida com a CF88.

4.2.9. PIS/PASEP/Seguro-desemprego

Anteriormente, o Enunciado 300 do TST estabelecia que a competência da JTb nessa área era somente para cadastramento ou determinados ?. atualmente, a competência é ampla.

4.2.10. Dissídios Coletivos

Quando as partes não conseguem, após a negociação, celebrar acordo ou convenção, ingressam com um dissídio coletivo de natureza econômica.

Porém, quando for relativo ao não cumprimento de determinada decisão, tem-se os dissídios coletivos de natureza jurídica.

4.2.11. Mandado de Segurança

Somente têm competência os Tribunais: TRT's ou TST; nunca as Juntas, pois, normalmente, na JTb, são decorrentes de violação de um direito por algum juiz, abuso de autoridade.

4.2.12. Mandado de Segurança Coletivo

4.2.13. Mandado de Injunção

Especificamente determinado na Reforma.

5. Competência Territorial

5.1. As regras de Competência Territorial

A lei protege o empregado, para que ele possa, em algumas situações (ex.: viajante), ajuizar a reclamação onde ele mora.

A competência interna, em matéria territorial, é absoluta. E também se estende aos dissídios ocorridos no estrangeiro, desde que não o empregado seja brasileiro haja convenção internacional dispondo de forma diferente.

Art. 651. A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutra local ou no estrangeiro.

§ 1º. Quando for parte no dissídio agente ou viajante, é competente a Junta da localidade onde o empregador tiver o seu domicílio, salvo se o empregado estiver imediatamente subordinado à agência, ou filial, caso em que será competente a Junta em cuja jurisdição estiver situada a mesma agência ou filial.

§ 2º. A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento, estabelecida neste artigo, estende-se aos dissídios ocorridos em agência ou filial no estrangeiro, desde que o empregado seja brasileiro e não haja convenção internacional dispondo em contrário.

§ 3º. Em se tratando de empregador que promova realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho, é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços.

5.2. Local de prestação do serviço

A regra é que o empregado trabalhe no mesmo local em que foi contratado. Porém, se ocorrer que seja contratado em um lugar e preste serviços em outro, poderá ajuizar uma eventual reclamação trabalhista em qualquer uma das duas localidades.

OBS: A competência da JTb quanto a FGTS limita-se às hipóteses em que há litígio. Havendo simples levantamento, a competência é da Justiça Comum.

6. Competência por distribuição

7. Outros Critérios de Competência

7.1. Prorrogação de Competência

Dá-se sempre que a parte reclamada não oponha a exceção de incompetência, ocorrendo, automaticamente, a prorrogação.

Entretanto, só pode ser prorrogada a competência relativa, pois a incompetência absoluta é preliminar de mérito, podendo ser declarada de ofício, a qualquer tempo ou grau de jurisdição, não podendo ser prorrogada.

Em razão da matéria, a competência é absoluta; em razão do território é relativa e pode ser prorrogada.

7.2. Competência por Prevenção

Ocorre toda vez que um juiz despache uma causa conexa ou por continência, ficando preventivo; ou seja, todas as ações acessórias deverão ser dirigidas àquele juiz.

Ex.: Um empregador ingressa com uma ação de consignação em pagamento contra seu empregado. Posteriormente, se este for ajuizar uma reclamação trabalhista, isto deverá ser realizado perante o mesmo juiz.

7.3. Foro de eleição

Não existe na JTb. A cláusula que o dispuser sobre isso é nula, haja vista ir de encontro às normas de ordem pública. A não ser que a pessoa more e trabalhe em São Luís e eleja o foro desta cidade. Nesse caso não há problemas, pois não foi eleito foro diferente do qual deveria ser ajuizada uma provável reclamação.

8. Conflito de Competência

8.1. Conflito Positivo

8.2. conflito Negativo

OBS: Competência para dirimir o conflito:

*Dois Juízes do Trabalho da mesma região: Tribunal Regional ao qual pertencem;

* Dois Juízes do Trabalho de regiões diferentes: TST;

*Juiz de Direito investido de jurisdição trabalhista e Juiz de JCJ: STJ (Entretanto, a Reforma que está sendo discutida pretende alterar esse critério, a fim de que o conflito de competência seja decidido pelo TRT, pois se o Juiz de Direito está investido de jurisdição trabalhista, não faz sentido essa regra.).

14/10/99

9. Questões incomuns

ATOS, TERMOS, PRAZOS PROCESSUAIS, NULIDADE (26/10/99)

1. Atos (art. 770 da CLT)

- Conceito

Aqueles que têm o efeito de constituir, conservar, desenvolver, modificar ou cessar a relação processual.

- Classificação

- *Atos do juiz*: sentenças, despachos, decisões interlocutórias, etc.
- *Atos das partes*: petição inicial, contestação, réplica, etc;
- *Atos de terceiros*: perícia, traduções, etc.

- Características

- Publicidade (art. 770) – regra geral, salvo quando o interesse público determine de forma diferente. Quando houver exceção a esse princípio, o conhecimento do processo é restrito às partes e seus advogados;
- Documentação (art. 771);
- **Especificação.**

- Formas dos Atos

Escrita, a tinta, datilografada, etc.

- Comunicação

- citação
- intimação
- notificação

A notificação inicial pode ser feita pelos Correios, mas a citação para efeito de execução deve ser feita pessoalmente ao executado, por oficial de Justiça.

- **Ônus Processual**

2. Termos

São atos da secretaria ou do escrivão, materializados em assentos, escritos nos autos, registrando o ato processual praticado.

3. Prazos

É o tempo pelo qual deve ser praticado um ato processual.

No Processo do Trabalho, geralmente, os prazos dos atos processuais se passam em audiência. Mas, há algumas exceções.

- Ex.: Resposta a uma ação cautelar – 5 dias.
 Citação para pagar ou oferecer bens à penhora – 48 horas
 Embargos à Execução – 5 dias
 Recurso – 8 dias

Quando não se trata de ato inicial do processo de conhecimento, qual seja, a defesa (notificação para comparecer à audiência onde deverá produzir defesa), a única exigência que a lei determina é que a audiência não poderá se realizar em menos de 5 dias contados do recebimento da notificação; e quando se trata de pessoa jurídica de Direito Público – prazo em quádruplo para contestar, o prazo mínimo é de 20 dias.

Mas, quando se trata de ato que não passará em audiência, como uma ação cautelar, uma tutela antecipada, há um prazo pré-determinado legalmente, um lapso de tempo entre o recebimento da notificação e o momento da prática do ato.

- Classificação

- Legais;
- Processuais;
- Judiciais;
- Convencionais

- Duração

*PEREMPTÓRIOS são prazos que nem o juiz pode dilatar, como por exemplo, o prazo para pagar ou oferecer bens à penhora; salvo se houver um motivo relevante, tal como, calamidade pública, etc. São fatais, ou seja, não praticado os atos no prazo determinado na lei, não mais poderão ser realizados.

*DILATÓRIOS: são aqueles que podem ser dilatados; por exemplo, uma perícia.

- Contagem

⇒ Regra geral – exclusão do dia do começo (*dies a quo*) e a inclusão do dia final (*dies ad quem*).

EXCEÇÕES:

*Se for notificado numa sexta-feira, não se começará a contar o prazo do sábado, mas da segunda subsequente, se for dia útil.

*Se for notificado na quinta e sexta for feriado – só se vai computar a partir de Segunda, quando for dia útil.

*Se for notificado quinta, não sendo feriado na sexta, começa a computar desse dia, não se excluindo da contagem o sábado nem o domingo.

Só não se pode começar a computar um prazo quando o dia subsequente for dia não-útil.

Mas, se for notificado no sábado, não computa o sábado nem o domingo. Dá-se por intimado na segunda e começa a computar da terça, se for dia útil. Não o sendo, no primeiro dia útil.

Então, os prazos que se vencerem em sábados, domingos e feriados são prorrogados para o primeiro dia útil. O único problema que existe é a **ação rescisória**. Alguns entendem que, se o prazo, por exemplo, terminar no domingo, embora não seja dia útil, dever-se-ia propor a ação na sexta. Entretanto, outros entendem que o prazo se estende até a segunda.

- Prazo para os entes públicos

- Interrupção e Suspensão

OBS: *Distribuição* é o ato pelo qual é designado o órgão jurisdicional perante o qual o procedimento terá desenvolvimento (art. 783 e s. da CLT), com o escopo de proporcionar uma repartição equitativa dos processos entre as Juntas submetidas à mesma jurisdição.

Se houver um desequilíbrio, ocorrido, por exemplo, pelo fato de haver impedimento, de uma Junta estar preventiva, posteriormente, deve-se compensar essa devolução de processo com outro.

Custas são as despesas relativas ao expediente e movimentação das causas, calculadas de acordo com os seus respectivos **rendimentos**, ou seja, são as despesas efetuadas pelas partes.

As custas deverão ser pagas pelo vencido, ainda que a ação tenha sido julgada procedente apenas em parte, só não sendo assim quando há acordo.

Em caso de recursos, deverão ser pagas até 5 dias após a sua interposição, devendo ser homologadas até o 5.º dia após esse pagamento.

Ex.: Se tem 8 dias para interpor um recurso, mas se interpõe no 3.º dia, você tem até o 8.º dia para pagar as custas, sob pena de deserção; o recurso não vai ser CONHECIDO. Mas, se interpõe só no 8.º dia, tem até o 13.º para pagar as custas. Ou seja, são *sempre 5 dias após a interposição do recurso*, ainda que isto tenha sido feito antes do final do prazo de 8 dias.

Se o empregado for sindicalizado e não tiver obtido o benefício da justiça gratuita ou isenção de custas, o sindicato, quando intervir no processo, poderá fazer (**pedir dispensa**) o pagamento das custas devidas.

4. Nulidades – SISTEMA DA FINALIDADE

❖ PRINCÍPIOS

- Instrumentalidade das formas – só deverá ser decretada a nulidade quando causar prejuízo.
- Transcendência – a nulidade só se decreta quando existe prejuízo.
- Convalidação – ainda que determinado ato seja nulo, mas, essa nulidade não foi alegada na primeira oportunidade e não causou prejuízo, esse ato não será anulado.

Ex.: Se alguém recebe uma notificação determinando que apresente a defesa em audiência que se realizará em 2 dias e, não obstante ser um prazo menor que o estabelecido na lei (5 dias), se o reclamado apresentar sua defesa, não poderá pedir depois que seja decretada a nulidade do processo todo, pois não houve prejuízo.

Porém, se a pessoa não comparece e o juiz não verifica que não há 5 dias, poderá, em Recurso Ordinário, pedir que o Tribunal decrete a nulidade, pois houve cerceamento de defesa.

Se preferir, o reclamado pode comparecer e dizer ao juiz que não teve prazo hábil, pedindo que devolva o prazo, devendo este mandar notificar novamente e marcar outra audiência.

- Proteção – a parte que der causa à nulidade não poderá alegá-la, protegendo, então, a parte não responsável pela ocorrência da nulidade.

“Não se anulam atos processuais se, embora violada a forma processual adequada, não houve prejuízo para os interessados e o ato atingiu o fim a que se destinava, produzindo o mesmo efeito que teria sido produzido com um ato regular.”

1. Princípio instrumentalista na CLT
2. Incompetência territorial – art. 795, §1.º

O legislador cometeu um erro ao elaborar o § 1.º do art. 795, confundindo a incompetência material (absoluta) com a incompetência relativa, haja vista que esta se prorroga, não podendo ser declarada *ex officio*. E a incompetência de foro (territorial) é relativa; não sendo alegada, prorroga-se.

3. Momento da Alegação – art. 795

Deve ser alegada a nulidade na primeira vez que as partes tiverem que falar nos autos.

PROTESTO: quando, por exemplo, um pedido para oitiva de testemunhas é indeferido, o prejudicado deve fazer o protesto, pedindo que fique consignada em ata a recusa, em virtude da inexistência do agravo retido do Processo Civil. Faz-se necessário porque, em Processo do Trabalho as decisões interlocutórias são inatacáveis via recurso. Então, deve-se protestar pra evitar a preclusão.

4. Efeito da nulidade – art. 798

Só atinge os atos nulos, não produzindo efeitos sobre os atos que não foram atingidos pela nulidade. Somente devem ser anulados os atos que forem atingidos direta ou indiretamente pela nulidade.

“Art. 798. A nulidade do ato não prejudicará senão os posteriores que dele dependam ou sejam conseqüência.”

5. Competência funcional para pronunciamento
AÇÃO TRABALHISTA

1. Classificação das Ações (modo geral)

- Individuais
- Coletivas

As ações serão restringidas, pois irá perder seu poder normativo, ficando somente as de natureza jurídica, não mais as de natureza econômica.

- 1.1. Individuais

- Condenatórias
- Constitutivas
- Declaratórias
- Executórias
- Cautelares: na CLT temos 2 exemplos – art. 656, XIX e X. Hoje se a liminar for satisfativa – não mais de poderá conceder a liminar. Mas pode haver concessão de liminar na Busca e Apreensão; ou depoimento antecipado de testemunhas.
- Mandamentais

1.2. Coletivas

- Constitutivas
- Declaratórias

OBS: As ações coletivas nunca podem ser condenatórias, pois tratam de interesses de classe, de categoria, sendo, portanto, interesses abstratos.

2. Condições de seu exercício

- Possibilidade jurídica do pedido
- Interesse de agir
- Legitimidade para a causa

OBS: Ação de cumprimento existe toda vez que se tem uma sentença normativa, um acordo coletivo ou convenção coletiva que não foram cumpridos.

PARTES E PROCURADORES. REPRESENTAÇÃO E ASSISTÊNCIA. *JUS POSTULANDI*. MANDATO TÁCITO

1. Partes

- Capacidade de ser parte (todos aqueles civilmente responsáveis)

Enquanto no Processo Civil só pode ser parte o substituto, no Processo do Trabalho pode atuar como parte tanto o substituto quanto o substituído.

Ademais, no Processo do Trabalho, a substituição processual é ampla, e não restrita como no Processo Civil. O STF, interpretando o inc. III do art. 8.º da CF, entendeu que o sindicato pode ser substituto processual em qualquer ação.

- Capacidade Processual (substituição anômala)
- Conceito de parte

É o detentor do direito material, podendo ser sujeito ativo ou passivo; é quem está legitimado para a ação.

O substituto processual, embora não seja detentor do direito material, tem legitimidade para ser parte. Há uma substituição legal, um mandato legal.

2. Representação

- Conceito

Quando a parte está acompanhada de advogado ou quando o menor é representado pelos pais, tutores ou curadores.

- Tipos:
 - Legal (todo aquele definido em lei)
 - convencional

- geral
- parcial
- por tutor
- por curador
- pelo MP

3. Legitimação para representar

- Menor de 18 anos – pais, tutores, curadores
- Outras pessoas: art. 12 do CPC
- Incapazes não-menores

4. Ilegitimidade de representação

- Preposto – só pode ser empregado do reclamado, da Empresa. (Enunciado do TST)
- Empregado de outra profissão

5. Litisconsórcio

- Conceito

Quando existe comunhão de interesse entre determinadas pessoas para se propor uma ação.

Na JTb, há a necessidade de haver litisconsórcio em determinados casos, pois quem não foi parte na cognição não pode ser parte na execução.

- Espécies:

- Ativo
- Passivo
- Misto

6. Assistência

- Conceito

- Tipos

- simples ou adesiva – quando se assiste a parte por estar obrigado

- qualificada ou litisconsorcial – quando o assistente recebe o processo no estado em que se encontra (no Processo Civil). No Processo do Trabalho, dificilmente se encontra isso.

7. *Jus postulandi*

A própria parte pode apresentar a reclamação ou se defender. Mas, isso não é válido para o preposto. A Parte pode recorrer até o TST.

OBS: O preposto só pode recorrer até o TRT.

8. Mandato tácito

Quando, embora não haja mandato escrito, determinada pessoa acompanha o processo, pratica atos processuais e a parte não se opõe.

AÇÕES TRABALHISTAS PROPRIAMENTE DITAS

1. Individual

- Simples
- Plúrima – quando existem vários autores, desde que seja o mesmo pedido e a mesma causa de pedir.

- Inquérito para apuração de falta grave
- Causas de Alçada – quando o valor não ultrapassar a 2 salários mínimos
- Ação de consignação em pagamento
- Ação possessória – Ex.: quando o empregado recebe um imóvel pelo trabalho e, após a rescisão do contrato, este não quer desocupar o imóvel; quando empregados ocupam o pátio da empresa para fazer greve.
- Ação cautelar – Exs.: busca e apreensão, exibição, etc. (apreensão de uma CTPS retida pelo empregador)

2. Coletiva

Os dissídios coletivos têm natureza:

- Jurídica – para interpretar cláusulas estabelecidas na convenção ou no acordo coletivo ou na sentença normativa.
- Econômica – quando se vai estabelecer normas de condições de trabalho a serem aplicadas entre empregados e empregadores pertencentes àquelas categorias que estão litigando.

NOME DAS PARTES:

- Dissídio Individual
 - reclamante
 - reclamado
- Inquérito para apuração de falta grave
 - requerente
 - requerido
- Dissídio Coletivo
 - suscitante
 - suscitado

AUDIÊNCIA DE INSTRUÇÃO E JULGAMENTO. CONCILIAÇÃO. CONTESTAÇÃO. COMPENSAÇÃO. RETENÇÃO. (28/10/99)
2ª PARTE

OBSERVAÇÕES:

CPC

Art. 282. A petição inicial indicará:

- I - o juiz ou tribunal, a que é dirigida;
- II - os nomes, prenomes, estado civil, profissão, domicílio e residência do autor e do réu;
- III - o fato e os fundamentos jurídicos do pedido;
- IV - o pedido, com as suas especificações;
- V - o valor da causa;
- VI - as provas com que o autor pretende demonstrar a verdade dos fatos alegados;
- VII - o requerimento para a citação do réu.

CLT

Art. 840. A reclamação poderá ser escrita ou verbal.

§ 1º. Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do presidente da Junta, ou do juiz de Direito, a quem for dirigida, a qualificação do reclamante e do reclamado, uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

Quando o reclamante não souber a qualificação do reclamado, deve-se por estado civil e profissão ignorados.

Não sabendo o endereço, deve constar da petição que o reclamado se encontra em local incerto e não sabido, devendo haver o pedido de citação por edital.

Com a petição inicial, o reclamante deverá trazer todos os documentos, bem como fazer todos os pedidos, em função do princípio da eventualidade, pois depois não há mais oportunidade para fazê-lo.

Mas, no Processo do Trabalho existe uma diferença. Permite a Justiça do Trabalho, até a abertura da audiência, antes, portanto, da apresentação da contestação, o aditamento do pedido inicial, bem como juntada de documentos.

A parte tem o *jus postulandi* na Justiça do Trabalho, podendo a parte ingressar, ela mesma, sem assistência de advogado, nessa Justiça.

O artigo 840 da CLT contém uma imprecisão, pois exige, como um dos requisitos da petição inicial, a designação do Presidente da Junta, que, entretanto, só ficará sendo conhecido após a distribuição, portanto, já tendo sido entregue a petição inicial. Somente poder-se-á designar, de imediato, o Presidente nas localidades em que haja apenas uma Junta.

O mesmo ocorre se se tratar de Juiz de Direito investido de Jurisdição Trabalhista, em que, se houver mais de um na comarca, em que ambos tem competência para ações de qualquer natureza, não se pode designar, antecipadamente, a qual juiz a petição inicial é dirigida, salvo se houver apenas um na respectiva comarca.

A CLT é omissa quanto a alguns requisitos enumerados no CPC, tais como valor da causa e pedido de citação. Quanto à citação, subentende-se, implicitamente, que deverá ser pedida, também, quando se refere ao pedido. Na Justiça do Trabalho, há, na realidade, uma notificação com efeitos de citação.

No Processo do Trabalho, a diferença entre notificação e intimação é que a notificação pode não ser pessoal, bastando que a correspondência chegue ao local onde se presume que a pessoa resida ou onde a firma está estabelecida. Por outro lado, a citação tem que ser pessoal. Em decorrência desse significado é que, no Processo do Trabalho, quando se for proceder à execução, deverá haver citação, e não notificação.

A citação, para maior segurança, deve ser feita por Oficial de Justiça, e não através dos Correios, como ocorre com a notificação.

A petição inicial deverá ser feita em 2 vias, porque a Segunda via servirá como mandado para notificar o reclamado, o que é feito pelos Correios, ocasião em que também já se notifica o reclamante da data da audiência, que deverá ser realizada no prazo mínimo de 5 dias, se se trata de pessoa física ou jurídica de direito privado.

Isso se dá em função do princípio da celeridade, acrescentando-se, ainda, a possibilidade de que a defesa seja oral, por 20 minutos, o que é desaconselhável, pois todos os pedidos constantes da inicial deverão ser impugnados, sob pena de preclusão. Acresce-se a isto o fato de que não possui valor algum, na Justiça do Trabalho, a chamada *defesa genérica*, considerando-se não ter havido qualquer defesa.

A audiência é marcada pela própria Junta, através da distribuição, não tomando o juiz conhecimento antecipado desse fato, o qual só irá conhecer o teor da petição na hora da audiência. É o Diretor da Secretaria o encarregado de proceder à notificação do reclamado, diferindo do Processo Civil, em que a autuação é determinada pelo juiz.

Se houver aditamento da inicial, devolve-se todo o prazo ao reclamado, e não apenas o que restava.

1. Audiência

No mandado de intimação deverá haver a cominação ao reclamado de que seu não comparecimento à audiência importará confissão quanto à matéria de fato.

Art. 842. Sendo várias as reclamações e havendo identidade de matéria, poderão ser acumuladas num só processo, se se tratar de empregados da mesma empresa ou estabelecimento.

1.1. Conceito

É o momento em que são praticados os atos processuais. E no Processo do Trabalho vige o princípio da concentração, pelo qual os atos se passam necessariamente em audiência.

Art. 843. Na audiência de julgamento deverão estar presentes o reclamante e o reclamado, independentemente do comparecimento de seus representantes, salvo nos casos de Reclamatórias Plúrimas ou Ações de Cumprimento, quando os empregados poderão fazer-se representar pelo sindicato de sua categoria. (Redação alterada pela Lei n.º 6.667, 03.07.79).

§ 1º. É facultado ao empregador fazer-se substituir pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão o proponente.

Hoje em dia, preposto só pode ser empregado da empresa. Há uma orientação do TST nesse sentido, porque houve uma representação da OAB, haja vista Ter sido freqüente ver-se advogados que, ao mesmo tempo, realizavam a defesa do reclamado e representavam-no como preposto.

Por isso é que hoje é necessário a apresentação, pelo preposto, da Carteira de Trabalho (para provar a relação de emprego com aquela empresa) e do Estatuto ou Contrato Social da empresa (para verificar se quem autorizou aquele preposto possuía poderes para tanto).

Embora a CLT autorize o comparecimento somente das partes, sem assistência de advogado, se somente este se fizer presente, aplica-se a revelia, o que é inconcebível. Revelia é falta de defesa, não se coadunando com esse caso. O máximo que se poderia aplicar era a pena de confesso. Pois, se já existe advogado e este comparece com uma procuração da empresa, não pode ser preposto, ou seja, não pode depor sobre os fatos alegados.

A presença do reclamado é mais importante que a do advogado.

§ 2º. Se por doença ou qualquer outro motivo poderoso, devidamente comprovado, não for possível ao empregado comparecer pessoalmente, poderá fazer-se representar por outro empregado que pertença à mesma profissão, ou pelo seu sindicato.

1.2. Significado

“Em razão dos princípios gerais do processo trabalhista, que se concentra fundamentalmente na audiência, como decorrência da oralidade, esta assume especial relevância, por isso que nela se realizam os atos mais significativos do processo.”

Embora a praxe seja apresentar defesa escrita, esta, em função do princípio da oralidade, deveria ser feita verbalmente. Mas, por tolerância, admite-se que seja feita na forma escrita.

1.3. Conciliação

Quando as partes comparecem, inicialmente, o juiz deve propor a conciliação.

A norma anterior não determinava que o juiz deveria propor a conciliação antes da apresentação da defesa. Essa redação do art. 846 foi dada pela Lei n.º 9.022, de 05.04.95.

Antes, a redação desse dispositivo citado era a seguinte:

“Antes da audiência, será lida ou dispensada a leitura da inicial. Em seguida, o reclamado apresentará a defesa. O juiz proporá a conciliação.”

Mas, hoje, para ganhar tempo, propõe-se a conciliação antes da apresentação da defesa.

2. Procedimento

Aberta a audiência, o juiz deverá propor a conciliação.

2.1. Horário (art. 813, CLT)

Art. 813. As audiências dos órgãos da Justiça do Trabalho serão públicas e realizar-se-ão na sede do Juízo ou Tribunal em dias úteis previamente fixados, entre 8 e 18 horas, não podendo ultrapassar cinco horas seguidas, salvo quando houver matéria urgente.

2.2. Casos Especiais (art. 813, § 2.º, CLT)

§ 2º. Sempre que for necessário, poderão ser convocadas audiências extraordinárias, observado o prazo do parágrafo anterior.

2.3. Quem deve estar presente (art. 845)

Art. 845. O reclamante e o reclamado comparecerão à audiência acompanhados das suas testemunhas, apresentando, nessa ocasião, as demais provas.

2.4. Conseqüências da falta (art. 844)

- Reclamante – arquivamento
- Reclamado – revelia e confissão quanto à matéria de fato.

OBS: Se o reclamado não comparece à audiência e, analisando o processo, descobre-se que o empregado já saiu da empresa há mais de 5 anos, quando se trata de feito patrimonial, ainda que se observe a prescrição (e não coincidência), o reclamado, quando da interposição de recurso, poderá até deixar de justificar a falta dele à audiência. Deverá, então, ser reformada a sentença, extinguindo-se o processo com julgamento de mérito.

Mas, quando não se trata de matérias de direito, o recurso que se interpuser perante o Tribunal terá o único objetivo de tentar elidir a revelia.

Se o reclamado não comparece, não havendo como elidir a revelia e não sendo uma questão de direito, o recurso não pode ser conhecido. Se elidir a revelia, o Tribunal *cassa* a decisão, devolve o processo à Junta para iniciar novamente a instrução..

3. O não comparecimento das partes e suas conseqüências

A audiência, nos dissídios individuais é chamada de audiência de julgamento. A audiência de instrução e julgamento é a dos dissídios coletivos.

Art. 844. O não comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão, quanto à matéria de fato.

Por isso é que alguns juízes defendem que o não-comparecimento do reclamado, embora esteja presente seu advogado, configurará a revelia.

Se o reclamante não comparece, o processo é arquivado, sendo, então, condenado ao pagamento das custas.

Mas, se for o reclamado quem deixar de comparecer, julga-se antecipadamente a lide, visto que importará revelia, além de confissão quanto à matéria de fato.

3.1. Arquivamento

Quando se dá o arquivamento do processo, o empregado pode tomar recurso, mas é muito mais fácil promover uma nova reclamação.

Mas, se der causa a 2 arquivamentos, ele perde o direito de reclamar pelo prazo de 6 meses. E se der causa a 3 arquivamentos, haverá a preempção, perdendo o direito de reclamar. Há quem defenda que não existe essa penalidade ao autor, porém, Belfort acha que deva ser aplicada essa sanção.

Admitamos que a audiência tenha sido realizada, a conciliação tenha sido proposta, mas, **o reclamado não apresentou a defesa**. O juiz deverá marcar nova data para a continuação da audiência, para ouvir só os depoimentos das partes. Mas, poderá, também, marcar uma instrução completa.

Se o juiz tiver recebido a defesa e marcado audiência seguinte para os depoimentos pessoais, mas não comparece nem o reclamante nem o reclamado, o juiz deverá aplicar a pena de confesso a ambos. Depois de contestada a ação, ainda que as partes não compareçam, não poderá arquivar o processo nem julgar antecipadamente a lide.

Havendo, nos autos, elementos de convicção suficientes, o juiz poderá proferir a sentença. Se não houver, **deverá ouvir testemunhas (arquivar/instruir o processo)**.

3.2. Efeitos

3.3. Pena de confissão ao reclamante

3.4. Revelia

3.5. Configuração

3.6. Confissão do reclamado

- *ficta* – quando ele não comparece, o que poderá ser elidido por outros meios de prova.
- *Real* – nem sempre pode ser tida como absoluta

RESPOSTA DO RECLAMADO (09/11/99)

São 3 as modalidades pelas quais o reclamado poderá realizar sua defesa: exceção, reconvenção e contestação propriamente dita. Se tivermos que opor exceção ou reconvenção, estas deverão vir antes da contestação.

OBS: Contestação e Reconvenção: peças autônomas

Contestação e Exceção: peças autônomas

Exceções de impedimento, suspeição ou *ratione loci*: peças autônomas

- Exceção quanto à matéria (competência absoluta): preliminar de mérito – na mesma peça da contestação
- Exceção relacionada à competência relativa: argüida em peças autônomas

Por não haver um procedimento específico no Direito do Trabalho, devemos nos valer da subsidiariedade e aplicar o que estiver determinado no Código de Processo Civil.

Art. 297. O réu poderá oferecer, no prazo de 15 (quinze) dias, em petição escrita, dirigida ao juiz da causa, contestação, exceção e reconvenção.

Como fica o princípio da oralidade se se faz referência a PEÇAS AUTÔNOMAS?

E, de acordo com o princípio da concentração, os atos, geralmente, se passam em audiência, podendo ser realizados oralmente, ou seja, não haverá a necessidade de fazer isso no prazo de 15 dias, porque o reclamado deverá comparecer à audiência una e apresentará defesa. Então, aqui nesse caso não se vai aplicar a norma processual civil. só se oferecerá esse prazo de **15 dias (contados de quando?)** quando se está litigando no Tribunal, que funciona como instância originária, v.g., nos casos de ação rescisória, a qual é distribuída a um relator que está impedido ou suspeito, quando haverá possibilidade de se **propor** naquele prazo.

Já na Junta, a exceção ou reconvenção deverá ser apresentada juntamente com a contestação, na audiência, que poderá ser feita oralmente.

A contestação é obrigatória.

A CLT não diz que deverá ser feita a contestação com a exceção; **com a reconvenção é tranqüila**. A doutrina e as decisões dos Tribunais são contraditórias.

Nós sabemos que os atos, pelo princípio da concentração, são praticados em audiência. Se você vai apresentar uma exceção de incompetência ou de suspeição, logicamente que já deve, também, trazer a defesa

Admitamos que a Junta, apreciando a suspeição do classista – o processo fica suspenso (quando é suspeição do Juiz presidente, quem aprecia a exceção é o Tribunal; se for suspeição do classista, é a própria Junta), decida que não há suspeição ou o juiz não se dê por suspeito, ...

Art. 799. Nas causas da jurisdição da Justiça do Trabalho, somente podem ser opostas, com suspensão do feito, as exceções de suspeição ou incompetência.

As demais exceções serão alegadas como matéria de defesa.

Admitamos que a exceção seja acolhida...

Há juízes que entendem que, apresentada a defesa posteriormente, que o prazo tenha sido perdido e decretam a revelia, sem atentar para o fato que o processo estava suspenso.

Por isso, é melhor apresentar, logo com a exceção, a contestação, porque, uma vez suspeito, a defesa é aproveitada; não suspeito, a defesa, também, é acolhida. O mesmo se dá com a incompetência.

1. Exceção de Suspeição (art. 801, CLT)

Art. 801. O juiz, presidente ou classista, é obrigado a dar-se por suspeito, e pode ser recusado, por alguns dos seguintes motivos, em relação à pessoa dos litigantes:

- a) inimizade pessoal;
- b) amizade íntima;
- c) parentesco por consangüinidade ou afinidade até o terceiro grau civil;
- d) interesse particular na causa.

A suspeição pode ser tanto do Juiz Presidente como também do classista.

No Regimento do TRT da 16.^a Região, há um dispositivo pelo qual o Juiz do Tribunal ou da Junta não poderá atuar quando for parente até o 3.^o grau civil do advogado de uma das partes.

PROCEDIMENTO DA EXCEÇÃO:

Determinada a audiência, tendo sido o reclamado notificado para comparecer à audiência, comparece.

Art. 800. Apresentada a exceção de incompetência, abrir-se-á vista dos autos ao exceto, por 24 horas improrrogáveis, devendo a decisão ser proferida na primeira audiência ou sessão que se seguir.

Art. 802. Apresentada a exceção de suspeição, o juiz ou Tribunal designará audiência, dentro de 48 horas, para instrução e julgamento da exceção.

Então, verifica-se que existe uma diferença de procedimento entre a exceção de incompetência e a exceção de suspeição.

- Excipiente – quem promove a exceção
- Excepto – contra quem se promove a exceção

Tanto o réu quanto o autor podem propor a exceção.

O prazo de 24 e 48 horas, respectivamente para exceção de incompetência ou suspeição, é contado hora a hora.

Quando se opõe suspeição ao Presidente da Junta, se ele não se der por suspeito, mandará os autos ao Tribunal, que julgará a exceção. Se ele próprio se der por suspeito, é convocado seu substituto.

Quando se trata de suspeição do classista, é a própria Junta quem vai decidir. aquele juiz que for recusado poderá se afastar espontaneamente. Se ele não se der por suspeito, é afastado e, em qualquer dos casos, é convocado o suplente, que, com o Juiz Presidente e o outro classista, atuarão no feito.

Mas, podemos, ainda, aplicar, perfeitamente, a exceção de impedimento, prevista no art. 134 do Código de Processo Civil, transcrito a seguir:

CPC:

Art. 134. É defeso ao juiz exercer as suas funções no processo contencioso ou voluntário:

- I - de que for parte;
- II - em que interveio como mandatário da parte, oficiou como perito, funcionou como órgão do Ministério Público, ou prestou depoimento como testemunha;
- III - que conheceu em primeiro grau de jurisdição, tendo-lhe proferido sentença ou decisão;
- IV - quando nele estiver postulando, como advogado da parte, o seu cônjuge ou qualquer parente seu, consangüíneo ou afim, em linha reta; ou na linha colateral até o segundo grau;

V - quando cônjuge, parente, consanguíneo ou afim, de alguma das partes, em linha reta ou, na colateral, até o terceiro grau;

VI - quando for órgão de direção ou de administração de pessoa jurídica, parte na causa.

Parágrafo único. No caso do n.º IV, o impedimento só se verifica quando o advogado já estava exercendo o patrocínio da causa; é, porém, vedado ao advogado pleitear no processo, a fim de criar o impedimento do juiz.

Art. 135. Reputa-se fundada a suspeição de parcialidade do juiz, quando:

I - amigo íntimo ou inimigo capital de qualquer das partes;

II - alguma das partes for credora ou devedora do juiz, de seu cônjuge ou de parentes deste, em linha reta ou na colateral até o terceiro grau;

Nesse caso, tem-se o interesse na causa, estabelecido pela CLT.

III - herdeiro presuntivo, donatário ou empregador de alguma das partes;

IV - receber dádivas antes ou depois de iniciado o processo; aconselhar alguma das partes acerca do objeto da causa, ou subministrar meios para atender às despesas do litígio;

V - interessado no julgamento da causa em favor de uma das partes.

Parágrafo único. Poderá ainda o juiz declarar-se suspeito por motivo íntimo.

Muito embora estejam dispostas de forma diferente, as normas do CPC assemelham-se às da CLT.

CASOS EM QUE A SUSPEIÇÃO NÃO SERÁ ADMITIDA (art. 801, § único):

- Se o recusante houver praticado algum ato pelo qual haja consentido na pessoa do juiz, salvo sobrevindo novo motivo.

Se omitiu e não o fez na 1.ª oportunidade, só deixando para fazê-lo mais tarde. Não pode mais ser oposta exceção, a não ser que haja um outro motivo superveniente, que possa justificar essa suspeição.

- Se do processo constar que o recusante deixou de alegá-la anteriormente, quando já a conhecia, ou que, depois de conhecida, aceitou o juiz recusado ou, finalmente, se procurou de propósito o motivo de que ela se originou.

2. Exceção de Incompetência

A exceção em razão do local, por se tratar de uma incompetência relativa, uma vez não apresentada, há a prorrogação de competência.

Art. 802

§ 1º. Nas Juntas de Conciliação e Julgamento e nos Tribunais Regionais, julgada procedente a exceção de suspeição, será logo convocado, para a mesma audiência ou sessão, ou para a seguinte, o suplente do membro suspeito, o qual continuará a funcionar no feito até decisão final. Proceder-se-á da mesma maneira quando algum dos membros se declarar suspeito.

Quanto a esse artigo, não há qualquer dissonância na doutrina nem na jurisprudência.

Art. 799

§ 2º. Das decisões sobre exceções de suspeição e incompetência, salvo, quanto a estas (*DE INCOMPETÊNCIA*), se terminativas do feito, não caberá recurso, podendo, no entanto, as partes alegá-las novamente no recurso que couber da decisão final.

Se a Junta não se deu por incompetente, não cabe recurso.

Por outro lado, se a Junta se deu por incompetente, cabe recurso?

Entende a maioria da doutrina e da jurisprudência que os autos deverão ser imediatamente levados à junta competente por causa do princípio da celeridade.

Outros entendem diferente, pois, se a decisão é terminativa, poderá haver recurso. Porém, essa decisão é interlocutória e existe o princípio da irrecorribilidade das decisões interlocutórias no Processo do Trabalho.

Belfort entende ser incabível recurso.

O que se deve fazer é o seguinte: quando a Junta se dá por incompetente e manda os autos para o local onde acha que é competente, se o reclamante acha que aquela Junta é competente, em preliminar de recurso deverá levantar isso. Essa é a única oportunidade de novamente atacar, sob pena de renunciar.

3. Reconvenção

3.1. Conceito

É o procedimento adotado toda vez que haja possibilidade de inversão entre os sujeitos ativo e passivo da relação processual, onde o autor vai passar a ser réu e o réu vai passar à posição de autor.

3.2. Cabimento

É muito comum, na Justiça do Trabalho, o empregador ajuizar ação de consignação em pagamento e o empregado reconvir. Belfort entende que, nessas hipóteses, não caberá reconvenção.

O consignado pode contestar, apresentando uma reclamação sem necessidade de reconvir, podendo haver, no caso, uma continência, e não reconvenção.

Agora, é possível que, quando o empregador apresente um inquérito para apuração de falta grave contra determinado empregado, este, quando contestar o inquérito, possa reconvir.

Mas, nas ações de consignação em pagamento, não é cabível, pois, o réu comparece, recebe e dá quitação sobre aquelas parcelas, o que não impedirá a propositura de uma reclamação.

3.3. Procedimento

A ação e a reconvenção são processadas nos mesmos autos e a sentença é uma só para ambas.

Corre concomitantemente tanto a ação quanto a reconvenção.

4. Contestação

4.1. Conceito

No sentido jurídico, contestar é impugnar a pretensão dos autores, é a *litiscontestatio* romana, ou, mais singelamente, é a defesa do réu, decorrente do princípio do contraditório.

4.2. Função Primordial

Tornar controverso o que foi dito pelo autor.

4.3. Preliminares de Contestação

- Inexistência ou nulidade de citação

Ex.: Endereço errado

- Nulidade por insuficiência de prazo para audiência

Ex.: A audiência não é marcada com o prazo mínimo de 5 dias.

- Inépcia da inicial

Ex.: Pedido sem nexos. Mas, quando é possível aproveitar, deve-se fazê-lo.

- Perempção

Ex.: Quando a parte dá causa 3 vezes ao arquivamento do processo.

- Litispendência

Ex.: Quando se reproduz ação idêntica.

- Coisa julgada

É preciso que essa repetição corresponda aos mesmos títulos.

- Conexão e continência

Ex.: CONTINÊNCIA: O empregado ingressa com uma ação pleiteando o pagamento de horas extras. Posteriormente, vem a ser despedido e ingressa com outra ação, pleiteando, além do pedido de verbas rescisórias, reitera o pedido de horas extras.

CONEXÃO: O empregador ajuíza ação de consignação em pagamento e o empregado ajuíza contra ele reclamação trabalhista.

- Carência de ação (art. 267 do CPC - falta de condições da ação: a) legitimidade das partes; b) interesse de agir; c) possibilidade jurídica do pedido)

DEFESA DO RECLAMADO QUANTO AO MÉRITO (11/11/99)

- Direta
- Indireta (exceção, reconvenção ou atacando o mérito)

Na *defesa indireta*, não nega o reclamado tenha ocorrido o fato constitutivo, mas aponta outro impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor. Aponta ele, também, como forma de defesa indireta, a baseada nas exceções de suspeição, impedimento ou incompetência, ou exceção substancial – preliminar de mérito (prescrição e decadência). O reclamado apresenta uma tese nova, opondo-se à pretensão do autor.

Já vimos, nos princípios do processo do Trabalho, a compensação e a retenção. Essa compensação deverá vir logo com a defesa, sob pena de preclusão.

Mas, não é assim no que diz respeito à prescrição. Ainda que não alegada na defesa, como matéria prejudicial de mérito, pode-se fazê-lo até por ocasião da interposição do recurso. O mesmo ocorre com a decadência.

A diferença é que a prescrição não pode ser conhecida de ofício, enquanto na decadência ele pode, ainda que não alegada pela parte. Isso se justifica pelo fato de que o CPC, quando se trata de direito patrimonial, a prescrição terá que ser alegada pela parte. Já a decadência não.

Embora sejam parecidas, não se confundem, embora ambas levem à extinção do processo com julgamento de mérito.

PRESCRIÇÃO: *perda da ação* atribuída a um direito em virtude da inércia do seu titular durante um certo lapso de tempo.

Não é a perda do direito de ação, pois, neste caso, até se estaria violando o princípio constitucional do direito de ação.

Ocorre quando o autor não exercita o direito no prazo que a lei determina.

A prescrição ocorre dentro do processo.

DECADÊNCIA: É uma regra de ordem, de harmonia e de paz, imposta pela necessidade da certeza nas relações jurídicas. Nessa hipótese, o juiz pode conhecer de ofício.

Ex.: *Prescrição* (art. 7.º, XXIX, CF):

- a) cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;

b) até dois anos após a extinção do contrato, para o trabalhador rural;

Esta regra, quanto a menores, a prescrição só se opera quando atinge a maioridade, que, no caso do DT do Trabalho é 18 anos. E para o rurícola somente se inicia a contagem da prescrição quando há a cessação da relação de emprego.

Isso ocorre porque o menor, embora seja o detentor do direito material, ele não é o titular da ação, pois tem que ser representado.

Decadência:

Quando o empregado detentor de estabilidade é dispensado por justa causa, o empregado terá 30 dias para propor um inquérito para apuração de falta grave.

OBS: No caso de aviso prévio, ainda que indenizado, o prazo prescricional de 2 anos após a extinção do contrato para ajuizar a reclamação trabalhista, só se inicia após os 30 dias, pois a CLT diz que o aviso prévio (trabalhado ou indenizado) incorporar-se-á ao contrato de trabalho (tempo de serviço) para qualquer efeito.

- Fato impeditivo do direito do autor

Exs.: O empregado pede uma gratificação e o reclamado se defende com a alegação de coação moral.

O reclamante pede isonomia salarial e o reclamado aponta cargo de carreira devidamente homologado.

- Fato modificativo

Exs.: O reclamante reivindica o pagamento de comissão; reclamado alega que foi celebrado acordo para o pagamento parcelado das verbas. Ou seja, não nega que tenha direito, apenas alega que aquele não é o momento para efetuar o pagamento. O direito de ação para o reclamante só surge quando ultrapassado o prazo para o pagamento.

O empregado vem requerer o pagamento de comissões sobre vendas efetuadas e o reclamado apresenta o contrato, determinando que não é sobre vendas efetuadas, e sim, condicionado ao pagamento de valores (efetivo recebimento das vendas).

- Fato extintivo

Exs.: O reclamante reivindica o pagamento de verbas rescisórias. O reclamado não nega a despedida, mas prova o pagamento das mesmas.

A grande diferença que existe entre a *defesa indireta* e a *defesa direta* é que na indireta o reclamado não diz que não houve aquele fato, mas aponta outro fato que demonstra que a pretensão do autor é incabível.

A *defesa direta* é dirigida diretamente contra o pedido, nos seus fundamentos de fato e de direito.

Consiste:

- Na negação dos fatos jurídicos afirmados pelo autor como fundamento do seu pedido (não são verdadeiros ou são diversos do alegado pelo autor);
- Na admissão dos fatos alegados pelo autor, mas nega as conseqüências jurídicas pretendidas por ele.

Exs.:

- O empregado alega que foi dispensado sem justa causa e pede o pagamento das verbas rescisórias. O empregador não nega o fato da despedida, mas alega que esta não se deu sem justa causa, mas com justa causa. Nesse caso, os fatos não se deram na mesma magnitude apresentada pelo autor.
- O empregado pleiteia o pagamento de aviso prévio. O empregador, por sua vez, alega que não tem direito ao aviso prévio porque o contrato de trabalho foi celebrado por prazo determinado.

OU

Não é devido porque, embora o contrato tenha sido celebrado por prazo **indeterminado**, havia a chamada cláusula assecuratória do direito recíproco.

As conseqüências práticas disso quase não existem.

PROVAS (16/11/99)

1. Fase Probatória

Ao autor compete fazer prova dos atos constitutivos do seu direito, ao passo que o reclamado deverá provar os atos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito do autor.

Prova é o meio pelo qual as partes procuram formar a convicção do juiz.

No Processo do Trabalho, **ainda que o processo seja formal**, o juiz não poderá decidir somente em função do que foi alegado pelo autor, mesmo que tenha havido a revelia.

Ex.: Uma pessoa vem a juízo e diz que ocupava cargo de confiança na Administração Pública. Ainda que consiga provar o direito a receber determinadas verbas, não seria procedente a ação, pois a Justiça do Trabalho não é competente para julgar dissídios envolvendo cargos em comissão, pois se trata de relação de trabalho, e não de emprego.

1.1. Natureza

Para Belfort, a prova pode ser produzida com elementos de fora ou de dentro do processo. Ex.: um recibo de pagamento. Se o reclamante está pleiteando pagamento de salários atrasados e o empregador apresenta um recibo, temos uma prova não produzida em Juízo.

Se fosse documento fraudado, não teria validade alguma.

Outro ex.: se o reclamado não comparece à audiência inaugural, há o julgamento antecipado da lide, há uma confissão ficta.. Mas, se não comparece quando deveria ir depor, é aplicada, contra o reclamado, a pena de confissão (ficta)., que pode ser elidida com outros elementos, produzidos em Juízo ou fora dele.

A prova testemunhal é uma espécie de prova tipicamente produzida em Juízo, em audiência. Não possui validade alguma a prova testemunhal produzida fora do Juízo, v.g., quando uma “testemunha” faz uma declaração acerca de determinado fato.

A Produção Antecipada de Provas, necessária quando a testemunha vai viajar e não poderá depor no dia designado para a audiência, possui validade se essa prova for produzida em Juízo.

Por isso é que se afirma que a prova pode ser produzida fora do Juízo ou dentro.

Prova de pagamento só se faz com documento, salvo quando o próprio reclamante confessa.

a) Direito Material

Qualquer prova que se trouxesse de fora do juízo valeria. Logo essa teoria é falha.

b) Natureza mista: material e processual

Há normas que regulam a prova fora do processo para fins **extra-processuais** e outras normas dirigidas ao juiz para que as aplique no processo.

Essa é a teoria mais correta, pois, ainda que a prova seja produzida fora do juízo, há uma regra a seguir, determinando o procedimento necessário para que o testemunho, v.g., tenha validade.

c) Natureza unicamente processual

São sempre destinadas ao conhecimento do juiz.

Ex.: Em uma execução, o reclamado apresenta um recibo de pagamento não homologado pelo juiz, mas pelo sindicato. Mesmo que sua produção tenha se operado fora do Juízo, tal prova tem validade. Apesar de intervir para o fim processual, tenha repercussão processual, foi completamente produzida fora do processo.

d) Processual ou Material

Divisão das normas sobre prova em 2 ramos, cada qual com sua natureza própria, processual ou material, dependendo do momento, tem uma natureza. Na realidade, é semelhante à teoria de natureza mista.

e) Direito Judicial

Assim entendido o direito que provenha de relação jurídica existente entre a Justiça estatal e o indivíduo. Quer dizer que a prova que se irá produzir vai servir entre o que diz o estado e as outras pessoas.

Mas, o que importa saber é que as provas, tanto faz sejam de Direito material ou de Direito Processual, elas valerão desde que tenham sido produzidas de acordo com o que está estabelecendo pelo Direito Positivo vigente no País.

Desde que seja uma prova válida, servirá para embasar o juiz quando for proferir a sua decisão.

1.2. Princípios

a) Necessidade de prova

Os interesses e fatos devem ser provados. O reclamante deve provar os fatos constitutivos do seu direito e o reclamado deve provar os fatos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito do reclamante.

b) Unidade da prova

Mesmo se utilizando de mais de um meio, a prova é única, devendo ser apreciada em conjunto.

Não confundir UNIDADE com UNICIDADE. A prova é uma porque, ainda que sejam produzidos vários tipos de prova diferentes, todas servem para embasar a convicção do juiz.

c) Lealdade ou probidade da prova

Decorre do princípio da boa-fé e preservação da realidade.

Não pode ser feita uma petição que dificulte a defesa do réu, tampouco este pode se defender utilizando meios escusos, produzindo elementos que não são verdadeiros para tentar desconstituir o alegado pelo autor. As provas devem estar de acordo com a lealdade, traduzindo a realidade, bem como não pode apresentar fraudes.

d) Contradição (ou contra-prova)

O princípio do contraditório está assegurado pela Constituição Federal. Assim como o reclamante pode produzir provas, o reclamado pode *destruir* aquelas provas.

e) Igualdade de oportunidade da prova

Corresponde ao equilíbrio processual quanto aos atos probatórios. Não tem uma prova que valha mais do que a outra. Ao mesmo tempo que uma parte produz provas, dá-se oportunidade para que a outra parte também produza suas provas.

Se a empresa tiver mais de 10 empregados, poderá o autor ou o juiz requerer que sejam exibidos os cartões de ponto, em que se deverá pesar o que disse a testemunha e o que prova os cartões de ponto.

Atualmente, tem-se uma convicção firmada, na Justiça do Trabalho, que aquele horário britânico não serve.

Art. 74, § 2.º: “§ 2º. Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso.”

En. n.º 338 - REGISTRO DE HORÁRIO - INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA:

A omissão injustificada por parte da empresa de cumprir determinação judicial de apresentação dos registros de horário (CLT art. 74 § 2º) importa em presunção de veracidade da jornada de trabalho alegada na inicial, a qual pode ser elidida por prova em contrário.

f) Legalidade

A prova deve estar prevista em lei.

g) Obrigatoriedade da prova

Seja a prova não só de interesse das partes, mas, do Estado, requer o esclarecimento da verdade. Difere do Processo Civil, em que uma pessoa não pode ser obrigado a fazer prova contra si mesma.

h) Mediação ou Imediação

Refere-se à participação do juiz na produção da prova, quando ela é produzida em Juízo. Ex.: inquirição de testemunhas, inquirição de peritos. Até mesmo em os classistas só podem perguntar por intermédio do Juiz, que é quem preside a audiência.

2. Fatos que não necessitam de prova

São os fatos públicos e notórios.

3. Normas jurídicas que dependem de prova

Leis municipais, decretos, normas estaduais, convenção coletiva, acordo coletivo, sentença normativa, etc. Somente somos obrigados a conhecer a norma federal.

4. Meios de Prova

4.1. Depoimento Pessoal (art. 848, § 1.º, CLT)

O objetivo é que se consiga a confissão.

No Processo do Trabalho, há 2 espécies de confissão: a *ficta*, quando você é intimado para comparecer e não vai ou real, que são os fatos alegados por uma parte e confirmados pela outra.

4.2. Depoimento de testemunhas (art. 414, I, CPC)

- Reclamação Simples ou Plúrima – no máximo 3 testemunhas
- Inquérito para Apuração de Falta Grave - no máximo 6 testemunhas

❖ Não podem ser testemunhas os incapazes, impedidos e suspeitos.

Quanto à suspeição, há um enunciado recente do TST que estabelece que não é suspeita a testemunha que vai depor, embora litigue em outro processo igual contra a mesma empresa, ainda que tenha interesse na decisão da causa.

A testemunha pode ser conduzida coercitivamente.

Não podem depor o amigo íntimo ou inimigo capital de qualquer das partes.

Os funcionários públicos e militares deverão ser requisitados pelo juiz para depor, desde que tenham sido previamente arrolados.

Art. 823. Se a testemunha for funcionário civil ou militar e tiver de depor em hora de serviço, será requisitado ao chefe da repartição para comparecer à audiência marcada.

A lei não diz quem deve ser ouvido primeiro. Por praxe, ouve-se primeiramente as testemunhas arroladas pelo reclamante e depois as arroladas pelo reclamado.

Na Justiça do Trabalho, pelo princípio do *jus postulandi*, admite-se que o autor ouça o depoimento do réu e vice-versa, diverso do preconizado pelo Processo Civil. **Quando tem advogado, pode-se impedir que a outra parte ouça o depoimento, mas é raro.**

Só pode haver acareação quando o depoimento de uma testemunha é totalmente divergente da outra, ou então se, sobre o ponto fundamental no qual deve se produzir a sentença, haja contradição.

4.3. Documentos

Podem ser públicos ou particulares e deverão trazidos com a petição inicial e com a defesa. Poderá, em casos excepcionais, quando a pessoa alegar que não conseguiu o, documento, o juiz pode permitir que sejam apresentados posteriormente. Mas, normalmente, no Processo do Trabalho, dado o princípio da concentração e da celeridade, os documentos deverão vir com a inicial ou com a defesa.

4.4. Perícias

4.5. Inspeção Judicial

5. Depoimento Pessoal

É feito através de inquirição, sobre os fatos alegados pela outra parte.

Se o juiz entender que a questão é simplesmente de direito, pode até dispensar o depoimento pessoal.

5.1. Confissão Ficta

5.2. Confissão Real

5.3. Confissão de menor – não vale

6. Testemunhas

6.1. Número

- Reclamação Simples ou Plúrima – no máximo 3 testemunhas
- Inquérito para Apuração de Falta Grave - no máximo 6 testemunhas

6.2. Escusados de depor (art. 405, do CPC; art. 829, da CLT)

CPC:

Art. 405. Podem depor como testemunhas todas as pessoas, exceto as incapazes, impedidas ou suspeitas.

§ 1º. São incapazes:

I - o interdito por demência;

II - o que, acometido por enfermidade, ou debilidade mental, ao tempo em que ocorreram os fatos, não podia discerni-los; ou, ao tempo em que deve depor, não está habilitado a transmitir as percepções;

III - o menor de 16 (dezesseis) anos;

IV - o cego e o surdo, quando a ciência do fato depender dos sentidos que lhes faltam.

§ 2º. São impedidos:

I - o cônjuge, bem como o ascendente e o descendente em qualquer grau, ou colateral, até o terceiro grau, de alguma das partes, por consangüinidade ou afinidade, salvo se o exigir o interesse público, ou, tratando-se de causa relativa ao estado da pessoa, não se puder obter de outro modo a prova, que o juiz reputar necessária ao julgamento do mérito; (Redação dada ao inciso pela Lei nº 5.925/73).

II - o que é parte na causa;

III - o que intervém em nome de uma parte, como o tutor na causa do menor, o representante legal da pessoa jurídica, o juiz, o advogado e outros, que assistam ou tenham assistido as partes.

§ 3º. São suspeitos:

I - o condenado por crime de falso testemunho, havendo transitado em julgado a sentença;

II - o que, por seus costumes, não for digno de fé;

III - o inimigo capital da parte, ou o seu amigo íntimo;

IV - o que tiver interesse no litígio.

§ 4º. Sendo estritamente necessário, o juiz ouvirá testemunhas impedidas ou suspeitas; mas os seus depoimentos serão prestados independentemente de compromisso (art. 415) e o juiz lhes atribuirá o valor que possam merecer.

CLT:

Art. 829. A testemunha que for parente até o terceiro grau civil, amigo íntimo ou inimigo de qualquer das partes, não prestará compromisso, e seu depoimento valerá como simples informação.

Como na CLT não tem a suspeição referente a interesse na solução da causa, o TST entende que estas testemunhas não são suspeitas.

6.3. Convocação (arts. 825 e 730 da CLT)

Art. 825. As testemunhas comparecerão à audiência independentemente de notificação ou intimação.

Parágrafo único. As que não comparecerem serão intimadas, *ex officio*, ou a requerimento da parte, ficando sujeitas à condução coercitiva, além das penalidades do art. 730, caso sem motivo justificado, não atendam à intimação.

Art. 730. Aqueles que se recusarem a depor como testemunhas, sem motivo justificado, incorrerão na multa de 3 (três) a 30 (trinta) vezes o valor de referência regional.

Podem as testemunhas ser conduzidas coercitivamente.

6.4. Valoração dos depoimentos

Decorre do princípio da igualdade de oportunidade das provas.

6.5. Orientação das perguntas

7. Documentos

7.1. Classificação

- Públicos
- Particulares

7.2. Juntada (Enunciado 8 do TST)

7.3. Forma (art. 830, da CLT)

Se for apresentado fotocópia de documento, deverá ser conferido com o original, em Cartório ou da própria Junta.

Art. 830. O documento oferecido para prova só será aceito se estiver no original ou em certidão autêntica, ou quando conferida a respectiva pública-forma ou cópia perante o juiz ou tribunal.

8. Perícias

8.1. Peritos e Assistentes (CPC – art. 420; CLT – art. 826; Lei n.º 5.584)

Art. 826. É facultado a cada uma das partes apresentar perito ou técnico. (Revogado tacitamente pela Lei n.º 5.584, de 26.06.70, que determina sejam os exames periciais realizados por perito único designado pelo juiz).

Art. 420. A prova pericial consiste em exame, vistoria ou avaliação.

Parágrafo único. O juiz indeferirá a perícia quando:

- I - a prova do fato não depender do conhecimento especial de técnico;
- II - for desnecessária em vista de outras provas produzidas;
- III - a verificação for impraticável.

8.2. Procedimento (CLT – arts. 827 e 848, § 2.º; CPC – art. 740)

Art. 827. O juiz ou presidente poderá argüir os peritos compromissados ou os técnicos, e rubricará, para ser junto ao processo, o laudo que os primeiros tiverem apresentado.

Art. 848. Terminada a defesa, seguir-se-á a instrução do processo, podendo o presidente, ex-offício ou a requerimento de qualquer juiz temporário, interrogar os litigantes.

§ 2º. Serão, a seguir, ouvidas as testemunhas, os peritos e os técnicos, se houver.

Toda vez que houver reclamação envolvendo periculosidade ou insalubridade deverá ser realizada perícia técnica.

O juiz indicará o perito e as partes poderão indicar assistentes e formular as perguntas.

O juiz concede um prazo razoável para que o laudo seja processado, podendo os assistentes concordar ou não. Os assistentes produzirão cada um o seu próprio laudo.

O juiz poderá, examinando o laudo dos peritos/ assistentes, decidir baseado em outra prova. Então, o parecer (laudo) técnico não vincula o juiz.

9. Inspeção Judicial (arts. 440 e 441 do CPC)

Difere da perícia.

Pode ser utilizada quando há, v.g., alegação de insalubridade ou periculosidade.

Art. 440. O juiz, de ofício ou a requerimento da parte, *pode*, em qualquer fase do processo, inspecionar pessoas ou coisas, a fim de se esclarecer sobre fato, que interesse à decisão da causa.

Art. 441. Ao realizar a inspeção direta, o juiz *poderá* ser assistido de um ou mais peritos.

Art. 442. O juiz irá ao local, onde se encontre a pessoa ou coisa, quando:

- I - julgar necessário para a melhor verificação ou interpretação dos fatos que deva observar;
- II - a coisa não puder ser apresentada em juízo, sem consideráveis despesas ou graves dificuldades;
- III - determinar a reconstituição dos fatos.

Parágrafo único. As partes têm sempre direito a assistir à inspeção, prestando esclarecimentos e fazendo observações que repute de interesse para a causa.

Art. 443. Concluída a diligência, o juiz mandará lavrar auto circunstanciado, mencionando nele tudo quanto for útil ao julgamento da causa.

10. Exibição de Documentos

Art. 359. Ao decidir o pedido, o juiz admitirá como verdadeiros os fatos que, por meio do documento ou da coisa, a parte pretendia provar:

- I - se o requerido não efetuar a exibição, nem fizer qualquer declaração no prazo do art. 357;
- II - se a recusa for havida por ilegítima.

11. Ônus da prova (art. 818 da CLT)

Art. 818. A prova das alegações incumbe à parte que as fizer.

Ao reclamante incumbe a prova dos fatos constitutivos do seu direito e ao reclamado incumbe os fatos impeditivos, extintivos ou modificativos do direito do reclamante.

FASE DECISÓRIA (18/11/99)

1. FASE DECISÓRIA: SENTENÇA

1.1. Breve enfoque

A finalidade precípua de quem tem seu direito violado, ao buscar a prestação jurisdicional, é obter uma sentença.

A sentença é o ato mais importante do processo, pois é o momento no qual se resume tudo o que aconteceu, analisando-se o que foi proposto e contraposto, as provas produzidas, a fim de que o juiz forme sua convicção e profira a decisão.

1.2. Conceito

Art. 162, § 1.º do CPC:

“Sentença é o ato pelo qual o juiz põe termo ao processo, decidindo ou não o mérito da causa.”.

Para Wagner Giglio, “sentença é um silogismo, onde os fatos estabelecem a premissa menor, as normas jurídicas funcionam como premissa maior e a parte dispositiva da decisão corresponde à conclusão”.

Na realidade, o que esse autor fez foi mostrar qual a estrutura que deve ter a sentença : relatório, fundamentos jurídicos e dispositivo.

2. Classificação das Sentenças

2.1. Terminativas

Quando o juiz põe fim ao processo sem que ele aprecie o mérito.

Ex.: quando se propõe uma exceção de incompetência e a competência é declinada para outra Junta, esta decisão é terminativa de feito.

Na Justiça do Trabalho, a decisão terminativa é entendida como decisão interlocutória, de acordo com o En. 214 do TST.

As decisões interlocutórias, na Justiça do Trabalho, só são recorríveis de imediato quando terminativas do feito, podendo ser impugnadas na oportunidade da interposição de recurso contra a decisão definitiva, salvo quando proferidas em acórdão sujeito a recurso para o mesmo Tribunal.

2.2. Definitivas (ou de mérito)

- a) Líquidas
- b) Ilíquidas

OBS: A correção monetária incide a partir da violação do direito. Os juros, a partir do ajuizamento da ação.

3. Espécies de Sentença

3.1. Declaratórias

3.2. Condenatórias

3.3. Constitutivas

3.4. Mandamental

3.5. “Sentença Provisória” de antecipação de tutela

OBS.: Não existe sentença declaratória condenatória.

Há, ainda, outra classificação de sentença, em que pode haver procedência, improcedência, procedência parcial e carência de ação (esta nada mais representa que improcedência).

4. Estrutura da sentença (arts. 458 do CPC e 832 da CLT)

CPC:

Art. 458. São requisitos essenciais da sentença:

I - o relatório, que conterá os nomes das partes, a suma do pedido e da resposta do réu, bem como o registro das principais ocorrências havidas no andamento do processo;

II - os fundamentos, em que o juiz analisará as questões de fato e de direito;

III - o dispositivo, em que o juiz resolverá as questões, que as partes lhe submeterem.

CLT:

Art. 832. Da decisão deverão constar o nome das partes, o resumo do pedido e da defesa, a apreciação das provas, os fundamentos da decisão e a respectiva conclusão.

4.1. Relatório

4.2. Fundamentação

4.3. Dispositivo

5. Requisitos Formais

5.1. Clareza

5.2. Precisão

OBS: O juiz não pode proferir uma decisão *extra, ultra* ou *citra petita*.

No Processo do Trabalho, em virtude do princípio da celeridade, a sentença que vai enfrentar a nulidade é a *citra petita*, pois pode-se podar os excessos na instância *ad quem*, ou seja, corrige-se as sentenças *extra* e *ultra* petita.

Não se pode dar além do que o reclamante pediu, mesmo que fique provado, na instrução, que tem direito a mais do que foi pedido.

Então, a única sentença que comporta nulidade na JTb é a *citra petita*, pois não se pode suprimir instâncias.

OBS: Não pode haver sentença condicional, devendo ser precisa.

O que pode se fazer é estabelecer uma multa para a ocasião de o valor devido não ser pago. Mas, a multa não pode ser superior ao valor estabelecido na sentença.

6. Efeitos

O mais importante efeito da sentença é a coisa julgada, em virtude da necessidade de certeza e segurança jurídicas.

7. Coisa Julgada

É a eficácia que torna imutável e indiscutível a sentença, não mais sujeita a recurso ordinário ou extraordinário.

7.1. Coisa julgada formal

7.2. Coisa julgada material

Pode haver coisa julgada formal sem haver coisa julgada material.

Todas as disposições da sentença que não foram atacadas se transformam em coisa julgada material.

A coisa julgada material é a mais importante, pois se trata do dispositivo.

O acordo feito em juízo e homologado transita em julgado e faz coisa julgada formal e material.

RECURSOS (23/11/99)

EXECUÇÃO (25/11/99)

3ª PARTE

1. Liquidação de Sentença (art. 879, CLT; aplicação subsidiária do CPC)

Art. 879. Sendo ilíquida a sentença exequenda, ordenar-se-á, previamente, a sua liquidação, que poderá ser feita por cálculo, por arbitramento ou por artigos.

A execução trabalhista é constituída de 2 momentos:

- Liquidação da sentença
- Execução da sentença

Somente será necessária se o reclamado (ou o reclamante, se for condenado em custas, resultante da sucumbência), não cumprir espontaneamente a obrigação imposta na sentença.

O juízo competente é o juízo de cognição, não havendo, quanto a isto, diferença do Processo Civil.

Mas deve ser feita uma ressalva. A Constituição Federal e a CLT entendem que a competência originária para os dissídios coletivos é do Tribunal. Entretanto, quando há uma sentença normativa e não é cumprida pelo empregador, o empregado pode ajuizar a ação de cumprimento. Nesse caso, não é o Tribunal que conhece originariamente, e sim as J CJ.

Portanto, a única exceção que existe no Processo do Trabalho se refere a dissídios coletivos, pois a ação de cumprimento nada mais é do que a execução da sentença normativa. Então, nesse caso, embora a competência originária seja do Tribunal, a competência para execução é das Juntas.

Esse caso é uma execução meio complicada, pois, ao mesmo tempo em que a ação de cumprimento é a execução da sentença normativa, obedece a um procedimento de cognição, passando pelo reconhecimento dos direitos do reclamante e, só após a liquidação de sentença, ter-se-á propriamente execução.

Por isso, hoje em dia já começa a haver um movimento com jurisprudência do próprio TST

O Ministério Público do Trabalho pode fazer termos de conciliação e quando há um acordo homologado por ele e não é cumprido, torna-se um título executivo extrajudicial, o que se configura uma **exceção**, porque, na JTb, as execuções são todas feitas com título executivo judicial.

Se o empregador e empregado fazem um acordo, recebendo, este, promissórias, como forma de pagamento. Se o empregador não efetuar o pagamento, só poderá haver execução desse título na Justiça Comum, embora se esteja diante de uma relação trabalhista.

Ex.: O empregado vai à DRT para homologar a rescisão contratual e o empregador não comparece. Embora tenha verbas a receber, com valores determinados e reconhecidos pelo empregador, deverá ingressar com uma reclamação trabalhista para receber o que tem direito.

A liquidação de sentença é uma fase que precede à execução, porque se a sentença for ilíquida, será iniciado o processo de liquidação.

Deve-se aplicar, subsidiariamente o CPC, visto que a CLT não determina qual o processo a ser utilizado pela JTb quando vai liquidar uma sentença.

1.1. Liquidação por artigos

Ocorre quando se tem que alegar e provar fato novo.

CPC:

Art. 608. Far-se-á liquidação por artigos, quando, para determinar o valor da condenação, houver necessidade de alegar e provar fato novo.

Ex.: Um empregado promove uma ação trabalhista contra seu empregador, alegando que trabalhava em horário extraordinário. Ficou determinado pela colheita de provas que realmente havia trabalho extraordinário, mas, não ficou determinado o *quantum*, que também não foi determinado pelo empregado na petição inicial.

Para que se determine o número de horas extras, deve-se proceder à liquidação por artigos. Deve-se, então, elaborar uma petição a ser entregue ao juiz e, por ser processo comum, marcar-se-á até audiência.

Quando os artigos não são provados, não se extingue a execução. Devolve-se prazo ao exequente para que apresente para que apresente novos artigos, até que se consiga provar.

Mas, se forem julgados improcedentes, a execução deve ser extinta.

Pra facilitar o processamento da execução, o TRT-16 somente aceita reclamação com, no máximo, 10 reclamantes.

1.2. Liquidação por arbitramento

Sentença que determina o pagamento de dano moral deve ser liquidada por arbitramento.

Somente pode ocorrer quando as partes convencionam ou quando assim determinar a sentença.

No Processo do Trabalho, só há **um** caso em que é possível liquidação por arbitramento. Quando se vai propor ação por dano moral (já há um parâmetro estabelecido pelo TRT/MA: 1 salário por ano de serviço prestado) ou quando não se sabe determinar o salário do empregado (CLT, art. 460).

Art. 460. Na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquele que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente, ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante.

1.3. Liquidação por cálculo do contador

Quando a liquidação tem por objetivo apenas cálculo de juros e correção monetária, o que pode ser feito tanto pelo contador como pelo próprio advogado. Por isso, é melhor que o advogado faça os cálculos iniciais, para depender, na liquidação, apenas do cálculo de juros e correção monetária.

- **JUROS:** a partir do início da ação, quando distribuída, a partir da data em que foi protocolada; 12% a.a.
- **CORREÇÃO MONETÁRIA:** a partir do momento em que houve a violação ao direito subjetivo do reclamante; é feita pela TR do mês anterior.

Quando se faz um acordo, a sentença é líquida. Se não for cumprida, o cálculo da multa incidente não enseja liquidação.

Apresentados os artigos, a parte ré, notificada, deverá se manifestar para se contrapor àqueles artigos. O juiz, posteriormente, proferirá uma decisão. Dessa decisão homologatória ...

Art. 869, § 2º. Elaborada a conta e tornada líquida, o Juiz poderá abrir às partes prazo sucessivo de 10 (dez) dias para impugnação fundamentada com a indicação dos itens e valores objeto da discordância, sob pena de preclusão.

Esse prazo é uma faculdade do juiz, que pode ser concedido em qualquer tipo de liquidação. Mas, se entender que os cálculos estão corretos, poderá homologar sem necessidade de manifestação da parte contrária.

Se o cálculo foi feito pelo contador (na própria Junta), se decidir abrir prazo pra manifestação, ele terá que dar oportunidade para ambas as partes, para impugnarem o cálculo. Não entendendo necessário, poderá simplesmente homologar o cálculo. No Processo Civil, ao contrário, elaborada a conta, as partes têm que se manifestar de qualquer maneira.

Mas, no Processo do Trabalho é diferente. Há 2 hipóteses:

1. Elaborada a conta, se o juiz determina a notificação da parte para se manifestar sobre o cálculo e não se manifesta, não poderá discutir isso nos embargos à execução.
2. Se o juiz não manda notificar e homologa, a parte vai ter oportunidade nos embargos à execução.

Essa norma, segundo **Amauri**, se a parte não se manifesta, embora notificada, pode, nos embargos à execução, discutir aquela sentença, porque a sentença homologatória é simplesmente uma decisão interlocutória.

Mas, a maioria da jurisprudência entende que, uma vez notificada a parte e esta não se manifestou, ocorre a preclusão. Só poderá impugnar se houver erro material, quando o próprio juiz, de ofício poderia corrigir ou a parte apontar.

Já há outra corrente que diz que da sentença que homologa os cálculos cabe recurso (agravo de petição). Belfort entende que não porque essa fase de liquidação de sentença precede a execução e o Juízo ainda não está garantido. Então, o melhor a fazer é, desde que seja notificada, as partes se manifestem logo, pois, dessa forma, se o juiz não atender, nos embargos à execução pode-se renovar essa impugnação ou qualquer outra.

Mas, na impugnação, deve-se dizer onde está o erro, não pode ser genérica; a parte tem que se manifestar fundamentadamente.

Os autores que se posicionam a favor da possibilidade de recorrer, entendem que esse § 2.º simplesmente alongou a execução, porque se dá ensejo a que a parte possa criar uma série de empecilhos.

Se o juiz não recebe o agravo de petição, pode-se ingressar com um pedido correicional ou com mandando de segurança. Nesse último caso, o juiz pode conceder liminar.

Belfort entende que é uma decisão interlocutória; então, não cabe recurso.

3. Apresentação dos cálculos

4. Citação

Então, feitos os cálculos, o juiz determina a notificação, homologa e expede mandado de citação para a parte pagar em 48 horas ou indicar bens à penhora. Não tomando nenhuma providência, devolve-se esse direito ao exequente para que ele indique os bens.

Quando o executado é citado, não paga, mas oferece um bem fora da gradação do art. 655, o exequente é notificado para dizer se concorda ou não com a indicação feita. Se ele não concorda, pode oferecer outro bem, não estando obrigado a obedecer àquela gradação; vai indicar o bem que seja de mais fácil venda. Pode até mesmo mandar bloquear o dinheiro que o executado tiver em conta bancária.

A penhora de renda da empresa só pode ser feita de acordo com o Processo Civil, até mesmo porque rende não é dinheiro, não podendo inviabilizar a empresa, devendo ser nomeado um administrador.

5. Penhora

5.1. Efeitos

5.2. Formas

5.3. Gradação

5.4. Penhora sobre a empresa

Quando se trata de penhora de bem imóvel, deve-se, obrigatoriamente, fazer a inscrição da penhora no Cartório de Registro de Imóveis. Ainda que o exequente não tenha dinheiro, o Oficial é obrigado a inscrever aquela penhora, porque há uma determinação judicial. Ao final, depois de pagas as custas, poderá cobrar o valor do ato de transferência.

Os navios e as aeronaves, para efeito de penhora, são considerados bens imóveis.

Quando se trata de penhora de bens hipotecados, deve ser determinada a notificação do credor hipotecário.

Se se tratar de penhora de bens cuja construção foi feita em terreno de foreiro, deve-se mandar notificar o senhorio(União ou Município), sob pena de nulidade.

6. Embargos à execução

Feita a penhora, concordando o exeqüente com o bem oferecido, deverá o executado ser intimado disso para que daí pra frente corra o prazo de 5 dias para apresentar os embargos.

Muito embora a CLT diga que os embargos são restritos ao cumprimento da decisão ou do acordo, à quitação ou à prescrição da dívida, outros embargos podem ser opostos, como por exemplo, no caso de citação feita em endereço errado e o executado não tomou conhecimento do processo de execução.

Ex.: A notificação não chegou no endereço do errado, mas em outro. Julgada a revelia, a intimação da sentença vai pro mesmo endereço anterior e o reclamado já é surpreendido com a citação para pagar ou oferecer bens à penhora. Como se trata de título executivo judicial, pode-se fazer aquelas alegações que estão no CPC (falta ou nulidade de citação, excesso de execução..., qualquer matéria pertinente ao processo de execução).

Se não houver nada para ser alegado, só poderão ser alegadas as matérias que estão na CLT.

Esse pagamento que pode ser objeto de embargo é realizado antes ou depois da sentença?

Admitamos que se entre com uma ação contra uma empresa cobrando aviso prévio, 13.º salário e férias. O reclamado, por já Ter pago, não comparece á audiência, acreditando que o juiz não possa condená-lo. Por não saber desse pagamento, o juiz condena e intima-o da publicação sentença. Ele não paga., não recorre. Com a penhora, deverá opor embargos. Há 2 correntes no Direito Brasileiro:

Se for oferecer embargos, terá que fazer esse pagamento depois de homologada a conta.

Belfort entende, porém, que, se já pagou aquelas verbas, poderá apresentar os pagamentos comprovando os documentos porque o reclamante também agiu de má-fé.

A prescrição intercorrente não se aplica. Mas se aplica a prescrição da norma geral.

6.1. Natureza Jurídica

6.2. Procedimento

6.3. Matéria argüível (art. 884, § 1.º, CLT)

7. Embargos de terceiro

Aplica-se as regras do CPC:

Art. 1046. Quem, não sendo parte no processo, sofrer turbação ou esbulho na posse de seus bens por ato de apreensão judicial, em casos como o de penhora, depósito, arresto, seqüestro, alienação judicial, arrecadação, arrolamento, inventário, partilha, poderá requerer lhe sejam mantidos ou restituídos por meio de embargos.

Os embargos podem ser opostos por senhor possuidor ou somente possuidor do bem penhorado.

Mas, no Processo do Trabalho, pra liberar o bem, não é necessário caução.

Quando os embargos são propostos, suspende-se a execução se os embargos versarem sobre a totalidade dos bens. Se versarem apenas sobre parte, somente se suspende a execução quanto àquela parte.

Mas não há só embargos à execução e de terceiro. Pode-se, ainda, oferecer embargos à adjudicação, embargos à alienação e todos aqueles outros embargos que podem usados no Processo Civil.

A sentença que julga os embargos à arrematação é passível de agravo de petição. Nos embargos de terceiro também, porque é oriundo da execução.

PROCEDIMENTOS ESPECIAIS, MANDADO DE SEGURANÇA E MEDIDAS CAUTELARES (07/12/99)

1. Mandado de Segurança (Lei n.º 1533/51)

Só é possível contra *atos de autoridade* da própria Justiça do Trabalho.

Se um juiz do 1.º grau comete um ato de abuso de autoridade, desde que não haja recurso específico nem caiba correição, caberá o mandado de segurança.

Só tem competência para julgar os mandados de segurança, na Justiça do Trabalho, os TRT's e o TST. As Juntas são incompetentes para apreciar qualquer mandado de segurança. No tribunal, desde que o abuso seja cometido por abuso de autoridade, a competência é do próprio Tribunal. No mandado de Segurança contra ato de juiz de 1.º grau é julgado, a competência é do TRT. Embora seja praticado por Presidente de TRT, a competência não é do TST, mas do próprio TRT, que tem a competência originária para receber esse tipo de ação.

O mandado de segurança, na Justiça do Trabalho, pode ser interposto não somente contra ato de juiz, mas de qualquer autoridade. Ex.: Diretor-Geral do TRT, as comissões de **licitação** do Tribunal (agem por delegação do Presidente do Tribunal).

Ex.: O juiz de 1.º grau manda reintegrar uma pessoa e não se faz. Não caberia, no caso, MS para a Junta, mas configuraria desobediência, ainda que seja Prefeito Municipal porque não cumpriu uma decisão judicial. Nesse caso, a competência é da Justiça Comum, haja vista que a JTb não tem competência em matéria penal.

É muito comum, atualmente, interpor mandado de segurança contra ato de Presidente da JcJ quando ele dá tutela antecipada em uma ação trabalhista. Não há recurso cabível, a sentença é provisória, é uma decisão definitiva, pode ser alterada. Como se trata de uma decisão interlocutória, pode ser interposto mandado de segurança.

Cabe MS em liminar de ação cautelar, desde que seja satisfativa, dirigida ao Tribunal (jurisprudência pacificada do TST).

Só é cabível quando houver direito líquido e certo e desde que não caiba recurso algum. A prova tem que ser pré-constituída; não se prestará o MS como procedimento ordinário, a não ser nos casos de obtenção de documento ou omissão da autoridade coatora.

Embora a doutrina já entenda de forma diferente, continua vigente o prazo de 120 dias, pois a lei ainda não foi revogada.

A jurisprudência do STF demonstra que cabe MS contra ato judicial. Mas, contra sentença transitada em julgado há raríssimas hipóteses; somente pode se houver *fumus boni juris e periculum in mora*.

Seria o caso de uma ação em que a pessoa não foi notificada e transitou em julgado. O MS serviria apenas para suspender a execução. Ao mesmo tempo poderia ser proposta uma ação rescisória ou uma cautelar incidental à própria rescisória.

O MS pode ser concedido liminarmente e o procedimento é o estabelecido na Lei n.º 1.533.

O que tem acontecido ultimamente, encontrado na doutrina e na jurisprudência, é que, quando se trata de pedidos de urgência, o juiz poderá determinar que a autoridade apontada como coatora preste informações sucintas em prazo menor que 10 dias, geralmente 48 ou 72 horas, para que ele possa decidir acerca da concessão da liminar.

Há, também, entendimento de alguns doutrinadores no sentido de que, pedida ou não a liminar, deveria o juiz, em qualquer hipótese, concedê-la, o que não pode ser aceito, até mesmo porque há casos em que pode ser indeferida a própria petição inicial.

Prazo decadencial: 120 dias.

Esse prazo antecipado para que o juiz preste informações não interrompe o prazo de 10 dias para concessão da liminar, apenas suspende, passando a contar o tempo que falta para completar os 10 dias.

2. Habeas-corpus

Era tranqüila a questão da competência da Justiça do Trabalho em matéria *habeas-corpus*.

Com a promulgação da CF/88, o STJ veio dizer que a JTb não tinha competência penal. mas, quando o juiz do trabalho decreta uma prisão, trata-se de prisão civil, geralmente contra depositário infiel.

Então, hoje em dia, está completamente pacificada a jurisprudência do STF, porque se a JTb tem competência para executar suas próprias decisões, deve ter também para conceder ou denegar *habeas-corpus*.

Mas, se se tratar de competência penal, a competência é da Justiça Federal. O juiz do Trabalho pode efetuar apenas a prisão em flagrante, pois qualquer do povo poderá determiná-la, devendo logo comunicar ao Juiz Federal, que seguirá o procedimento criminal.

Se houver crime de desobediência, por se tratar de matéria penal, a competência é da Justiça Federal.

Com a reforma do Judiciário, a competência em matéria penal passará para a JTb.

3. Mandado de Injunção

É muito raro na JTb.

4. Medidas Cautelares

Podem ser propostas antes ou depois de proposta a ação principal. Quando propostas antes, após deferida a liminar, a parte terá 30 dias para ingressar com a ação principal, sob pena de perda de eficácia do que foi concedido inicialmente.

- a) Preventiva – antes da propositura da ação
- b) Incidental – pode ser pedida depois de iniciada a ação principal (em autos apartados) ou com a petição inicial.

Na JTb é muito comum o arresto.

Ex.: Depois de proposta a reclamação trabalhista, a empresa começa a desviar bens, passa para o nome de terceiros, para frustrar o cumprimento da decisão judicial. Então, pode-se fazer o arresto. Pode também ser feito antes da propositura da ação.

O seqüestro também pode ser feito antes da propositura da reclamação. Ocorre quando há uma disputa de posse de bens **imóveis**. Sempre que há essa dúvida o juiz poderá determinar o seqüestro dos bens, até que se decida a controvérsia. É mais difícil ocorrer na JTb.

Para Belfort, essa competência não seria da JTb, mas da Justiça Comum.

OBS: quando a cautelar for pedida juntamente com a inicial, soma os prazos para a propositura das 2 ações, havendo um prazo maior para contestar.

A mais comum na JTb é a cautelar inespecífica, inominada, sobretudo quando se propõe ação rescisória, para que possa suspender a execução da sentença..

Caução. Ex.: Admitamos um caso de embargos de terceiro em que o embargante quer a liberação do bem, devendo, para tanto, prestar caução, ou então para substituição do bem. Pode ser fidejussória (dada por um banco, instituição de crédito) ou prestada em dinheiro.

A busca e apreensão é muito comum no caso do empregador se apossar das CTPS's dos seus empregados; ou então, de instrumentos de trabalho do empregado, ferramentas de pedreiro, carpinteiro, roupas, etc.

A exibição, hoje, na JTb, tem um valor enorme. Antigamente, quando o empregado pedia horas extras, a obrigação de provar era dele. Hoje poderá o empregado protestar pela exibição de cartões de ponto, desde que a empresa tenha mais de 10 empregados, pois é obrigada a ter registro desses empregados. Se não apresenta, presume-se verdadeiro o fato apontado pelo autor.

A produção antecipada de provas pode ser pedida em ações visando ao recebimento de adicional de insalubridade ou periculosidade quando a firma vai embora; pode-se pedir, também, depoimento antecipado de uma testemunha quando vai morar em outra cidade.

A justificação era muito comum na JTb relativamente a tempo de serviço, mas essa competência já é da Justiça Federal.

Protesto, Notificação e Interpelação – no Processo do Trabalho é muito difícil de acontecer.

Admitamos que uma empresa tenha um galpão cuja viga mestra esteja pendurada e há possibilidade de que ele venha a desmoronar e matar as pessoas que estão trabalhando ali dentro. Nessa hipótese, eu posso notificar o empregador de que eu não vou trabalhar enquanto não for solucionado o problema e na CLT, c (o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando c) correr perigo manifesto de mal considerável), existe essa previsão. Então, notifica o empregador, pra não perder o salário.

Não há nenhuma hipótese plausível de protesto no Processo do Trabalho.

Na interpelação poder-se-ia imaginar um caso de dano moral, onde o empregador tivesse dito no meio de um grupo de pessoas que determinado empregado era ladrão. Nesse caso, há possibilidade de interpelá-lo, para que consiga ou não aquela acusação, como meio de prov. Não é que seja necessário, mas é uma prova a mais que se poderia ter.

O atentado ocorre quando se faz uma inovação na lide.

Ex.: os cartões de ponto são marcados e possuíam rasuras; o empregador devolve uma CTPS rasurada, falsificada.

Ele não pode ser proposto antes da ação, somente durante o curso da ação, porque é um incidente processual, causado quando **não há uma inovação proibida na lide**.

Ex.: Quando uma pessoa está trabalhando em local insalubre e se tenta modificar aquele local quando vai ser feita a perícia.

Há, ainda, as específicas, no art. 659, IX (transferência abusiva) e X (o empregado que tem direito à invalidez e não foi observado devido processo legal; suspensão inicial para julgamento de mérito; despediu o empregado sem ter instaurado inquérito – casos em que o empregado deve ser reintegrado) da CLT; quanto às outras se aplica a subsidiariedade do CPC.

Podem ser propostas também cumulativamente.

5. Medidas Cautelares Inominadas

Em casos da ação rescisória, visto que esta não suspende a execução, através de uma construção doutrinária, sobretudo através de vários artigos da **Lei ...**, defende-se a tese de que poderia haver uma cautelar para suspender a execução, desde que sejam provados o *fumus boni juris* e o *periculum in mora*.

Hoje, a jurisprudência é tranqüila sobre isso.

6. Impugnação à investidura classista

Quando um classista era nomeado, a parte contrária (qualquer interessado) tinha 15 dias para impugnar a investidura de determinado classista.

DISSÍDIO COLETIVO (09/12/99)

Quanto a acordo e convenção coletiva de trabalho, pode-se dizer que a negociação é obrigatória, sendo que a celebração do documento que servirá para elaborar, posteriormente, acordo ou convenção coletiva, é facultativa. Ou seja, obriga-se a negociação; no entanto, não se obriga a que seja celebrado o acordo ou convenção coletiva.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – quando é celebrado entre o sindicato e uma empresa ou empresas.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – celebrada entre sindicatos representantes das categorias econômicas e profissionais.

A convenção tem efeito muito maior que o acordo, porque o acordo é aplicado para os empregados pertencentes às empresas celebrantes, ao passo que a convenção, uma vez celebrada, tem aplicação *erga omnes*, porque vai ser aplicada aos empregados pertencentes à categoria, e não somente aos empregados associados ou às empresas associadas.

Se houver uma empresa que não pertença a um sindicato patronal e esse sindicato celebrar uma convenção com o sindicato dos empregados, os empregados daquela empresa serão também beneficiados pelo que for estabelecido naquele instrumento normativo, ou seja, na convenção coletiva de trabalho.

Essas seriam, basicamente, as diferenças entre o acordo e a convenção coletiva.

Diz-se que a celebração não é obrigatória, mas obrigatória é a negociação, porque, na hipótese de ter havido negociação exaustiva, as partes tentaram de todas as maneiras fazer com que o acordo fosse elaborado, inclusive quando há uma intermediação da DRT, quando as partes não se autocompõem, vai se buscar uma solução fora dos meios ali apresentados, vai-se procurar o chamado processo de heterocomposição.

Em pouco tempo, esses processos de dissídio coletivo serão extinto, não vai haver mais o chamado poder normativo da JTb, que ficará tão somente para analisar as ações de cumprimento e os dissídios coletivos de natureza jurídica.

Mas, para que se possa iniciar a negociação, haverá a obrigatoriedade do sindicato representante dos empregados **ou (e)** dos empregadores fazer publicar um edital, no qual deverá haver a convocação dos membros da categoria.

E quando o sindicato está assentado em mais de uma base territorial, ou seja, com abrangência de vários municípios, como é o caso do Sindicato dos Metalúrgicos do MA, que tem base regional, em SL e várias outras cidades, a jurisprudência do STF vem entendendo que essa assembléia deverá ser feita não só onde o sindicato tenha a sua sede, mas também nessas localidades, a fim de que se possa ouvir a opinião dos associados, que são justamente os maiores interessados.

Então, há necessidade da publicação desse edital, para se fazer prova da convocação da categoria. Deverá haver, prova, também do comparecimento de um número determinado.

Art. 612. Os sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembléia Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo, e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos mesmos (associados).

Aqui há mais uma diferença entre acordo e convenção, ou seja, quando se trata de acordo, deverá estar presente 2/3 dos associados e quando se trata de convenção, exige-se a presença dos interessados, porque esta se estende a toda a categoria, não sendo necessário que seja associado para participar dessa Assembléia.

Para iniciar as negociações **(na JTb)**, essa prova terá que ser feita. Há, ainda, que se estabelecer naquele edital a autorização da Assembléia para a instauração do dissídio coletivo, ou seja, só poderá ser instaurado se houver autorização dos membros ou interessados, sob pena de que, não havendo essa autorização ou não estiverem esgotadas as negociações, se não se tiver tentado a intermediação da DRT, não se poderá instaurar a ação coletiva. Isso se faz necessário porque não existem interesses concretos, são abstratos, aplicados não só aos pertencentes à categoria, mas também, para aqueles que ingressarão futuramente, pois é uma norma, uma lei, quando não cumprida, ingressa-se com a ação de cumprimento.

Então, para que se possa instaurar um dissídio coletivo, teremos que percorrer todos esses caminhos.

Os dissídios coletivos são muito raros e se não forem tomadas as precauções devidas, estabelecidas na Instrução Normativa n.º04 do TST, serão extintos. Essa IN decorre de uma interpretação do art. 616 da CLT.

1. Conceito

É o processo destinado a solucionar os conflitos coletivos de trabalho, através de pronunciamentos normativos declarativos ou constitutivos de novas condições de trabalho, equivalentes a uma regulamentação para os **dissidentes**.

A finalidade da negociação é chegar a um acordo coletivo ou convenção coletiva. Quando isso não é possível, depois de esgotados aquelas fases, o dissídio vai ser instaurado para que se obtenha uma sentença declaratória ou constitutiva, nunca condenatória.

2. Classificação

- a) *DC de natureza jurídica* – tem por finalidade interpretar as cláusulas estabelecidas na convenção coletiva, no acordo coletivo ou na própria sentença normativa (DECLARATÓRIA).
- b) *DC de natureza econômica* – tem por finalidade estabelecer novas condições de trabalho (CONSTITUTIVA)

Então, a Sentença Normativa do DC será constitutiva, declaratória, ou declaratória constitutiva; nunca pode ser condenatória, porque não estamos lidando com interesse concretos. Trata-se de interesses abstratos, da categoria, não se sabe quais as pessoas que serão beneficiadas quando a sentença for proferida pelo Tribunal.

3. Competência

É sempre do TRT ou do TST.

Se o conflito se dá na região que aquele Tribunal está jurisdicionando, a competência é do TRT. Mas, se ultrapassar o Estado que é jurisdicionado por aquele Tribunal, só o TST é que terá competência, pois tem jurisdição em âmbito nacional.

Ex.: conflito entre um sindicato do MA e do PA, a competência seria do TST porque não poderia ser nem do TRT/MA nem do TRT/PA. Se for em um Estado que tenha mais de um Tribunal, como SP, que tem 2 tribunais, se algum sindicato ultrapassar os limites municipais de cada TRT, a competência será do TST.

4. Partes

- Suscitante
- Suscitado

5. Procedimento

Instrução Normativa TST 04/93:

XVI - O relator terá o prazo máximo de dez dias para examinar e restituir os autos para conclusão ao revisor e este o prazo máximo de cinco dias para revisão, devendo ser imediatamente submetido a julgamento o dissídio, em sessão ordinária ou extraordinária do órgão competente. Nos casos de urgência, relator e revisor examinarão os autos com a necessária presteza, de modo a possibilitar o julgamento imediato do dissídio.

Há um tempo determinado para se ingressar com esse dissídio (art. 616, § 3.º da CLT).

II - Na impossibilidade real de encerramento da negociação coletiva em curso antes do termo final a que se refere o art. 616, § 3º, da CLT, a entidade interessada poderá formular protesto judicial em petição escrita dirigida ao Presidente do Tribunal do Trabalho, a fim de preservar a data-base da categoria.

CLT - Art. 616

§ 3º. *Havendo convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos sessenta dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo.*

5.1. Instauração da instância

Prazo: 60 dias anteriores ao termo final de vigência do atual acordo ou sentença normativa.

Ex.: Uma convenção coletiva, acordo coletivo ou sentença normativa tem vigência de 01.11.96 a 30.10.97. para não perder a data-base (01.11), instaurar esse dissídio nos 60 dias anteriores (até 31.08/97). Se não houver a celebração do acordo, deverá ser elaborada uma petição pedindo ao Presidente do Tribunal, informando que estão negociando, falando da possibilidade de um acordo e protestando, caso não tenha sido obtida a celebração, que seja celebrada a data-base porque, se não tomada essa providência, a data-base será perdida.

III - Deferida a medida prevista no item anterior, a representação coletiva será ajuizada no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da intimação, sob pena de perda da eficácia do protesto.

30 dias – correspondente aos 30 dias para instauração da ação principal após a cautelar.

Quando se trata de paralisação, não pode mais ser instaurado o DC pelo Presidente do Tribunal, que era possível antes, senão pelo MP do Trabalho, sempre que for exigido pela defesa da ordem jurídica e pelo interesse público.

A representação para instauração da instância, contida no item VI da IN TST 04, é a petição inicial.

A expressão “exposição das causas motivadoras do conflito e/ou da grave” representa os fatos e fundamentos do pedido.

Todo sindicato elege seus membros para que eles façam parte do conselho de representantes nas Federações e Confederações, ou seja, as entidades sindicais de grau superior.

VI - A representação para instauração da instância judicial coletiva formulada pelos interessados será apresentada em tantas vias quantas forem as entidades suscitadas mais uma e deverá conter:

e) a apresentação em forma clausulada de cada um dos pedidos, acompanhados de uma síntese dos fundamentos a justificá-los.

A SN equívale a uma lei e, como todo projeto de lei, quando vai para ser votado na Assembléia, tem que ser justificada em relação a cada pedido.

O item VII, b estabelece, dentre outros, que deve se apresentado, com a petição inicial do DC, *cópia autenticada da sentença normativa anterior, do instrumento normativo do acordo ou convenção coletiva, ou, ainda, do laudo arbitral, acaso existente.*

Nesse item há um erro gramatical, pois não se refere apenas à existência do laudo arbitral, mas também do acordo ou da convenção coletiva.

Art. 856. A instância será instaurada mediante representação escrita ao presidente do Tribunal. Poderá ser também instaurada por iniciativa do presidente, ou, ainda, a requerimento da Procuradoria da Justiça do Trabalho, sempre que ocorrer suspensão do trabalho.

Não pode mais o DC ser instaurado por iniciativa do Presidente do Tribunal, ainda que se trate de DC quando haja paralisação do trabalho.

Quando o Presidente do Tribunal ou outro magistrado, quando o RI delega a competência para outro juiz, quando recebe a petição, vai examinar se preenche os requisitos exigidos, concede um prazo para que seja emendada, conforme o art. 284 do CPC. Mas tem coisas que são impossíveis de emendar. Por exemplo, se não tiver havido Assembléia, se não tiver havido a publicação do edital, não pode ser emendado. Mas, se as cláusulas não vêm justificadas, se foi esquecido de trazer uma ata, pode haver emendas. Agora, se não for realizada a negociação, não pode ser emendada.

Examinada a petição, estando ela em termos, o Presidente do Tribunal vai determinar a audiência de conciliação, diferente do dissídio individual, que é audiência de julgamento.

5.2. Audiência de Conciliação

Há a exigência de audiência de conciliação nos DC's de natureza econômica, ou seja, para estabelecer novas condições de trabalho.

A audiência deverá ser feita no prazo de 10 dias, mas a CLT não esclarece a partir de quando devem ser contados, se da instauração, da notificação, etc., para o qual se deve analisar o RI.

Diferentemente dos dissídios individuais, se não comparece o suscitante, o Presidente não poderá determinar o arquivamento. Se não comparece o suscitado, ele não pode julgar antecipadamente a lide.

Havendo acordo, ele não poderá homologar. Se não comparece o suscitante e comparece o suscitado, não vai ser possível a tentativa de conciliação. Comparecendo ambos, ele tentará a conciliação. Se não conseguir, receberá a contestação, dará vistas ao MP, que dará seu parecer, (...) dará vistas às partes para razões finais e, depois disso, é distribuída para um relator no TRT.

Somente através do Pleno, depois do relator e do revisor se manifestarem, ouvido o MP, é que poderá ser feita a homologação, para o que deverá ser feita uma análise das cláusulas, a fim de ver se não incidem em ilegalidade ou inconstitucionalidade, hipótese em que não podem ser homologadas.

Não conseguindo as partes se conciliar, envia-se o processo ao relator para ser julgado.

Mesmo após o julgamento, as partes podem recorrer para o TST. O recurso cabível é o Recurso Ordinário.

Não há depósito recursal nesse tipo de procedimento. Mas, se houver condenação em custas, deverá ser feito o pagamento, sob pena de deserção.

O efeito desse recurso é meramente devolutivo. Se se quiser dar efeito suspensivo, de acordo com o procedimento da Lei n.º 7.701, deve ser feito um pedido cautelar ao Presidente do TST, que PODERÁ conceder esse efeito.

Esse acórdão deverá estar pronto e publicado 20 dias depois. Se não estiver, a certidão de julgamento servirá tanto para que se inicie a ação de cumprimento, no caso de as empresas não cumprirem espontaneamente o que foi estabelecido, como servirá também para aquela cautelar que é pedida ao Presidente do TST para dar efeito suspensivo ao acórdão.

Se for competência originária do TST, somente pode ser interposto Recurso Extraordinário para o STF se houver matéria constitucional.

5.3. Audiência de Julgamento

6. Sentença

6.1. Sentença Normativa

6.2. Sentença de Extensão

6.3. Sentença de Revisão

6.4. Efeitos da Sentença normativa

7. Ação de Cumprimento