

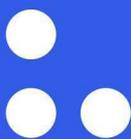


apostila de

# Processo do trabalho

Curso 2ª fase OAB Direito do Trabalho  
**Caput Cursos Jurídicos**

PROF. MURILO S. COMÉRIO



# Prof. Murilo Siqueira Comério

Fundador do Caput Cursos; Mestre em Direito do Trabalho pela Universidade de Coimbra, Portugal; Pós-Graduado em Advocacia Trabalhista pela Faculdade Anhanguera; Graduado em Direito pela Faculdade de Direito de Vitória/ES; Possui formação complementar na Universidad de Castilla-La Mancha, Espanha; Recebeu premiação internacional por mérito em 2018, pela DGES - Portugal; Autor e membro do Conselho Editorial da Lúmen Juris; Possui 02 livros e artigos científicos publicados; Parecerista de Revistas científicas; Advogado Trabalhista desde 2013; Aprovado de primeira no VI Exame de Ordem; Professor Universitário do UniCB.

Para efeitos da Lei 9.610/1998, o presente E-book apresenta conteúdo científico, de autoria do subscritor, sendo terminantemente proibida a reprodução total ou parcial desta obra, por qualquer meio ou processo, sem a expressa autorização do autor.

A violação de direitos autorais caracteriza crime descrito na legislação em vigor, sem prejuízo das sanções civis cabíveis - Lei 9.610/98 e art. 184 do Código Penal.



## **Sumário**

INTRODUÇÃO – SOBRE A SEGUNDA FASE DO EXAME DE ORDEM .....	9
CAPÍTULO 1 – ORGANIZAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO .....	11
1.1. Vara do Trabalho .....	11
1.2. Tribunais Regionais do Trabalho .....	12
1.3. O Tribunal Superior do Trabalho .....	15
CAPÍTULO 2 – COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO .....	21
2.1. Diferença entre competência material e territorial .....	21
2.2. Competência material da Justiça do Trabalho .....	22
2.3. Competência territorial da Justiça do Trabalho .....	24
2.3.1. Agente ou viajante comercial .....	25
2.3.2. Empregado que presta serviços no estrangeiro .....	25
2.3.3. Atividades fora do local de trabalho .....	25
CAPÍTULO 3 – NULIDADES PROCESSUAIS .....	26
3.1. Nulidades absolutas e relativas .....	26
CAPÍTULO 4 – PARTES E PROCURADORES .....	29
4.1. Capacidade da parte .....	29
4.2. Jus postulandi .....	30
4.3. Representação e assistência .....	31
4.4. Sucessão das partes .....	32
4.5. Regularização da representação .....	33
4.6. Substituição processual .....	34
4.7. Procuração .....	35
4.8. Litigância de má-fé .....	38
4.9. Litisconsórcio .....	40
4.10. Grupo econômico, legitimidade e responsabilidade .....	41
4.11. Sucessão de empregadores, legitimidade e responsabilidade .....	42
4.11.1. Aquisição de empresa pertencente ao grupo econômico .....	44
4.11.2. Banco sucedido .....	45
4.11.3. Desmembramento de Municípios .....	46
4.11.4. Concessionárias de serviços públicos .....	46
4.12. Responsabilidade do dono da obra e do empreiteiro .....	48

4.13. Responsabilidade do empreiteiro principal nos contratos de subempreitada.....	49
4.14. Terceirização .....	50
4.15. Como já foi cobrado em questões discursivas .....	53
<b>CAPÍTULO 5 – ATOS, TERMOS E PRAZOS PROCESSUAIS.....</b>	<b>55</b>
5.1. Atos e termos processuais.....	55
5.2. Contagem dos prazos processuais trabalhistas .....	56
5.3. Interrupção e suspensão do prazo.....	58
5.4. Contagem do prazo para litisconsortes .....	60
5.5. Prazo em dobro.....	60
<b>CAPÍTULO 6 – RECLAMAÇÃO TRABALHISTA.....</b>	<b>61</b>
6.1. Conceito.....	61
6.2. Requisitos .....	62
6.3. Estrutura.....	64
6.4. Tutela provisória.....	71
6.4.1. Tutela provisória de urgência.....	71
6.4.2. Tutela de evidência .....	72
6.5. Aditamento da reclamação trabalhista .....	73
6.6. Distribuição por dependência .....	74
6.7. Desistência da ação .....	76
6.8. Procedimentos no direito processual do trabalho .....	76
6.9. Honorários advocatícios.....	77
6.10. Benefícios da justiça gratuita.....	80
6.11. Multas dos arts. 467 e 477, §8º, da CLT .....	84
6.12. Interrupção da prescrição com o ajuizamento da reclamação trabalhista.....	87
6.13. Como já foi cobrado em questões discursivas .....	87
<b>CAPÍTULO 7 – RESPOSTAS DO RECLAMADO.....</b>	<b>94</b>
7.1. Contestação.....	94
7.1.1. Conceito.....	94
7.1.2. Fundamentação Legal.....	94
7.1.3. Prazo .....	95
12.1.1. Requisitos e estrutura .....	95
12.1.2. Endereçamento .....	96

12.1.3.	Qualificação das partes e indicação do fundamento legal .....	97
12.1.4.	Preliminares de mérito.....	99
12.1.4.1.	Inépcia da Reclamação Trabalhista.....	101
12.1.4.2.	Perempção no Direito Processual do Trabalho .....	103
12.1.4.3.	Litispendência e Coisa Julgada .....	104
12.1.4.4.	Conexão e Continência .....	106
12.1.4.5.	Incompetência material.....	106
12.1.5.	Prejudiciais de Mérito.....	112
12.1.5.1.	Prescrição bienal, parcial quinquenal, total e intercorrente .....	112
12.1.6.	Mérito .....	119
7.1.10.	Defesa Indireta de Mérito – Compensação .....	121
7.1.11.	Reconvenção.....	122
7.1.12.	Requerimentos Finais .....	126
7.1.13.	Fechamento da Contestação.....	126
7.1.14.	Como já foi cobrado em questões discursivas .....	127
7.2.	Exceção de Incompetência Territorial.....	132
13.2.1.	Competência territorial da Justiça do Trabalho.....	137
13.2.2.	Agente ou viajante comercial.....	138
13.2.3.	Empregado que presta serviços no estrangeiro.....	138
13.2.4.	Atividades fora do local de trabalho.....	138
13.3.	Exceção de Suspeição e/ou Impedimento.....	138
7.4.	Como já foi cobrado em questões discursivas .....	141
<b>CAPÍTULO 8 – AÇÃO DE CONSIGNAÇÃO EM PAGAMENTO .....</b>		<b>144</b>
8.1.	Conceito e cabimento .....	144
8.2.	Fundamentação legal e procedimento.....	145
8.3.	Estrutura.....	147
8.4.	Como já foi cobrado em questões discursivas .....	152
<b>CAPÍTULO 9 – INQUÉRITO JUDICIAL PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE.....</b>		<b>155</b>
9.1.	Conceito, cabimento e procedimento.....	155
9.2.	Prazo decadencial.....	158
9.3.	Prova testemunhal.....	158
9.4.	Estrutura.....	158
9.5.	Como já foi cobrado em questões discursivas .....	162

CAPÍTULO 10 – AUDIÊNCIA TRABALHISTA .....	167
10.1 Conceito.....	167
10.2 Horário da audiência.....	168
10.3 Procedimento .....	168
10.4 Ata de audiência .....	171
10.5 Atraso do Juiz do Trabalho ou das partes .....	172
10.6 Comparecimento das partes .....	173
10.7 Revelia e confissão ficta.....	175
10.7.1 Audiência inaugural ou una.....	176
10.7.2. Audiência de instrução/prosseguimento .....	177
10.7.3. Esquematizando .....	178
10.7.4 Exceções à aplicação da confissão <i>ficta</i> .....	179
10.8 Como já foi cobrado em questões discursivas .....	180
CAPÍTULO 11 – PROVAS NO PROCESSO DO TRABALHO.....	187
11.1 Prova documental.....	187
11.2 Depoimento pessoal.....	189
11.3 Prova testemunhal .....	190
11.4 Prova pericial .....	194
11.5. Como já foi cobrado em questões discursivas .....	197
CAPÍTULO 12 – RECURSO ORDINÁRIO.....	199
12.1 Conceito e cabimento.....	199
12.2 Procedimento .....	202
12.3 Juízo de retratação .....	203
12.4 Efeitos do recurso ordinário.....	204
12.5 Pressupostos processuais.....	207
12.5.1 Pressupostos subjetivos ou intrínsecos .....	207
12.5.2 Pressupostos objetivos ou extrínsecos .....	209
12.5.2.1 Recorribilidade, cabimento e adequação .....	209
12.5.2.2 Tempestividade.....	210
12.5.2.3 Regularidade de representação.....	214
12.5.2.4 Custas processuais.....	219
12.5.2.4.1 Isenção ao pagamento das custas processuais .....	222
12.5.2.5 Depósito Recursal .....	224

12.6	Estrutura.....	231
12.6.1	Folha de Rosto e Razões do Recurso. ....	231
12.6.2	Fundamento legal.....	236
12.6.3	Preliminares de mérito.....	236
12.6.3.1	Cerceamento do Direito de Defesa.....	237
12.6.3.2	Nulidade ou ausência de citação.....	239
12.6.3.3	Julgamentos citra petita, ultra petita e extra petita.....	240
12.6.4	Prejudiciais de mérito .....	243
12.7	Como já foi cobrado em questões discursivas .....	244
<b>CAPÍTULO 13 – EMBARGOS DE DECLARAÇÃO .....</b>		<b>250</b>
13.1	Conceito e cabimento.....	250
13.2	Estrutura.....	255
13.3	Como já foi cobrado em questões discursivas .....	257
<b>CAPÍTULO 14 – AGRAVO DE INSTRUMENTO.....</b>		<b>258</b>
14.1	Conceito e cabimento.....	258
14.2	Prazo.....	260
14.3	Procedimento .....	260
14.4	Depósito recursal.....	262
14.5	Formação do instrumento do agravo .....	265
14.6	Estrutura.....	266
14.6.1	Folha de Rosto e Razões do Agravo de Instrumento.....	267
14.7.	Como já foi cobrado em questões discursivas .....	270
<b>CAPÍTULO 15 – RECURSO DE REVISTA .....</b>		<b>274</b>
15.1	Conceito e cabimento.....	274
15.2	Transcendência.....	279
15.3	Prequestionamento .....	282
15.4	Formalidade .....	283
15.5	Estrutura.....	285
15.5.1	Folha de rosto e razões do Recurso de Revista. ....	285
15.6.	Como já foi cobrado em questões discursivas .....	290
<b>CAPÍTULO 16 – EMBARGOS AO TST.....</b>		<b>294</b>
16.1	Embargos infringentes.....	294
16.2	Embargos de divergência.....	294

16.3	Estrutura.....	296
CAPÍTULO 17 – AGRAVO INTERNO OU REGIMENTAL.....		299
17.1	Cabimento e fundamento legal .....	299
17.2	Estrutura.....	301
CAPÍTULO 18 – RECURSO ADESIVO.....		304
18.1	Conceito e cabimento.....	304
18.2	Estrutura.....	306
18.2.1	Folha de rosto e razões do Recurso Adesivo.....	306
18.3.	Como já foi cobrado em questões discursivas .....	310
CAPÍTULO 19 – CONTRARRAZÕES E CONTRAMINUTA.....		312
19.1	Cabimento e fundamento legal .....	312
19.2	Estrutura.....	313
19.3	Folha de rosto e contrarrazões.....	313
19.4.	Como já foi cobrado em questões discursivas .....	316
CAPÍTULO 20 – TEORIA GERAL DA EXECUÇÃO.....		318
20.1	Conceito e modalidades de execução.....	318
20.2	Início do procedimento executório e prescrição intercorrente.....	319
20.3	Títulos executivos judiciais e extrajudiciais .....	321
20.4	Procedimento de liquidação .....	323
20.5	Desconsideração da personalidade jurídica .....	329
20.6	Da penhora.....	332
20.6.1.	Conceito de penhora.....	332
20.6.2.	Indicação de bens e garantia da execução.....	334
20.6.3.	Convênios – BACENJUD, RENAJUD, SISBAJUD, INFOJUD, SNIPER, INFOSEG e SIMBA.....	336
20.6.4.	Bens penhoráveis e impenhoráveis .....	337
20.6.5.	Intimação da penhora.....	341
20.6.6.	Substituição da penhora.....	342
20.6.7.	Auto de penhora e avaliação.....	344
20.6.8.	Avaliação dos bens.....	344
20.6.9.	Depósito dos bens e depositário .....	345
20.7.	Multa do art. 523, §1º, do CPC.....	346
20.8.	Fraude à execução .....	347

20.9.	Execução contra a empresa em recuperação judicial e a massa falida. .	349
20.10.	Execução contra a empresa em liquidação extrajudicial .....	351
20.11.	Execução em face da Fazenda Pública.....	351
20.12.	Execução de parcelas sucessivas.....	353
20.13.	Protesto extrajudicial de sentença trabalhista não cumprida.....	354
20.14.	Certidão negativa de débitos trabalhistas .....	354
20.15.	Hasta pública.....	355
20.16.	Expropriação.....	358
20.16.1.	Arrematação.....	358
20.16.2.	Adjudicação.....	359
20.16.3.	Remição da execução .....	360
20.17.	Lance mínimo .....	360
20.18.	Lance vil.....	361
20.19.	Impugnação da expropriação .....	361
20.20.	Suspensão e extinção da execução.....	362
20.9.	Como já foi cobrado em questões discursivas .....	364
<b>CAPÍTULO 21 – EMBARGOS À EXECUÇÃO .....</b>		<b>367</b>
21.6.	Conceito e cabimento.....	367
21.7.	Estrutura.....	368
21.3.	Como já foi cobrado no Exame de Ordem em questões discursivas .....	371
<b>CAPÍTULO 22 – IMPUGNAÇÃO À SENTENÇA DE LIQUIDAÇÃO.....</b>		<b>372</b>
22.1	Conceito e cabimento.....	372
22.2	Estrutura.....	373
<b>CAPÍTULO 23 – EMBARGOS DE TERCEIRO .....</b>		<b>376</b>
23.1	Conceito e cabimento.....	376
23.2	Estrutura.....	378
23.3.	Como já foi cobrado em questões discursivas .....	382
<b>CAPÍTULO 24 – AGRAVO DE PETIÇÃO .....</b>		<b>384</b>
24.1	Cabimento.....	384
24.2	Estrutura.....	386
24.3.	Como já foi cobrado em questões discursivas .....	390
<b>CAPÍTULO 25 – EXCEÇÃO DE PRÉ-EXECUTIVIDADE.....</b>		<b>393</b>
25.1	Conceito e cabimento.....	393

25.2	Estrutura.....	394
CAPÍTULO 26 – MANDADO DE SEGURANÇA.....		396
26.1	Conceito e cabimento.....	396
26.2	Prazo decadencial.....	399
26.3	Súmulas e Orientações Jurisprudenciais .....	400
26.4	Estrutura.....	402
26.5.	Como já foi cobrado em questões discursivas .....	404
CAPÍTULO 27 – AÇÃO RESCISÓRIA.....		408
27.1	Conceito e cabimento.....	408
27.2	Prazo decadencial.....	410
27.3	Depósito prévio.....	412
27.4	Competência.....	413
27.5	Pedido de rescisão da decisão e de novo julgamento.....	413
27.6	Honorários advocatícios de sucumbência.....	414
27.7	Súmulas e Orientações Jurisprudenciais importantes.....	414
27.8	Estrutura.....	421
CAPÍTULO 28 – HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL.....		425
28.1	Conceito, cabimento e procedimento.....	425
28.2	Estrutura.....	426
CAPÍTULO 29 – AÇÃO DE CUMPRIMENTO.....		430
29.1.	Conceito e cabimento.....	430
29.2.	Estrutura.....	431
29.3.	Como já foi cobrado em questões discursivas .....	435
CAPÍTULO 30 – DISSÍDIO COLETIVO.....		437
30.1.	Conceito e cabimento.....	437
30.2.	Classificação.....	438
30.3.	Requisitos da petição inicial de dissídio coletivo .....	440
30.4.	Sentença normativa.....	441
30.5.	Estrutura.....	442
30.6.	Como já foi cobrado em questões discursivas .....	445
CAPÍTULO 31 – AÇÕES POSSESSÓRIAS.....		447
31.1.	Conceito e cabimento.....	447
31.2.	Estrutura.....	448

CAPÍTULO 32 – AÇÃO MONITÓRIA.....	452
32.1. Conceito e cabimento.....	452
32.2. Estrutura.....	452
CAPÍTULO 33 – HABEAS CORPUS.....	456
33.1. Conceito e cabimento.....	456
33.2. Estrutura.....	458

## **INTRODUÇÃO – SOBRE A SEGUNDA FASE DO EXAME DE ORDEM**

Neste primeiro capítulo prestaremos informações valiosas para o(a) examinando(a) que fará a 2ª fase do Exame de Ordem.

Diferentemente da 1ª fase, a 2ª fase do Exame de Ordem corresponde a uma prova discursiva, composta por **01 (uma) peça processual e 04 (quatro questões discursivas)**, totalizando 10,00 (dez) pontos.

A primeira parte da prova contempla o enunciado da peça processual da área de conhecimento escolhida na inscrição. Após a leitura do enunciado, o(a) examinando(a) precisa identificar qual é a peça processual cabível e estruturá-la de maneira correta, com a qualificação das partes, fundamentos legais, fatos, causas de pedir, pedidos, requerimentos finais, etc. A peça processual vale 5,00 (cinco) pontos.

A segunda parte do exame exige que o(a) examinando(a) responda 04 (quatro) questões discursivas, valendo no máximo 1,25 (um ponto e vinte e cinco décimos) cada. As questões podem ser subdivididas em letras A, B, C, etc.

Para redigir a prova prático-profissional, o(a) examinando(a) recebe um caderno de provas, contendo os enunciados e as respectivas linhas correspondentes. É imprescindível respeitar o número de linhas, bem como os campos para a redação. Qualquer palavra, rubrica, símbolos ou marcas fora do campo apropriado para a redação poderá acarretar a anulação da prova e a ausência de correção. Com relação ao número de linhas, observe-se o quadro abaixo:

<b>Peça Processual</b>	<b>Questões Discursivas</b>
05 (cinco) páginas com 30 (trinta) linhas cada, totalizando 150 (cento e cinquenta) linhas.	30 (trinta) linhas para cada questão.

A prova deverá ser manuscrita, em letra legível, com caneta esferográfica de tinta **azul ou preta**, não sendo permitida a interferência e/ou a participação de outras pessoas, salvo em caso de examinando com deficiência que solicitou atendimento especializado para esse fim.

O tempo de prova disponível é de **05 (cinco) horas** e será aplicada na data provável prevista no edital de abertura, das 13h00 às 18h00min, no horário oficial de Brasília/DF, podendo sofrer alterações conforme comunicados posteriores.

Em nenhuma hipótese o(a) examinando(a) poderá identificar a sua prova, com a assinatura de seu nome ou qualquer outro elemento que favoreça essa identificação, caso em que a prova será **anulada**. Também não pode produzir qualquer identificação ou informações além daquelas fornecidas e permitidas nos enunciados contidos no caderno de prova.

Assim, o examinando deverá escrever o nome do dado seguido de **reticências “...” ou de “XXX”** (exemplo: “Município...”, “Data...”, “Advogado...”, “OAB...”, “Município XXX”, “Data XXX”, “Advogado XXX”, “OAB XXX”, etc.).

Além disso, a omissão de dados que forem legalmente exigidos ou necessários para a correta solução do problema proposto acarretará em descontos na pontuação atribuída ao examinando nesta fase.

## **CAPÍTULO 1 – ORGANIZAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

Após as Emendas Constitucionais nº 24/99 e 45/04, a Justiça do Trabalho passou a ser composta em três graus de jurisdição, nomeadamente pelos seguintes órgãos:

- i. Juízes do Trabalho (Vara do Trabalho).
- ii. Tribunais Regionais do Trabalho (TRT)
- iii. Tribunal Superior do Trabalho (TST)

Desta forma, passaremos a estudar a composição, funcionamento e composição de cada órgão.

### **1.1. Vara do Trabalho**

As Varas do Trabalho são órgãos da Justiça do Trabalho da **primeira instância**. Podem abranger um ou mais Municípios, cabendo à lei fixar a competência territorial – art. 651, CLT.

Os **Juizes do Trabalho** ficam lotados nas Varas do Trabalho, onde recebem as ações trabalhistas, conduzem as audiências e a produção de provas e proferem a Sentença.

Em regra, nos termos do art. 114, I a IX, CF/88, a competência material das Varas do Trabalho é processar e julgar as **ações oriundas das relações de trabalho**, ressalvadas as competências originárias dos TRTs e TST.

## **1.2. Tribunais Regionais do Trabalho**

Os Tribunais Regionais do Trabalho representam a **segunda instância** (ordinária) no Processo do Trabalho e são compostos pelos Desembargadores do Trabalho.

A competência material dos TRTs está prevista no art. 678, CLT: a) processar, conciliar e julgar **originariamente** os dissídios coletivos; b) processar e julgar **originariamente**: 1) as revisões de sentenças normativas; 2) a extensão das decisões proferidas em dissídios coletivos; 3) os mandados de segurança; 4) as impugnações à investidura de vogais e seus suplentes nas Juntas de Conciliação e Julgamento; c) processar e julgar **em última instância**: 1) os recursos das multas impostas pelas Turmas; 2) as ações rescisórias das decisões das Juntas de Conciliação e Julgamento, dos juizes de direito investidos na jurisdição trabalhista, das Turmas e de seus próprios acórdãos; 3) os conflitos de jurisdição entre as suas Turmas, os juizes de direito investidos na jurisdição trabalhista, as Juntas de Conciliação e Julgamento, ou entre aqueles e estas; d) julgar em **única ou última instâncias**: 1) os processos e os recursos de natureza administrativa atinentes aos seus serviços auxiliares e respectivos servidores; 2) as reclamações contra

atos administrativos de seu presidente ou de qualquer de seus membros, assim como dos juizes de primeira instância e de seus funcionários. **II - às Turmas:** a) julgar os recursos ordinários previstos no art. 895, alínea a; b) julgar os agravos de petição e de instrumento, estes de decisões denegatórias de recursos de sua alçada; c) impor multas e demais penalidades relativas e atos de sua competência jurisdicional, e julgar os recursos interpostos das decisões das Juntas dos juizes de direito que as impuserem.

De acordo com o art. 674, CLT, o território brasileiro é dividido em 24 (vinte e quatro) Regiões, totalizando **24 TRTs**. Especialmente no Estado de São Paulo há dois TRTs, isto é, um em Campinas e outro em São Paulo.

Elencamos abaixo **todos os TRTs** atualmente existentes e as suas respectivas localidades:

Tribunal Regional do Trabalho da 1 <sup>a</sup> Região (TRT1)	Rio de Janeiro
Tribunal Regional do Trabalho da 2 <sup>a</sup> Região (TRT2)	Grande São Paulo e Baixada Santista
Tribunal Regional do Trabalho da 3 <sup>a</sup> Região (TRT3)	Minas Gerais
Tribunal Regional do Trabalho da 4 <sup>a</sup> Região (TRT4)	Rio Grande do Sul
Tribunal Regional do Trabalho da 5 <sup>a</sup> Região (TRT5)	Bahia
Tribunal Regional do Trabalho da 6 <sup>a</sup> Região (TRT6)	Pernambuco
Tribunal Regional do Trabalho da 7 <sup>a</sup> Região (TRT7)	Ceará
Tribunal Regional do Trabalho da 8 <sup>a</sup> Região (TRT8) (AP e PA)	Amapá e Pará

Tribunal Regional do Trabalho da 9 <sup>a</sup> Região (TRT9)	Paraná
Tribunal Regional do Trabalho da 10 <sup>a</sup> Região (TRT10) (DF e TO)	Distrito Federal e Tocantins
Tribunal Regional do Trabalho da 11 <sup>a</sup> Região (TRT11)	Amazonas e Roraima
Tribunal Regional do Trabalho da 12 <sup>a</sup> Região (TRT12)	Santa Catarina
Tribunal Regional do Trabalho da 13 <sup>a</sup> Região (TRT13)	Paraíba
Tribunal Regional do Trabalho da 14 <sup>a</sup> Região (TRT14) (AC e RO)	Ace e Rondônia
Tribunal Regional do Trabalho da 15 <sup>a</sup> Região (TRT15)	São Paulo - Interior e Litoral Norte e Sul
Tribunal Regional do Trabalho da 16 <sup>a</sup> Região (TRT16)	Maranhão
Tribunal Regional do Trabalho da 17 <sup>a</sup> Região (TRT17) (ES)	Espírito Santo
Tribunal Regional do Trabalho da 18 <sup>a</sup> Região (TRT18)	Goiás
Tribunal Regional do Trabalho da 19 <sup>a</sup> Região (TRT19)	Alagoas
Tribunal Regional do Trabalho da 20 <sup>a</sup> Região (TRT20)	Sergipe
Tribunal Regional do Trabalho da 21 <sup>a</sup> Região (TRT21)	Rio Grande do Norte
Tribunal Regional do Trabalho da 22 <sup>a</sup> Região (TRT22)	Piauí
Tribunal Regional do Trabalho da 23 <sup>a</sup> Região (TRT23)	Mato Grosso

Tribunal Regional do Trabalho da 24 <sup>a</sup> Região (TRT24)	Mato Grosso do Sul
--	--------------------

### 1.3. O Tribunal Superior do Trabalho

No âmbito da Justiça do Trabalho, o Tribunal Superior do Trabalho é a **última instância**, também considerada como **instância extraordinária**. Conforme o art. 111-A, CF/88 e art. 65 do Regimento Interno do TST, o Tribunal Superior do Trabalho é composto por 27 (vinte e sete) Ministros e pelos seguintes órgãos:

- i. Tribunal Pleno;
- ii. Órgão Especial;
- iii. Seção Especializada em Dissídios Coletivos;
- iv. Seção Especializada em Dissídios Individuais (duas seções);
- v. Turmas.

O **Tribunal Pleno** é integrado por todos os Ministros do TST. Dentre as atribuições, estão (art. 68, RITST): a) escolher os nomes que integrarão a lista destinada ao preenchimento das vagas de Ministro do Tribunal; b) Aprovar a Emenda Regimental; c) Eleger os Ministros para os cargos de direção do Tribunal; d) editar, revisar ou cancelar Súmula, Orientação Jurisprudencial ou Precedente Normativo; e) Declarar a inconstitucionalidade de lei ou de ato normativo do poder público.

O **Órgão Especial** é composto por 14 (quatorze) Ministros Titulares e as suas atribuições estão previstas no art. 76, do RITST, dentre as quais merecem destaque às matérias judiciais, a saber: a) processar e julgar as reclamações destinadas à preservação de sua competência, à garantia da autoridade de suas decisões e à observância obrigatória de tese jurídica firmada em decisão com eficácia de precedente judicial de cumprimento

obrigatório, por ele proferida; b) julgar mandado de segurança impetrado contra atos do Presidente ou de qualquer Ministro do Tribunal, ressalvada a competência das Seções Especializadas; c) julgar os recursos interpostos contra decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho em mandado de segurança de interesse de magistrados e servidores da Justiça do Trabalho; d) julgar os recursos interpostos contra decisão em matéria de concurso para a Magistratura do Trabalho; e) julgar os recursos ordinários em agravos internos interpostos contra decisões proferidas em reclamações correicionais ou em pedidos de providências que envolvam impugnação de cálculos de precatórios; f) julgar os recursos ordinários interpostos contra decisões proferidas em mandado de segurança impetrado contra ato do Presidente de Tribunal Regional em precatório; g) julgar os recursos ordinários interpostos contra decisões proferidas em reclamações quando a competência para julgamento do recurso do processo principal for a ele atribuída; h) julgar os agravos internos interpostos contra decisões proferidas pelo Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho; i) julgar os agravos internos interpostos contra decisões que denegam seguimento a recurso extraordinário por ausência de repercussão geral da questão constitucional debatida; j) deliberar sobre as demais matérias jurisdicionais não incluídas na competência dos outros órgãos do Tribunal.

A **Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC)** é composta pelo Presidente e Vice-Presidente do TST, o Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho e mais 06 (seis) Ministros do TST, tendo as seguintes **competências para julgamento** (art. 77, RITST): **I - originariamente:** a) julgar os dissídios coletivos de natureza econômica e jurídica, de sua competência, ou rever suas próprias sentenças normativas, nos casos previstos em lei; b) homologar as conciliações firmadas nos dissídios coletivos; c) julgar as ações anulatórias de acordos e convenções coletivas; d) julgar as ações rescisórias propostas contra suas sentenças normativas; e) julgar os agravos internos contra decisões não definitivas, proferidas pelo Presidente do Tribunal, ou por qualquer dos Ministros integrantes da Seção Especializada em Dissídios Coletivos; f) julgar

os conflitos de competência entre Tribunais Regionais do Trabalho em processos de dissídio coletivo; g) processar e julgar as tutelas provisórias antecedentes ou incidentes nos processos de dissídio coletivo; h) processar e julgar as ações em matéria de greve, quando o conflito exceder a jurisdição de Tribunal Regional do Trabalho; i) processar e julgar as reclamações destinadas à preservação de sua competência e à garantia da autoridade de suas decisões. **II - em última instância, julgar:** a) os recursos ordinários interpostos contra as decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho em dissídios coletivos de natureza econômica ou jurídica; b) os recursos ordinários interpostos contra decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho em ações rescisórias, reclamações e mandados de segurança pertinentes a dissídios coletivos e em ações anulatórias de acordos e convenções coletivas; c) os embargos infringentes interpostos contra decisão não unânime proferida em processo de dissídio coletivo de sua competência originária, salvo se a decisão embargada estiver em consonância com precedente normativo do Tribunal Superior do Trabalho ou com súmula de sua jurisprudência predominante; d) os agravos de instrumento interpostos contra decisão denegatória de recurso ordinário nos processos de sua competência.

A **Seção Especializada em Dissídios Individuais** é composta por 21 Ministros do TST, sendo dividida em duas subseções para julgamento:

- i. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-I ou SBDI-I);
- ii. Subseção II da Seção Especializada em Dissídios Individuais (SDI-II ou SBDI-II).

**Compete à Seção Especializada em Dissídios Individuais I julgar** (art. 78, II, RITST): a) julgar os embargos interpostos contra decisões divergentes das Turmas, ou destas que diverjam de decisão da Seção de Dissídios Individuais, de súmula ou de orientação jurisprudencial; b)

processar e julgar as reclamações destinadas à preservação de sua competência, à garantia da autoridade de suas decisões e à observância obrigatória de tese jurídica firmada em decisão com eficácia de precedente judicial de cumprimento obrigatório, por ela proferida; c) julgar os agravos internos interpostos contra decisão monocrática exarada em processos de sua competência ou decorrentes do juízo de admissibilidade da Presidência de Turmas do Tribunal; d) processar e julgar os incidentes de recursos repetitivos que lhe forem afetados.

**Compete à Seção Especializada em Dissídios Individuais II julgar** (art. 78, III, RITST): a) originariamente: I - julgar as ações rescisórias propostas contra suas decisões, as da Subseção I e as das Turmas do Tribunal; II - julgar os mandados de segurança contra os atos praticados pelo Presidente do Tribunal, ou por qualquer dos Ministros integrantes da Seção Especializada em Dissídios Individuais, nos processos de sua competência; III - julgar os pedidos de concessão de tutelas provisórias e demais medidas de urgência; IV - julgar os habeas corpus; V - processar e julgar os Incidentes de Resolução de Demandas Repetitivas suscitados nos processos de sua competência originária; VI - processar e julgar as reclamações destinadas à preservação de sua competência, à garantia da autoridade de suas decisões e à observância obrigatória de tese jurídica firmada em decisão com eficácia de precedente judicial de cumprimento obrigatório, por ela proferida. b) em única instância: I - julgar os agravos internos interpostos contra decisão monocrática exarada em processos de sua competência; II - julgar os conflitos de competência entre Tribunais Regionais e os que envolvam Desembargadores dos Tribunais de Justiça, quando investidos da jurisdição trabalhista, e Juízes do Trabalho em processos de dissídios individuais. c) em última instância: I - julgar os recursos ordinários interpostos contra decisões dos Tribunais Regionais em processos de dissídio individual de sua competência originária; II - julgar os agravos de instrumento interpostos contra decisão denegatória de recurso ordinário em processos de sua competência.

Por isso, quando pesquisamos **Orientações Jurisprudenciais das Seções Especializadas**, encontramos as abreviações **SDC, SDI-I e SDI-II**, as quais identificam o órgão do TST responsável pela publicação daquele entendimento.

As **Turmas do TST** são constituídas por 03 (três) Ministros cada, sendo necessário quórum mínimo de, pelo menos, três Magistrados para os julgamentos. Atualmente há 08 (oito) Turmas no TST. **Compete às Turmas do TST julgar** (art. 79, RITST): I - as reclamações destinadas à preservação da sua competência e à garantia da autoridade de suas decisões; II - os recursos de revista interpostos contra decisão dos Tribunais Regionais do Trabalho, nos casos previstos em lei; III - os agravos de instrumento das decisões de Presidente de Tribunal Regional que denegarem seguimento a recurso de revista; IV - os agravos internos interpostos contra decisão monocrática exarada em processos de sua competência; V - os recursos ordinários em tutelas provisórias e as reclamações, quando a competência para julgamento do recurso do processo principal for atribuída à Turma, bem como a tutela provisória requerida em procedimento antecedente de que trata o art. 114 deste Regimento.

Esquematizando as principais competências, temos o seguinte:

<b>Peça Trabalhista</b>	<b>Órgão Competente</b>
Ação de Consignação em Pagamento	Vara do Trabalho.
Ação de Cumprimento	Vara do Trabalho
Ação Monitória	Vara do Trabalho
Ação Rescisória	TRT
Ações Possessórias	Vara do Trabalho
Agravo de Instrumento	TRT ou TST, dependendo do recurso principal que depende destrancar.
Agravo de Petição	TRT
Contestação	Vara do Trabalho

Contrarrazões e Contraminuta	TRT ou TST, dependendo de qual recurso principal foi interposto.
Dissídios Coletivos que extrapolam a jurisdição do TRT	TST
Dissídios Coletivos que não extrapolam a jurisdição do TRT	TRT
Embargos à Execução	Vara do Trabalho
Embargos de Declaração	Vara do Trabalho, TRT ou TST, dependendo de quem proferiu a decisão que contém vícios.
Embargos de Divergência	Seção Especializada de Dissídios Individuais
Embargos de Terceiro	Vara do Trabalho
Embargos Infringentes	Seção Especializada em Dissídios Coletivos
Exceção de incompetência territorial	Vara do Trabalho
Exceção de suspeição ou impedimento	Vara do Trabalho, TRT ou TST, dependendo do Magistrado suspeito ou impedido
Extensão das decisões proferidas em dissídios coletivos	TRT ou TST, dependendo de quem proferiu a decisão
Habeas Corpus	TRT ou TST, dependendo de quem é a autoridade coatora
Impugnação à Sentença de Liquidação	Vara do Trabalho
Inquérito Judicial para Apuração de Falta Grave	Vara do Trabalho
Mandado de Segurança	Vara do Trabalho, TRT ou TST, dependendo da autoridade coatora.
Reclamação Trabalhista	Vara do Trabalho

Recurso de Revista	TST
Recurso Ordinário em face de Acórdão do TRT que julga Mandado de Segurança, Ação Rescisória, Dissídio Coletivo e Revisão de Sentença Normativa	TST
Recurso Ordinário em face de Sentença do Juiz do Trabalho	TRT
Réplica	Vara Do Trabalho
Revisão de Sentença Normativa	TRT ou TST, dependendo de quem proferiu a decisão.

## **CAPÍTULO 2 – COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

### **2.1. Diferença entre competência material e territorial**

De início, é necessário distinguir a competência material (absoluta) e a competência territorial (relativa), porque as implicações processuais também são diferentes.

A **competência material** da Justiça do Trabalho é em razão das matérias (conteúdos) previstas no art. 114, da CF/88. Portanto, retrata os objetos, fatos e fundamentos que podem ser discutidos perante a Justiça do Trabalho. É considerada **competência absoluta** por se tratar de norma constitucional, não sendo passível de modificação, podendo, inclusive, ser declarada de ofício e acolhida a qualquer tempo e grau de jurisdição – art. 64, §1º, CPC.

Em outras palavras, a inércia da parte contrária em suscitar preliminar de incompetência material não torna a Justiça do Trabalho competente para processar e julgar aquela matéria. A implicação processual, neste caso, é a extinção do pedido sem resolução do mérito, nos termos do art. 485, IV, CPC, ou a sua remessa ao Juízo competente, na forma do art. 64, §3º, CPC.

A **competência territorial**, por sua vez, versa sobre a localidade na qual deve tramitar aquela ação trabalhista. Aplicam-se as regras previstas no art. 651, CLT, sendo que, em regra, a competência territorial é delimitada pelo local da prestação dos serviços. Trata-se de uma **competência relativa**, visto que, caso a parte contrária não apresente a exceção de incompetência territorial no prazo de cinco dias após a citação (art. 800, CLT), aquele Juízo inicialmente incompetente, passa a ser competente territorialmente. Contudo, diante do oferecimento tempestivo da exceção de incompetência territorial, a implicação processual poderá ser o seu indeferimento ou acolhimento, com a posterior remessa do processo ao Juízo competente.

## **2.2. Competência material da Justiça do Trabalho**

O estudo sobre a competência material exige o conhecimento do art. 114, CF/88, que estabelece as matérias e conteúdos que podem ser postulados e discutidos perante a Justiça do Trabalho:

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

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

II as ações que envolvam exercício do direito de greve;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Visto isto, passamos a discorrer sobre as principais matérias sujeitas à apreciação da Justiça do Trabalho.

O inciso primeiro (I) é enfático ao prever que compete à Justiça do Trabalho processar e julgar os litígios que versem sobre as **relações de trabalho e emprego**, decorrentes da iniciativa privada e também quando figuram entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Pela redação desse dispositivo, estão excluídas, em regra, da Justiça do Trabalho as matérias criminais, de direito de família, de direito do consumidor, etc. Noutros termos, para que haja a competência absoluta da Justiça do Trabalho, é preciso que de um lado esteja o **trabalhador e do outro o empregador e que o conflito entre eles tem relação com o serviço**.

O inciso II trata a respeito do **exercício do direito de greve**, que é um direito fundamental da classe trabalhadora, sendo que esse tema pode ser objeto de dissídio coletivo de greve e ações possessórias.

O inciso VI pôs fim à antiga discussão sobre a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar ações indenizatórias, que envolvem os pedidos de **indenização por danos morais (individuais e coletivos), materiais e estéticos**. Portanto, a competência da Justiça do Trabalho está consolidada por este inciso e também pela Súmula 392, TST.

O inciso VIII trata a respeito da possibilidade de **execução de ofício, pela Justiça do Trabalho, das contribuições sociais** previstas no art. 195, I, a e II, CF/88 (contribuições previdenciárias e retenção do imposto de renda na fonte), devendo a interpretação caminhar com a Súmula 368, I, TST e art. 876, parágrafo único, CLT. A Justiça do Trabalho pode executar contribuições previdenciárias **decorrentes dos valores das sentenças condenatórias em pecúnia que proferir ou dos acordos com homologar**. Trata-se do denominado lançamento por homologação, porque a lei confere ao Juiz do Trabalho a possibilidade de executar de ofício as contribuições previdenciárias, mas **limita** aos valores provenientes das sentenças condenatórias e acordos homologados. Por isso, a **União deve ser intimada** para se manifestar no prazo de 10 (dez) dias, nos termos dos arts. 832, §4º, CLT e 879, §3º, CLT.

Frise-se, desde logo, que **não compete** à Justiça do Trabalho cobrar eventual contribuição previdenciária que não foi paga pelo empregador no curso do contrato de trabalho, eis que a competência material é da **Justiça Federal**. Reitera-se que o que é permitido é a execução de contribuições previdenciárias, obedecendo-se à limitação imposta e supramencionada.

### **2.3. Competência territorial da Justiça do Trabalho**

O art. 651, da CLT, estabelece as regras gerais de competência territorial para o ajuizamento de Reclamação Trabalhista perante a Justiça do Trabalho.

Em regra, a Reclamação Trabalhista deve ser proposta no **local da prestação dos serviços**, sendo que o ajuizamento em local diverso pode

acarretar o acolhimento da exceção de incompetência territorial, remetendo-se o processo para o Juízo competente. Mas **cuidado** com seguintes ressalvas do art. 651, §§1º e 3º, CLT.

### **2.3.1. Agente ou viajante comercial.**

O art. 651, §1º, da CLT, disciplina que se o empregado for **agente ou viajante comercial**, a competência territorial será a da Vara do Trabalho em que a empresa tenha **agência ou filial e a esta o empregado esteja subordinado**. Na falta, será competente a Vara do Trabalho em que o empregado tenha **domicílio ou a localidade mais próxima**.

### **2.3.2. Empregado que presta serviços no estrangeiro.**

No caso de o empregado prestar serviços no estrangeiro, fora do Brasil, a regra geral é de que poderá ajuizar ação trabalhista **no local da sede da empresa no Brasil ou no local da contratação**. Essa é a regra do art. 651, §2º, CLT.

### **2.3.3. Atividades fora do local de trabalho.**

O art. 651, §3º, da CLT, prevê a hipótese em que o empregado é contratado em uma localidade e presta serviços em outra. Ou então quando o empregado é transferido de localidade no curso do contrato de trabalho. Nestes casos, faculta-se ao empregado a propositura da ação **no local da contratação ou onde efetivamente prestou serviços**.

## **CAPÍTULO 3 – NULIDADES PROCESSUAIS**

### **3.1. Nulidades absolutas e relativas**

A **nulidade do ato processual** ou do processo significa que alguma norma procedimental foi descumprida ou um direito fundamental violado, como os direitos ao contraditório e ampla defesa (art. 5º, LV, CF/88) e o devido processo legal (art. 5º, LIV, CF/88). Noutros termos, são irregularidade e vícios formais, que, **por sua gravidade**, impõem a **declaração judicial** de nulidade, já que **há prejuízo** para uma das partes.

A nulidade processual é dividida em **absoluta e relativa**.

Será **absoluta** quando um ato fere norma cogente e de ordem pública. Por exemplo, a competência material da Justiça do Trabalho é absoluta, porque não admite modificação. Desta forma, será nulo o ato do Juiz do Trabalho que apreciar pedido não sujeito à sua competência material.

A nulidade **relativa**, por sua vez, depende de provocação de uma das partes, não podendo ser declarada de ofício. Cite-se, como exemplo, a incompetência territorial, sendo dever da parte oferecer a exceção de incompetência territorial, na forma do art. 800, CLT. Caso se mantenha inerte,

aquele Juízo inicialmente incompetente em razão do território, passará a ter competente (o que não ocorre com a incompetência material).

Sobre a matéria, é importante revisitar o **Princípio da Instrumentalidade das Formas**, consagrado nos arts. 188 e 277, do CPC e arts. 795, 796 e 798, CLT, o qual preceitua que o Juiz poderá considerar válido o ato que, mesmo que realizado de outro modo, alcançar a sua finalidade essencial.

Conforme a previsão do art. 795, CLT, que consagra o **Princípio da Preclusão ou Convalidação**, incumbe à parte prejudicada arguir a nulidade relativa **na primeira oportunidade em que tiver que se manifestar** na audiência (encerra-se nas razões finais) ou no processo, sob pena de preclusão. Caso a parte se mantenha silente, aquele ato inicialmente nulo passará a ser válido, havendo, assim, a sua convalidação. Por isso são essenciais os protestos em audiência quando a parte discorda de uma decisão do Juiz do Trabalho, o que a autoriza a questionar o ato em sede recursal.

Segundo o art. 795, §1º, CLT, deverá, entretanto, ser declarada **de ofício** a nulidade fundada em incompetência de foro. Nesse caso, serão considerados nulos os atos decisórios. Ainda, preceitua o art. 795, §2º, CLT, que o juiz ou Tribunal que se julgar incompetente determinará, na mesma ocasião, que se faça **remessa do processo**, com urgência, à autoridade competente, fundamentando sua decisão.

Além disso, estabelece o art. 796, CLT, que a nulidade **não será pronunciada** quando for possível suprir a falta ou repetir o ato ou quando for arguida por quem tiver dado causa. O art. 798, CLT, dispõe que a nulidade do ato prejudicará **os posteriores** que dele dependam ou sejam consequência.

Outro princípio que merece destaque é o **Princípio do Prejuízo ou da Transcendência**, previsto no art. 794, CLT e arts. 282, §1º e 283, CPC, que caminha no sentido de que **não haverá nulidade sem prejuízo** manifesto para as partes interessadas ou uma delas. Portanto, o prejuízo é condição para a declaração judicial de nulidade.

Por exemplo, imagine a situação em que o Juiz indeferiu injustificadamente a produção de prova testemunhal requerida pela parte reclamada, mas julga improcedente a ação ao proferir a sentença. Neste caso, embora seja nulo o ato de indeferimento da produção de provas (cerceamento de defesa), a sentença não será nula, visto que não houve prejuízo para a parte ré, já que a ação foi inteiramente julgada improcedente.

**Exemplos comuns** de nulidades no Processo do Trabalho:

- i. Incompetência absoluta;
- ii. Incompetência relativa;
- iii. Cerceamento de defesa (art. 5º, LV, CF/88);
- iv. Ausência ou nulidade de citação;
- v. Intimação da parte, que não é representada por Advogado, pelo Diário Oficial da União;
- vi. Quando, havendo pedido expresso de que as intimações e publicações sejam realizadas exclusivamente em nome de determinado advogado, a comunicação é feita em nome de outro profissional constituído nos autos, salvo se constatada a inexistência de prejuízo – Súmula 427, TST;
- vii. Negativa de prestação jurisdicional - art. 832 da CLT, do art. 489 do e do art. 93, IX, da CF/1988.

## **CAPÍTULO 4 – PARTES E PROCURADORES**

### **4.1. Capacidade da parte**

A capacidade está relacionada com a aptidão daquela pessoa em adquirir direitos e deveres, sendo alcançada a personalidade a partir do nascimento com vida, nos termos dos arts. 1º e 2º, do Código Civil. Uma vez adquirida a personalidade, em regra toda pessoa passa a ter a **capacidade de ser parte**, podendo figurar em um dos polos da ação trabalhista.

A **capacidade processual**, por sua vez, corresponde à aptidão da pessoa em **praticar os atos processuais**, tendo a legitimidade *ad causam*, que pode ser a legitimidade ativa (parte autora) ou passiva (parte ré). Noutros termos, é a capacidade de se apresentar em Juízo como uma das partes naquele processo. Conforme o art. 70, do CPC, somente detêm a capacidade processual os **maiores de 18 anos**, já que os absolutamente incapazes devem ser representados e os relativamente incapazes devem ser assistidos. Cumpre repisar que os menores de idade **emancipados** também detêm a capacidade processual, conforme o art. 5º, do Código Civil.

A **capacidade postulatória** está relacionada com a capacidade de postular em juízo, como, por exemplo, os Advogados e o Ministério Público do Trabalho. Convém advertir que na Justiça do Trabalho a pessoa pode postular em Juízo sem a presença de um advogado, conforme o art. 791, CLT, ressalvados os limites estabelecidos pela jurisprudência e que serão estudados no próximo tópico.

#### **4.2. Jus postulandi**

De acordo com o art. 791, da CLT, as partes, empregados e empregadores, poderão postular na Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final, **sem a presença do advogado**. Faculta-lhes, todavia, a representação por meio de advogado constituído em Procuração ou do Sindicato da categoria (art. 791, §1º, da CLT).

Este dispositivo celetista versa a respeito do denominado *Jus Postulandi*, que consiste na **capacidade postulatória** das, ou capacidade de postular em Juízo, sem a presença de um advogado constituído nos autos.

Nas palavras de Carlos Henrique Bezerra Leite<sup>1</sup>,

Pode-se dizer, portanto, que o *jus postulandi*, no processo do trabalho, é a capacidade conferida por lei às partes, como sujeitos da relação de emprego, para postularem diretamente em juízo, sem necessidade de serem representadas por advogado.

(...)

O STF, no entanto, nos autos da ADI n. 1.127-8, proposta pela AMB – Associação dos Magistrados do Brasil, decidiu que a capacidade postulatória do advogado não é obrigatória nos Juizados de Pequenas Causas (atualmente, Juizados Especiais), na Justiça do Trabalho e na chamada Justiça de Paz. Nestes,

---

<sup>1</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 18ª Ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 521.

as partes podem exercer diretamente o *jus postulandi*. Vale dizer, no processo do trabalho o *jus postulandi* é uma faculdade das partes (empregado e empregador).

O C. Tribunal Superior do Trabalho, sobre a matéria, editou a **Súmula nº 425**, fixando entendimento no sentido de que o *jus postulandi* se limita às **Varas do Trabalho e Tribunais Regionais do Trabalho**, sendo inaplicável nas ações rescisórias, ações cautelas, mandados de segurança e recursos para o C. TST. Nestas exceções, a parte deverá estar representada.

Súmula nº 425 do TST

JUS POSTULANDI NA JUSTIÇA DO TRABALHO. ALCANCE. Res. 165/2010, DEJT divulgado em 30.04.2010 e 03 e 04.05.2010  
O jus postulandi das partes, estabelecido no art. 791 da CLT, limita-se às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, não alcançando a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança e os recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho.

### 4.3. Representação e assistência

Entende-se como representação o ato de representar alguém em Juízo, podendo agir e defender os interesses deste terceiro, mediante autorização legal.

De acordo com o art. 791, §1º, CLT, os empregados e empregadores podem ser representados pelo sindicato ou advogado devidamente inscrito na OAB. Esse dispositivo não se refere à representação do absolutamente incapaz, mas, sim, da **representação convencional, mediante mandato**, para atuar em nome do empregado ou empregador perante a Justiça do Trabalho, na defesa dos seus direitos e interesses.

Sendo a parte reclamada uma empresa, poderá ser representada por seus **sócios, gerente ou um preposto** que tenha conhecimento dos fatos, nos termos do art. 843, §§1º e 3º, CLT. Após a Reforma Trabalhista, **esse preposto**

**não precisa ser empregado da empresa**, mas deve conhecer dos fatos controvertidos naquela ação trabalhista, sob pena de confissão quanto à matéria de fato. Além do referido dispositivo legal, aplica-se também ao Processo do Trabalho o art. 75, do CPC, que elenca um rol de representação no processo.

No caso do **empregado menor de 18 anos**, o art. 793, CLT, determina que a representação será feita por seus representantes legais ou, na falta destes, pela Procuradoria da Justiça do Trabalho, pelo Sindicato, pelo Ministério Público Estadual ou curador nomeado pelo Juízo. Embora o art. 793, CLT, não faça a distinção, faz-se mister recordar que o empregado com idade entre 16 e 18 anos **será assistido**, ao passo que o menor de 16 anos **será representado**.

#### **4.4. Sucessão das partes**

A sucessão das partes em um processo ocorrerá diante da morte da pessoa natural que figurava como parte naquela ação ou a transferência do direito *inter vivos*.

Neste sentido, diante do **falecimento da parte reclamante**, o espólio promoverá ou seguirá com a Reclamação Trabalhista, sendo representado pelo inventariante. Essa mesma regra será aplicada diante da morte do empregador **pessoa física ou firma individual**. Se a morte ocorrer no **curso do processo**, o art. 313, I, CPC, disciplina que o Juiz deve suspender o processo e designar um prazo para que os sucessores se habilitem nos autos, bastando a juntada da certidão de óbito da pessoa falecida e a certidão de que o habilitante foi incluído no processo de inventário.

Se a morte for do **sócio da empresa** reclamada, o polo passivo persistirá intangível, uma vez que a legitimidade da parte é a pessoa jurídica, e não a pessoa física. É a empresa que será responsável pela satisfação dos créditos

trabalhistas, sendo que os bens dos sócios podem ser penhorados mediante o incidente de desconsideração da personalidade jurídica.

Caso ocorra a **sucessão trabalhista**, com a alteração na estrutura jurídica da empresa e transferência total ou parcial, o sucessor, em regra, responderá pelos créditos trabalhistas naquela ação, salvo se houver fraude, situação em que a sucedida responderá solidariamente, nos termos dos arts. 9º e 448-A, CLT.

#### **4.5. Regularização da representação**

A correta representação processual é pressuposto processual de validade da ação, sendo que, quando inobservada, acarretará a extinção do processo sem resolução do mérito, na forma do art. 485, IV, CPC.

De acordo com o art. 76, do CPC, sendo vislumbrado o defeito na representação processual, o Juiz deve conceder prazo razoável para que a parte sane o vício. Caso a parte se mantenha inerte, o processo será extinto ou poderá ser aplicada a revelia quanto ao réu.

Cabe salientar que, a teor do art. 76, §2º, CPC, a regularização da representação **pode ocorrer na fase recursal**, sendo o referido preceito corroborado pelo TST, na IN 39/2016.

No mesmo sentido, a **Súmula 383, I, TST**, prevê que o advogado deve ter procuração nos autos até o momento da interposição do recurso, salvo mandato tácito, podendo excepcionalmente, independentemente de intimação, juntar a procuração no prazo de cinco dias após a interposição do recurso, podendo o prazo ser prorrogado por despacho do juiz. Contudo, a sua inércia importará no não conhecimento do recurso.

O **inciso II, da Súmula 383, TST**, estabelece que, uma vez verificada a irregularidade de representação na fase recursal, o relator ou órgão competente designará prazo de cinco dias para que seja sanado o vício, sendo

que a inércia acarretará o não conhecimento do recurso e o desentranhamento das contrarrazões.

#### **4.6. Substituição processual**

A substituição processual é sinônimo de legitimidade extraordinária, porque alguém vem em juízo pleitear em nome próprio o direito de outro. Portanto, a parte age como um substituto, e não um representante, porque há autorização expressa para tanto, sendo uma situação de legitimidade concorrente entre o substituto e o titular do direito. Esse substituto pode praticar os atos processuais, como postular, defender-se, recorrer, etc., mas só pode transigir ou renunciar com a concordância do titular do direito.

No Processo do Trabalho, a clássica situação de substituição processual é quando o **sindicato** atua na defesa dos interesses coletivos ou individuais da categoria, com autorização ampla do art. 8º, III, da CF/88, concorrendo com as entidades previstas no art. 82, Lei 8.078/90. Além disso, a Súmula 219, III, TST, prevê que são devidos os honorários de sucumbência quando o sindicato atua na condição de substituto processual.

A título de exemplificação, o Sindicato pode ajuizar Ação de Cumprimento em face do empregador, pleiteando o cumprimento de direitos e obrigações previstas na norma coletiva, atuando como substituto processual neste caso, nos termos da **Súmula 286, TST**. Da mesma forma, pode atuar como substituto para pleitear as diferenças do adicional de insalubridade, conforme a **OJ 121, SDI-I, TST**.

Sobre o tema, muito se discutiu na doutrina e a jurisprudência a necessidade de apresentação do rol de substituídos na ação. Atualmente, o entendimento majoritário caminha no sentido da **desnecessidade** de demonstrar nos autos o rol de substituídos, sobretudo com a **revogação** da Súmula 310, V, TST. A ausência do rol de substituídos pode ser suprida na

fase de execução, quando oportunamente é possível a individualização dos substituídos e titulares do direito.

Cabe salientar também que, de acordo com o entendimento consagrado na **OJ 359, SDI-I, TST**, a ação movida pelo sindicato, na qualidade de substituto processual, **interrompe a prescrição**, mesmo que tenha sido considerado parte ilegítima.

#### **4.7. Procuração**

A procuração é instrumento de mandato que confere poderes ao advogado para postular em Juízo. O mandante (outorgante) firma a procuração concedendo poderes ao outorgado por meio da procuração. A matéria é disciplinada pelos arts. 104 e 105, do CPC, aplicáveis supletivamente ao Processo do Trabalho.

Por meio da outorga de poderes, o Advogado pode praticar os **atos do processo**, exceto receber citação, confessar, reconhecer a procedência do pedido, transigir, desistir, renunciar ao direito, receber, dar quitação, firmar compromisso e assinar declaração de hipossuficiência econômica. Pode, contudo, praticar estes atos **se houver cláusula específica**.

Conforme consagrado na **Súmula 427, do TST**, se o advogado requerer expressamente no processo que as intimações e publicações sejam feitas exclusivamente no nome de determinado advogado, o descumprimento do pedido poderá importar na **nulidade** do ato se comprovado o prejuízo.

INTIMAÇÃO. PLURALIDADE DE ADVOGADOS. PUBLICAÇÃO EM NOME DE ADVOGADO DIVERSO DAQUELE EXPRESSAMENTE INDICADO. NULIDADE.

Havendo pedido expresso de que as intimações e publicações sejam realizadas exclusivamente em nome de determinado advogado, a comunicação em nome de outro profissional constituído nos autos é nula, salvo se constatada a inexistência de prejuízo.

Observação: (editada em decorrência do julgamento do processo TST-IUJERR 5400-31.2004.5.09.0017) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

A título de elucidação, imagine o caso em que o Advogado pede expressamente que as intimações sejam feitas em seu nome, mas a Vara do Trabalho disponibilizou uma publicação em nome de outro advogado. Neste caso, se o advogado perder o prazo para a interposição do recurso (prejuízo), o ato poderá ser declarado nulo.

Os requisitos de validade da procuração outorgada por pessoa jurídica estão previstos na **Súmula 456, TST**:

REPRESENTAÇÃO. PESSOA JURÍDICA. PROCURAÇÃO. INVALIDADE. IDENTIFICAÇÃO DO OUTORGANTE E DE SEU REPRESENTANTE.

I - É inválido o instrumento de mandato firmado em nome de pessoa jurídica que não contenha, pelo menos, o nome do outorgante e do signatário da procuração, pois estes dados constituem elementos que os individualizam.

II - Verificada a irregularidade de representação da parte na instância originária, o juiz designará prazo de 5 (cinco) dias para que seja sanado o vício. Descumprida a determinação, extinguirá o processo, sem resolução de mérito, se a providência couber ao reclamante, ou considerará revel o reclamado, se a providência lhe couber (art. 76, § 1º, do CPC de 2015).

III - Caso a irregularidade de representação da parte seja constatada em fase recursal, o relator designará prazo de 5 (cinco) dias para que seja sanado o vício. Descumprida a determinação, o relator não conhecerá do recurso, se a providência couber ao recorrente, ou determinará o desentranhamento das contrarrazões, se a providência couber ao recorrido (art. 76, § 2º, do CPC de 2015).

Observação: (inseridos os itens II e III em decorrência do CPC de 2015) - Res. 211/2016, DEJT divulgado em 24, 25 e 26.08.2016

Com relação ao substabelecimento, o TST uniformizou o entendimento, na **Súmula 395**, a respeito dos requisitos de validade:

MANDATO E SUBSTABELECIMENTO. CONDIÇÕES DE VALIDADE.

I - Válido é o instrumento de mandato com prazo determinado que contém cláusula estabelecendo a prevalência dos poderes para atuar até o final da demanda (§ 4º do art. 105 do CPC de 2015). (ex -OJ nº 312 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)

II - Se há previsão, no instrumento de mandato, de prazo para sua juntada, o mandato só tem validade se anexado ao processo o respectivo instrumento no aludido prazo. (ex-OJ nº 313 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)

III - São válidos os atos praticados pelo substabelecido, ainda que não haja, no mandato, poderes expressos para substabelecer (art. 667, e parágrafos, do Código Civil de 2002). (ex-OJ nº 108 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997)

IV - Configura-se a irregularidade de representação se o substabelecimento é anterior à outorga passada ao substabelecido. (ex-OJ nº 330 da SBDI-1 - DJ 09.12.2003)

V - Verificada a irregularidade de representação nas hipóteses dos itens II e IV, deve o juiz suspender o processo e designar prazo razoável para que seja sanado o vício, ainda que em instânciarecurisal (art. 76 do CPC de 2015).

Observação: (nova redação dos itens I e II e acrescido o item V em decorrência do CPC de 2015) - Res. 211/2016, DEJT divulgado em 24, 25 e 26.08.2016.

Nos termos da **OJ 349, SDI-I, TST**, o substabelecimento sem reservas de poderes juntado aos autos importa na revogação do mandato anterior. A situação é diferente se houver a juntada de substabelecimento com reserva de poderes, caso em que o advogado anterior continua atuando no processo.

MANDATO. JUNTADA DE NOVA PROCURAÇÃO. AUSÊNCIA DE RESSALVA. EFEITOS.

A juntada de nova procuração aos autos, sem ressalva de poderes conferidos ao antigo patrono, implica revogação tácita do mandato anterior.

Observação: DJ 25/4/2007.

Conforme previsto na **OJ 371, SDI-I, TST**, não se considera como irregular a representação o fato de não consta a data da outorga dos poderes, sendo considerada a data como aquela da juntada do instrumento no processo.

IRREGULARIDADE DE REPRESENTAÇÃO. SUBSTABELECIMENTO NÃO DATADO. INAPLICABILIDADE DO ART. 654, § 1º, DO CÓDIGO CIVIL.

Não caracteriza a irregularidade de representação a ausência da data da outorga de poderes, pois, no mandato judicial, ao contrário do mandato civil, não é condição de validade do negócio jurídico. Assim, a data a ser considerada é aquela em que o instrumento for juntado aos autos, conforme preceitua o art. 409, IV, do CPC de 2015 (art. 370, IV, do CPC de 1973). Inaplicável o art. 654, § 1º, do Código Civil.

Observação: (atualizada em decorrência do CPC de 2015) – Res. 208/2016, DEJT divulgado em 22, 25 e 26/4/2016.

Quanto ao mandato dos Procuradores da União, Estados, Municípios, Distrito Federal, suas autarquias e fundações públicas, o TST editou a **Súmula 436**, dispensando, em regra, a juntada do mandato e de comprovação do ato de nomeação, bastando que declare ser exercente do cargo de procurador.

REPRESENTAÇÃO PROCESSUAL. PROCURADOR DA UNIÃO, ESTADOS, MUNICÍPIOS E DISTRITO FEDERAL, SUAS AUTARQUIAS E FUNDAÇÕES PÚBLICAS. JUNTADA DE INSTRUMENTO DE MANDATO.

I - A União, Estados, Municípios e Distrito Federal, suas autarquias e fundações públicas, quando representadas em juízo, ativa e passivamente, por seus procuradores, estão dispensadas da juntada de instrumento de mandato e de comprovação do ato de nomeação.

II - Para os efeitos do item anterior, é essencial que o signatário ao menos declare-se exercente do cargo de procurador, não bastando a indicação do número de inscrição na Ordem dos Advogados do Brasil.

Observação: (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 52 da SBDI-I e inserção do item II à redação) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

#### **4.8. Litigância de má-fé**

As **partes** possuem o dever de boa-fé processual, agindo com lealdade, seriedade e dignidade na prática de todos os atos. Esse dever também se estende às **testemunhas** ouvidas no processo. Quando há a violação desses deveres, estará caracterizada a litigância de má-fé.

Nos termos dos arts. 793-B, CLT e 80, CPC, a litigância de má-fé é caracterizada quando a parte:

- I - deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso;
- II - alterar a verdade dos fatos;
- III - usar do processo para conseguir objetivo ilegal;
- IV - opuser resistência injustificada ao andamento do processo;
- V - proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;
- VI - provocar incidente manifestamente infundado;
- VII - interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório.

Exemplos de litigância de má-fé: quando a parte interpõe sucessivos recursos infundados para protelar o processo, falsificação de documentos, pedido de horas extras durante afastamento do serviço por motivo de doença, pedidos de valores já quitados e que o empregado havia dado recibo, etc.

Nos termos do art. 793-C, CLT, sendo observada a litigância de má-fé, o Juiz, de ofício ou a requerimento da parte, condenará a parte ao pagamento de multa entre **1% e 10% do valor da causa**, que será revertido para a parte contrária em razão dos prejuízos que sofreu para pagar os honorários advocatícios e demais despesas para se defender naquele processo.

Se forem dois ou mais os litigantes de má-fé, o Juiz condenará cada um na **proporção** do seu interesse na causa ou solidariamente aqueles que concorreram para lesar a parte contrária – art. 793-C, §1º, CLT. Além disso, caso o valor da causa seja ínfimo ou irrisório, o valor da multa poderá ser fixado até **duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social** – art. 793-C, §2º, CLT.

Conforme o art. 793-D, CLT, a multa também poderá ser aplicada à **testemunha** que dolosamente altere a verdade dos fatos ou omita fatos relevantes para o julgamento do mérito da ação, podendo a execução da multa ocorrer nos mesmos autos.

Vale ressaltar que, na forma da **OJ 409, SDI-I, TST**, o recolhimento da multa por litigância de má-fé **não** é pressuposto extrínseco para a interposição dos recursos trabalhistas.

MULTA POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. RECOLHIMENTO. PRESSUPOSTO RECURSAL. INEXIGIBILIDADE.

O recolhimento do valor da multa imposta como sanção por litigância de má-fé (art. 81 do CPC de 2015 art. 18 do CPC de 1973) não é pressuposto objetivo para interposição dos recursos de natureza trabalhista.

Observação: (nova redação em decorrência do CPC de 2015) - Res. 209/2016, DEJT divulgado em 1, 2 e 3/6/2016

#### **4.9. Litisconsórcio**

O litisconsórcio é dividido entre litisconsórcio **ativo (parte autora) e passivo (parte ré)**, sendo verificado quando duas ou mais pessoas figuram como autor ou réu na ação trabalhista. Sendo assim, podem ser dois ou mais trabalhadores e dois ou mais empregadores. O art. 113, do CPC disciplina sobre a matéria.

A CLT, por sua vez, no art. 842, determina que o se permite litisconsórcio ativo quando houver **identidade de matéria** e os empregados forem da **mesma empresa ou estabelecimento**.

A título de elucidação, dois ou mais empregados podem pleitear, na mesma reclamação trabalhista, um pedido que lhes seja comum, isto é, há uma identidade de matéria. São as **Reclamações Trabalhistas Plúrimas**, em que há uma formação de litisconsórcio ativo facultativo, pelo interesse de cada trabalhador.

Da mesma forma, dois ou mais empregadores podem figurar no polo passivo da demanda, em virtude da formação de grupo econômico e quando houver tomadores de serviços que se beneficiaram daquela mão de obra (terceirização, contrato de empreitada, subempreitada, etc.). Nestes casos, deve-se apurar as denominadas **responsabilidades solidárias ou subsidiárias**.

A Reforma Trabalhista inovou ao incluir no art. 611-A, §5º, CLT a exigência de **formação de litisconsórcio passivo necessário** entre os sindicatos subscritoras da norma coletiva, quando se pretende, por meio de **ação individual ou coletiva**, a anulação de cláusula de Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo Coletivo de Trabalho. A ação que visa anular essa cláusula pode ser individual, situação em que o empregador também deverá constar no polo passivo da ação, ou pelo Ministério Público do Trabalho, em sede de ação anulatória (art. 83, IV, da Lei Complementar nº 75 /93).

Diante da formação de litisconsórcio passivo, faculta-se às reclamadas a apresentação de contestação única, com o mesmo Advogado, ou defesas separadas e com procuradores diferentes. Nesta última situação, o processo trabalhista conterà duas ou mais contestações, oferecidas por cada reclamada.

Feitas as considerações conceituais-terminológicas, passamos a debater nos próximos subcapítulos as hipóteses mais comuns de formação do litisconsórcio passivo (empregadores) e responsabilidades solidárias e subsidiárias.

#### **4.10. Grupo econômico, legitimidade e responsabilidade.**

O grupo econômico está previsto no art. 2º, §§2º e 3º, da CLT, que estabelecem que quando uma ou mais empresas estiverem sob **direção, controle ou administração de outra**, ou quando integrem o mesmo **grupo**

**econômico**, serão responsáveis solidariamente ao pagamento dos créditos trabalhistas pleiteados na ação.

Sobre a matéria, aplica-se a Teoria do Empregador Único, que é observada na **Súmula nº 129, do TST**:

CONTRATO DE TRABALHO. GRUPO ECONÔMICO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.

O grupo econômico por **subordinação ou vertical** é aquele em que há uma relação de hierarquia entre as empresas que formam o grupo econômico, ou seja, uma empresa contra, dirige e administra as demais.

O grupo econômico por **coordenação ou horizontal** é configurado nas situações em que não há uma hierarquia entre as empresas, sendo elas autônomas, porém integram o mesmo grupo.

O §3º, do art. 2º, da CLT, dispõe que a mera identidade de sócios **não caracteriza** o grupo econômico, devendo demonstrar o **interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas**.

Sendo verificado o grupo econômico, as partes integrantes serão responsáveis **solidariamente** ao pagamento dos créditos decorrentes da relação de emprego. Sendo assim, no momento da elaboração da Reclamação Trabalhista é importante inserir, no polo passivo da ação, as empresas que integram o grupo econômico, para garantir futura execução trabalhista. Forma-se, assim, o litisconsórcio passivo.

#### **4.11. Sucessão de empregadores, legitimidade e responsabilidade.**

A alteração na empresa pode ser observada tanto na sua estrutura, quanto na sua propriedade (alteração dos sócios), sendo denominada pelo Direito do Trabalho como **Sucessão Trabalhista**.

Nestes casos, em atenção aos **Princípios da Continuidade da Relação de Emprego, da Intangibilidade Salarial e da Despersonalização do Empregador**, não podem os empregados ficarem prejudicados.

A CLT disciplina sobre a matéria, em especial, nos arts. 10, 10-A, 448 e 448-A.

Ocorre a sucessão de empregadores quando há alteração dos sócios, da propriedade da empresa (detentores de capital, cotas ou ações), na transformação da empresa individual para sociedade, na mudança da sociedade anônima para limitada, etc.

Portanto, para a configuração da sucessão trabalhista, demonstra-se necessária a presença dos seguintes fatos:

- i. Transferência da titularidade do negócio;
- ii. Continuidade na prestação de serviços pelo trabalhador.

Diante dessas situações, o Direito do Trabalho surge com o objetivo de proteger o trabalhador, que não pode ser prejudicado pelas alterações estruturais na empresa. A sucessão de empregadores, por si só, **não** gera a ruptura da relação de emprego e tampouco a extinção do contrato de trabalho.

Por isso é que se fala que o contrato de trabalho é *intuitu personae* em relação ao empregado. Isto significa que o empregado presta serviços de maneira personalíssima, mas pode haver alteração da figura do empregador, assegurando-se todas as condições laborais já pactuadas.

A regra geral é no sentido de, configurada a Sucessão de Empregadores, as obrigações trabalhistas são de **responsabilidade do Sucessor (proprietário posterior)**, mesmo que com relação àquelas em que os trabalhadores prestavam serviços para a empresa sucedida.

Contudo, é importante esclarecer que, diante da comprovação de **fraude na transferência**, tanto a sucessora, quanto a sucedida, responderão **solidariamente**.

Ainda, importa registrar que o **sócio retirante** poderá responder de **forma subsidiária** pelas obrigações contraídas pela sociedade no período em que figurou como sócio, sobretudo em relação às ações trabalhistas ajuizadas até dois anos após a alteração do quadro societário.

A Sucessão de Empregador possui exceções à regra, ou seja, situações em que não há falar em sucessão. São elas:

- i. Empregados domésticos, porque o empregador é a pessoa física ou a família, nos termos do art. 1º, da Lei Complementar nº 150/2015;
- ii. No caso de morte do empregador pessoa física, o empregado por rescindir o contrato de trabalho, nos termos do art. 483, §2º, da CLT. Portanto, trata-se de uma faculdade concedida ao trabalhador.
- iii. Empresa falida – art. 141, II, da Lei 11.101/2005. A venda dos bens da empresa falida estará livre de ônus e não haverá sucessão do arrematante com relação a dívidas tributárias, trabalhistas e decorrentes de acidentes de trabalho.

#### **4.11.1. Aquisição de empresa pertencente ao grupo econômico.**

O TST entende, por meio da Orientação Jurisprudencial nº 411, da SDI-I, que o sucessor **não** responde solidariamente pelas dívidas trabalhistas por empresa não adquirida e que integre o grupo econômico, se na época a empresa devedora direta era solvente ou idônea.

São as situações em que o sucessor adquire uma empresa (sucedida) que pertencia a um grupo econômico, e outra empresa que também faz parte desse grupo contrai débitos trabalhistas.

Todavia, se ficar evidenciada a **má-fé ou fraude** na sucessão, a empresa sucessora poderá ser responsabilizada solidariamente.

OJ 411. SUCESSÃO TRABALHISTA. AQUISIÇÃO DE EMPRESA PERTENCENTE A GRUPO ECONÔMICO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DO SUCESSOR POR DÉBITOS TRABALHISTAS DE EMPRESA NÃO ADQUIRIDA. INEXISTÊNCIA. (DEJT divulgado em 22, 25 e 26.10.2010)

O sucessor não responde solidariamente por débitos trabalhistas de empresa não adquirida, integrante do mesmo grupo econômico da empresa sucedida, quando, à época, a empresa devedora direta era solvente ou idônea economicamente, ressalvada a hipótese de má-fé ou fraude na sucessão.

#### **4.11.2. Banco sucedido**

É de **responsabilidade do banco sucessor** as obrigações trabalhistas contraídas à época em que os trabalhadores prestavam serviços para o banco sucedido.

Esse é o entendimento consubstanciado na Orientação Jurisprudencial n. 261, da SDI-I, do TST:

OJ 261. BANCOS. SUCESSÃO TRABALHISTA (inserida em 27.09.2002)

As obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para o banco sucedido, são de responsabilidade do sucessor, uma vez que a este foram transferidos os ativos, as agências, os direitos e deveres contratuais, caracterizando típica sucessão trabalhista.

Trata-se da mesma lógica positivada no art. 448-A, da CLT, que estabelece, em regra, a responsabilidade do sucessor quanto às obrigações trabalhistas contraídas à época da vigência do contrato de trabalho com o sucedido.

#### **4.11.3. Desmembramento de Municípios**

Cabe salientar que, no caso de desmembramento de Municípios, conforme entendimento pacificado na jurisprudência, cada Município se responsabilizará pelos direitos trabalhistas do empregado **em relação ao período em que figurarem como empregador.**

Como os novos Municípios, quando criados por meio de desmembramento, não possuíam autonomia própria e nem personalidade jurídica de direito público à época em que as obrigações trabalhistas foram contraídas, por óbvio **não poderão ser responsabilizados pelo período em que efetivamente não figuraram** como reais empregadores.

Neste sentido, observe-se a Orientação Jurisprudencial n. 92, da SBDI-I, do TST.

92. DESMEMBRAMENTO DE MUNICÍPIOS. RESPONSABILIDADE TRABALHISTA (inserida em 30.05.1997)

Em caso de criação de novo município, por desmembramento, cada uma das novas entidades responsabiliza-se pelos direitos trabalhistas do empregado no período em que figurarem como real empregador.

Trata-se da situação em que há **restrições à sucessão trabalhista**, afastando-se a regra geral de responsabilidade do sucessor no caso de desmembramento de Municípios.

#### **4.11.4. Concessionárias de serviços públicos**

##### **4.11.4.1. Responsabilidade subsidiária da antecessora. Débitos até a concessão**

Nos casos de concessão do serviço público, a jurisprudência entende

pela **responsabilidade subsidiária da primeira concessionária** pelos débitos trabalhistas contraídos até a concessão, e não solidária.

Esse é o entendimento consubstanciado na **Orientação Jurisprudencial n. 225, inciso I, da SBDI-I, do TST:**

225. CONTRATO DE CONCESSÃO DE SERVIÇO PÚBLICO. RESPONSABILIDADE TRABALHISTA (nova redação) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Celebrado contrato de concessão de serviço público em que uma empresa (primeira concessionária) outorga a outra (segunda concessionária), no todo ou em parte, mediante arrendamento, ou qualquer outra forma contratual, a título transitório, bens de sua propriedade:

I - em caso de rescisão do contrato de trabalho após a entrada em vigor da concessão, a segunda concessionária, na condição de sucessora, responde pelos direitos decorrentes do contrato de trabalho, sem prejuízo da responsabilidade subsidiária da primeira concessionária pelos débitos trabalhistas contraídos até a concessão;

II - no tocante ao contrato de trabalho extinto antes da vigência da concessão, a responsabilidade pelos direitos dos trabalhadores será exclusivamente da antecessora.

#### **4.11.4.2. Contratos extintos antes da sucessão**

Nos casos de concessão do serviço público, a jurisprudência entende pela **responsabilidade exclusiva da antecessora**, e não solidária com a sucessora, em relação aos contratos de trabalho extintos antes da sucessão. Neste caso, afasta-se a responsabilidade da concessionária sucessora.

Esse é o entendimento consubstanciado na **Orientação Jurisprudencial n. 225, inciso II, da SBDI-I, do TST:**

225. CONTRATO DE CONCESSÃO DE SERVIÇO PÚBLICO. RESPONSABILIDADE TRABALHISTA (nova redação) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Celebrado contrato de concessão de serviço público em que uma empresa (primeira concessionária) outorga a outra (segunda concessionária), no todo ou em parte, mediante arrendamento, ou qualquer outra forma contratual, a título transitório, bens de sua propriedade:

I - em caso de rescisão do contrato de trabalho após a entrada em vigor da concessão, a segunda concessionária, na condição de sucessora, responde pelos direitos decorrentes do contrato de trabalho, sem prejuízo da responsabilidade subsidiária da primeira concessionária pelos débitos trabalhistas contraídos até a concessão;

II - no tocante ao contrato de trabalho extinto antes da vigência da concessão, a responsabilidade pelos direitos dos trabalhadores será exclusivamente da antecessora.

#### **4.12. Responsabilidade do dono da obra e do empreiteiro**

Cabe salientar que a Empreitada é o contrato de natureza civil, por meio do qual o proprietário da obra contrata um empreiteiro, que se obriga a realizar uma obra específica, pessoalmente ou por intermédio de terceiros, mediante remuneração. Trata-se de contrato em que o empreiteiro se obriga, sem subordinação, a executar uma obra para a outra parte (proprietário, comitente).

De acordo com o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, em regra **não** há responsabilidade solidária ou subsidiária do dono da obra em relação às obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro, **exceto** se o dono da obra for **construtora ou incorporadora**.

Com isso, responsabilidade subsidiária do dono da obra somente ocorrerá se ele for empresa do ramo da construção civil. Trata-se do entendimento do TST, consubstanciado na **Orientação Jurisprudencial n. 191, da SDI-I:**

191. CONTRATO DE EMPREITADA. DONO DA OBRA DE CONSTRUÇÃO CIVIL. RESPONSABILIDADE. (nova redação) - Res. 175/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

Diante da inexistência de previsão legal específica, o contrato de empreitada de construção civil entre o dono da obra e o empreiteiro não enseja responsabilidade solidária ou subsidiária nas obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro, salvo sendo o dono da obra uma empresa construtora ou incorporadora.

No primeiro caso, quando o dono da obra não é do ramo da construção civil, não há a intenção de lucrar com aquela obra, ou seja, não se verifica o exercício de atividade econômica, mas apenas a reforma ou construção de um imóvel. Por isso, a jurisprudência entende que não há responsabilidade.

Contudo, caso o dono da obra seja **construtora ou incorporadora**, que exercem atividade econômica na construção civil, haverá responsabilidade ao pagamento dos créditos trabalhistas oriundos da relação de emprego entre trabalhador e o empreiteiro contratado – OJ 191, da SDI-I, TST. A responsabilidade, nestas situações, é **subsidiária**.

#### **4.13. Responsabilidade do empreiteiro principal nos contratos de subempreitada**

O contrato de subempreitada é aquele em que o empreiteiro principal contrata um subempreiteiro para a execução do serviço. Esse subempreiteiro auxiliará o empreiteiro principal no cumprimento da obra.

O art. 455, da CLT, prevê que os empregados do subempreiteiro podem reclamar também contra o empreiteiro principal diante do inadimplemento dos deveres e obrigações trabalhistas daquele. O parágrafo único, do art. 455, da CLT, autoriza que o empreiteiro principal ajuíze ação regressiva contra o subempreiteiro.

Nos contratos de subempreitada, a responsabilidade do empreiteiro principal é solidária, e não subsidiária, conforme o entendimento dominante do Tribunal Superior do Trabalho.

CONTRATO DE SUBEMPREITADA. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DA EMPREITEIRA PRINCIPAL. Na hipótese de subempreitada, o empreiteiro principal responde **solidariamente** pelas dívidas trabalhistas contraídas pelo subempreiteiro, nos termos do artigo 455 da CLT. Recurso de revista não conhecido.

(TST - RR: 4875420105150073 487-54.2010.5.15.0073, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 14/12/2011, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/12/2011)

#### 4.14. Terceirização

A terceirização trabalhista é vislumbrada quando uma empresa transfere atividades específicas para outra empresa, a qual executará determinado serviço. Na terceirização, a tomadora de serviços contrata uma empresa prestadora de serviços que, por sua vez, fornece os trabalhadores. Assim, há uma subcontratação de trabalhadores, por meio de empresa interposta. Forma-se uma relação triplíce entre empregado, a empresa intermediária da mão de obra e o tomador de serviços.

No Direito do Trabalho, antes do advento das Leis 13.429/2017 e 13.467/2017, sempre se entendeu que a terceirização **não** poderia ser das **atividades-fim** da empresa tomadora de serviços, admitindo-se somente a subcontratação referentes a **atividade-meio**. Caso a tomadora de serviços subcontratasse trabalhadores para prestar serviços dentro das suas atividades principais, a terceirização seria ilegal e poderiam esses trabalhadores pleitearem o reconhecimento da relação de emprego diretamente com aquela.

Neste sentido, o Tribunal Superior do Trabalho editou a **Súmula nº 331**, amplamente aplicada sobre os casos de terceirização trabalhista.

Súmula nº 331 do TST

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Emerge da Súmula 331, que o TST entende que a contratação de trabalhadores por meio de empresa interposta é ilegal, salvo nos casos de contrato de trabalho temporário. Além disso, a terceirização também é **lícita**

nos casos de contratação de serviços de vigilância, conservação e limpeza, e serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador.

Ocorre que as Leis 13.429/2017 e 13.467/2017 alteraram a Lei 6.019/1974, passando a **admitir a terceirização sobre a atividade-fim**, o que vem causando divergência na doutrina e jurisprudência, em virtude de precarização do trabalho. Observe-se no novo art. 4º-A, da Lei 6.019/74:

Art. 4o-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1o A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 2o Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

Verifica-se, assim, que a Lei 6.019/74 passou a admitir a terceirização quanto à atividade principal da tomadora de serviços, não configurando vínculo empregatícios com os trabalhadores terceirizados. Sobre este ponto, o Supremo Tribunal Federal, na **ADPF 324**, entendeu pela possibilidade de terceirização na atividade-fim, porque não há proibição em lei e decorre da livre iniciativa da empresa tomadora de serviços. Na oportunidade, firmou a seguinte tese, com efeito vinculante:

1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212 /1993.

Ato contínuo, o STF, no julgamento do RE nº 958.252, fixou a seguinte tese jurídica:

É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

Diante disso, quanto à terceirização, com base nas alterações legislativas e entendimento do Supremo Tribunal Federal, passou-se a **admitir a terceirização de atividade-fim** da contratante/tomadora de serviços, a qual responderá **subsidiariamente** pelos créditos trabalhistas diante da verificação da culpa *in vigilando* e *in eligendo*.

Conforme previsto na Súmula 331, V, do TST, nos casos dos entes da Administração Pública, direta e indireta, a responsabilidade também será subsidiária caso seja evidenciada a sua **conduta culposa**, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora.

#### **4.15. Como já foi cobrado em questões discursivas**

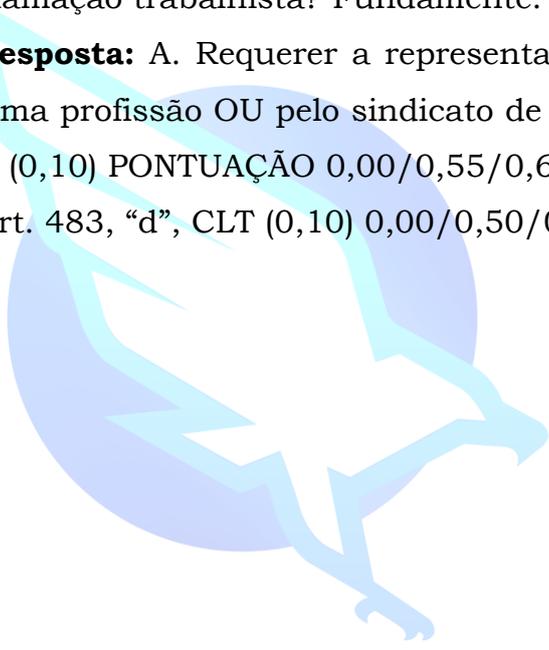
Cícero é piloto da aviação comercial. Após deixar de trabalhar para uma determinada companhia aérea brasileira, porque seus salários estavam atrasados e já contava com cinco anos sem desfrutar férias, foi contratado por uma companhia aérea chinesa, que faz apenas voos locais. Cícero ajuizou reclamação trabalhista em face da ex-empregadora, mas, no dia e na hora designados para a audiência, ele não poderia estar presente, pois estava a trabalho na China, em voo de longa duração, sem a possibilidade de acesso à Internet. Ocorre que Cícero tem pressa na solução do processo. Com base na

hipótese apresentada, com fundamento na CLT, responda, como advogado(a) de Cícero, aos itens a seguir.

A) Considerando que a Vara do Trabalho para qual o processo foi distribuído utiliza o sistema de audiência fracionada, que medida você deverá adotar para evitar o adiamento da audiência ou o arquivamento do processo? Fundamente. (Valor: 0,65)

B) Acerca da ruptura do contrato de trabalho, que tese jurídica você sustentaria na reclamação trabalhista? Fundamente. (Valor: 0,60)

**Padrão de resposta:** A. Requerer a representação do autor por outro empregado de mesma profissão OU pelo sindicato de classe (0,55). Indicação Art. 843, § 2º, CLT (0,10) PONTUAÇÃO 0,00/0,55/0,65 B. A rescisão indireta (0,50). Indicação Art. 483, “d”, CLT (0,10) 0,00/0,50/0,60



**CAPUT CURSOS  
JURÍDICOS**

## **CAPÍTULO 5 – ATOS, TERMOS E PRAZOS PROCESSUAIS**

### **5.1. Atos e termos processuais**

De acordo com o art. 770, CLT, os atos processuais serão públicos, salvo quando o contrário determinar o interesse social, e realizar-se-ão nos dias úteis das **6 (seis) às 20 (vinte) horas**.

No caso de penhora de bem, dispõe o parágrafo único do art. 770, CLT, que poderá ser realizada em **domingo ou feriado**, desde que expressamente autorizado pelo Juiz do Trabalho.

Quando as partes interessadas, por motivo justificado, não puderem assinar os atos e termos processuais, serão **firmados a rogo, na presença de 2 (duas) testemunhas**, sempre que não houver procurador legalmente constituído – art. 772, CLT.

As partes, ou seus procuradores, **poderão consultar**, com ampla liberdade, os processos nos cartórios ou secretarias – art. 779, CLT. Com a implementação do PJE, essa regra só é aplicável aos processos antigos que ainda tramitam fisicamente. Isto porque o processo eletrônico trouxe a possibilidade de acessar o processo fora dos cartórios e secretarias.

Ainda sobre os processos físicos, eventual documento anexado no processo só pode ser **desentranhado (retirado) depois de findo o processo**, ficando traslado – art. 780, CLT.

Por fim, as partes poderão **requerer certidões** dos processos em curso ou arquivados, as quais serão lavradas pelos escrivães ou secretários – art. 781, CLT.

## **5.2. Contagem dos prazos processuais trabalhistas**

De acordo com o art. 774, da CLT, a contagem dos prazos processuais trabalhista se inicia a partir da data da citação **ou** intimação pessoal ou do recebimento da notificação **ou** da publicação no Diário Oficial da União **ou** da publicação no expediente da Justiça do Trabalho **ou** da publicação do edital afixado na sede da Vara do Trabalho, Juízo ou Tribunal.

Para a contagem dos prazos, **exclui-se o dia do começo e se incluiu o dia do vencimento**. Isto significa que é excluído o dia de um dos eventos previstos no art. 774, da CLT.

Exemplo: No dia 14 de fevereiro de 2022 (segunda-feira), a sociedade empresária Computador Gamer LTDA foi intimada no Diário Oficial da União, por meio de seu Advogado, acerca da Sentença proferida pelo Juízo da 500ª Vara do Trabalho de São Paulo/SP. Para a contagem do prazo de 05 (cinco) dias para oposição dos Embargos de Declaração ou de 08 (oito) dias para a interposição do Recurso Ordinário, exclui-se o dia 14 de fevereiro de 2022, iniciando-se a contagem do prazo recursal no dia 15 de fevereiro de 2022.

Tratando-se de notificação postal, no caso de não ser encontrado o destinatário, ou no de recusa de recebimento, o Correio ficará obrigado, pena de responsabilidade do servidor, a devolvê-la, no prazo de 48 horas, ao Tribunal de origem – art. 774, parágrafo único, CLT.

O art. 775, da CLT, com redação dada pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), estabelece que a contagem é feita em **dias úteis**, assim como prevê o art. 219, do CPC. Essa alteração é importante, porque antes da Reforma Trabalhista os prazos eram contados em dias corridos, o que se tornou superado após 11 de novembro de 2017.

Exemplo: A sociedade empresária Água Puríssima LTDA, por meio do seu Advogado, foi intimada no Diário Oficial da União no dia 16 de fevereiro de 2022 (quarta-feira) sobre a publicação do Acórdão prolatado pela 20ª Turma do E. TRT da 17ª Região. Neste caso, exclui-se o dia da quarta-feira, contando-se o prazo a partir do dia 17 de fevereiro de 2022 (quinta-feira).

Computa-se a quinta-feira (17 de fevereiro de 2022) e a sexta-feira (18 de fevereiro de 2022), voltando a fluir o prazo na segunda-feira subsequente, isto é, no dia 21 de fevereiro de 2022. O sábado e o domingo não são computados para efeitos do prazo recursal.

Consoante se observa no §1º, do art. 775, da CLT, os prazos podem ser **prorrogados** quando o Juízo entender necessário ou em virtude de força maior, devidamente comprovada.

Segundo o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, consubstanciado na **Súmula 01**, quando a intimação ocorrer na sexta-feira, conta-se o prazo a partir da segunda-feira ou no primeiro dia útil subsequente.

Súmula nº 1 do TST

PRAZO JUDICIAL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Quando a intimação tiver lugar na sexta-feira, ou a publicação com efeito de intimação for feita nesse dia, o prazo judicial será contado da segunda-feira imediata, inclusive, salvo se não houver expediente, caso em que fluirá no dia útil que se seguir.

No caso de **feriado local** que autorize a prorrogação do prazo recursal, incumbe à parte a comprovação no momento da interposição do recurso. Diante da não comprovação, o Relator deverá conceder **prazo de 05 (cinco) dias** para que seja sanado o vício, sob pena de o recurso ser considerado intempestivo, conforme disciplina a **Súmula 385, I, do TST**.

Na hipótese de **feriado forense**, a autoridade que certificar a admissibilidade do recurso deve constar o expediente nos autos, nos termos da Súmula 385, II, do TST.

O TST entende, no inciso III, da Súmula 385, que se admite a **reconsideração** da análise da tempestividade do recurso em sede de agravo de instrumento, agravo interno, agravo regimental, ou embargos de declaração, com a juntada de documentos supervenientes, **desde que o** Juízo ou Relator não tenha concedido o prazo para comprovação da ausência de expediente forense.

Súmula nº 385 do TST

FERIADO LOCAL OU FORENSE. AUSÊNCIA DE EXPEDIENTE. PRAZO RECURSAL. PRORROGAÇÃO. COMPROVAÇÃO. NECESSIDADE. (alterada em decorrência do CPC de 2015) - Res. 220/2017, DEJT divulgado em 21, 22 e 25.09.2017

I – Incumbe à parte o ônus de provar, quando da interposição do recurso, a existência de feriado local que autorize a prorrogação do prazo recursal (art. 1.003, § 6º, do CPC de 2015). No caso de o recorrente alegar a existência de feriado local e não o comprovar no momento da interposição do recurso, cumpre ao relator conceder o prazo de 5 (cinco) dias para que seja sanado o vício (art. 932, parágrafo único, do CPC de 2015), sob pena de não conhecimento se da comprovação depender a tempestividade recursal;

II – Na hipótese de feriado forense, incumbirá à autoridade que proferir a decisão de admissibilidade certificar o expediente nos autos;

III – Admite-se a reconsideração da análise da tempestividade do recurso, mediante prova documental superveniente, em agravo de instrumento, agravo interno, agravo regimental, ou embargos de declaração, desde que, em momento anterior, não tenha havido a concessão de prazo para a comprovação da ausência de expediente forense.

### **5.3. Interrupção e suspensão do prazo**

É de suma importância compreender a diferença entre interrupção e suspensão dos prazos processuais e as suas implicações na contagem.

A **interrupção do prazo** gera o recomeço da contagem, ou seja, o cômputo do prazo volta para a estaca zero.

Um exemplo disso é a oposição dos Embargos de Declaração, que, quando tempestivos, interrompem a contagem do prazo de 08 (oito) dias para a interposição do Recurso Ordinário – art. 1.026, do CPC. A contagem prazo recursal recomeça a partir da publicação da decisão que julga os Embargos Declaratórios, contando-se a partir de então. Todavia, vale ressaltar que o **não conhecimento** (intempestividade ou irregularidade na representação) dos

Embargos de Declaração **não** interrompem o prazo, consoante precedentes do TST.

A **suspensão do prazo**, por sua vez, paralisa a contagem do prazo, retomando-se de onde parou. Exemplos de suspensão são as férias dos Advogados e o recesso forense.

No que diz respeito ao recesso forense, que ocorre entre 20 de dezembro e 06 de janeiro, o TST, por meio do art. 183 do Regimento Interno, entende que o recesso forense e as férias coletivas dos Ministros **suspendem os prazos recursais**, voltando a fluir normalmente no dia de abertura do expediente forense. Neste mesmo sentido dispõe a **Súmula 262, II, do TST**:

Súmula nº 262 do TST

PRAZO JUDICIAL. NOTIFICAÇÃO OU INTIMAÇÃO EM SÁBADO. RECESSO FORENSE. (redação do item II alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 19.05.2014) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014

I - Intimada ou notificada a parte no sábado, o início do prazo se dará no primeiro dia útil imediato e a contagem, no subsequente. (ex-Súmula nº 262 - Res. 10/1986, DJ 31.10.1986)

II - O recesso forense e as férias coletivas dos Ministros do Tribunal Superior do Trabalho suspendem os prazos recursais. (ex-OJ nº 209 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

Da mesma forma, os prazos serão suspensos entre 20 de dezembro e 20 de janeiro, em virtude da regra prevista no art. 220, do CPC/2015, o qual institui as **férias para os Advogados**. Posteriormente a mesma regra foi confirmada no art. 775-A, da CLT, por meio da Lei 13.545/2017. Neste período também não há contagem de prazo e não são realizadas audiências.

De acordo com o art. 775-A, CLT, suspende-se o curso do prazo processual nos dias compreendidos entre **20 de dezembro e 20 de janeiro**. Durante a suspensão do prazo, não se realizarão audiências nem sessões de julgamento – art. 775-A, §2º, CLT.

#### **5.4. Contagem do prazo para litisconsortes**

No que diz respeito aos litisconsortes e com advogados diferentes constituídos nos autos, o TST entende, por meio da **Orientação Jurisprudencial nº 310, da SDI-I**, que é inaplicável o disposto no art. 229, do CPC, que prevê a contagem do prazo em dobro. Portanto, no Direito Processual do Trabalho as partes possuem **o mesmo prazo para interpor o recurso**.

310. LITISCONSORTES. PROCURADORES DISTINTOS. PRAZO EM DOBRO. ART. 229, *CAPUT* E §§ 1º E 2º, DO CPC DE 2015. ART. 191 DO CPC DE 1973. INAPLICÁVEL AO PROCESSO DO TRABALHO (atualizada em decorrência do CPC de 2015) – Res. 208/2016, DEJT divulgado em 22, 25 e 26.04.2016 Inaplicável ao processo do trabalho a norma contida no art. 229, *caput* e §§ 1º e 2º, do CPC de 2015 (art. 191 do CPC de 1973), em razão de incompatibilidade com a celeridade que lhe é inerente.

#### **5.5. Prazo em dobro**

Caso a União, Estados, Municípios, Distrito Federal, autarquias ou fundações figurarem como parte em processo trabalhista, o Decreto Lei 779/69 prevê, no art. 1º, III, o prazo **em dobro** para recorrer.

Contudo, essa regra **não se aplica** às sociedades de economia mista e empresas públicas.

## **CAPÍTULO 6 – RECLAMAÇÃO TRABALHISTA**

### **6.1. Conceito**

A Reclamação Trabalhista é o ponto de partida para o início do processo, por meio da qual se dirige os **fatos, fundamentos jurídicos e pedidos** ao Poder Judiciário. No caso do Processo do Trabalho, a Reclamação Trabalhista é endereçada à **Justiça do Trabalho**.

Na seara trabalhista, a **Petição Inicial**, pode ser formulada:

- a) Pelos **sujeitos da relação de emprego**, a saber, os empregados/trabalhadores (Reclamação Trabalhista) e empregadores ou tomadores de serviços (Ação de consignação em pagamento, inquérito judicial para apuração de falta grave, ações possessórias, etc.);
- b) Pelo **espólio, representado pelo inventariante, ou herdeiros habilitados perante a Previdência Social ou, ainda, sucessores da lei civil**, no caso de falecimento do empregado – art. 1º, Lei 6.858/80, art. 75, VII, CPC e Súmula 642, STJ;
- c) Pelo **Ministério Público do Trabalho**, tendo como principais competências o ajuizamento de ação civil pública para a defesa de interesses coletivos, ação rescisória, ação declaratória de nulidade de instrumento normativo e dissídio coletivo nas situações de greve em serviços essenciais;
- d) Pelos **Sindicatos**, na defesa dos interesses coletivos ou individuais da categoria e conflitos intersindicais, como a ação de cumprimento e dissídio coletivo;
- e) Por **trabalhadores autônomos, voluntários, eventuais, estagiários e os tomadores de serviços**;

- f) Pela **União**, em ações de cobrança de multas aplicadas pela Superintendência Regional do Trabalho.

## 6.2. Requisitos

De início, é importante destacar que os requisitos da Petição Inicial no Direito Processual do Trabalho (art. 840, da CLT) se diferem daqueles previstos no Direito Processual Civil (art. 319, do CPC).

Com isso, para a elaboração da Reclamação Trabalhista, deve-se atentar ao que dispõe o **art. 840, da CLT**, que impreterivelmente **DEVERÁ** ser citado na prova prática do Exame de Ordem. Quando da elaboração da peça processual na prova prático-profissional, é necessário que o candidato **mencione expressamente o art. 840, §1º, da CLT**.

Em levantamento dos gabaritos da FGV, atual banca examinadora, percebe-se que se pontua com 0.10 (um décimo) o **endereçamento** correto da Reclamação Trabalhista ao Juízo competente e 0.10 (um décimo) pela mera **indicação do art. 840, §1º, da CLT**. Da mesma forma, os gabaritos definitivos pontuam com 0.10 (um décimo) a **correta formulação dos pedidos** ao final da Reclamação Trabalhista, como, por exemplo, reiterar os pedidos de tutela de urgência ou evidência ou provisória e o requerimento de procedência dos pedidos.

Além disso, também se pontua com 0.10 (um décimo) o **fechamento da peça**, quando o candidato escreve os termos **Data, Local, Advogado(a) e OAB nº**. Com relação ao fechamento da peça, é terminantemente vedado, sob pena de **ANULAÇÃO** de toda a peça processual, que o candidato insira o seu nome completo ou proceda a qualquer tipo de identificação na prova.

Ainda, há gabaritos, como os dos Exames de Ordem XIV e XXVII, que pontuaram com 0.10 (um décimo) a indicação das **provas que pretende produzir**, a indicação do **valor a causa** ou **dos valores de cada pedido** e o

requerimento de **citação/notificação da reclamada/ré para, querendo, contestar a ação.**

Percebe-se, portanto, que além de acertar a peça processual, o candidato já garante pelo menos **0.90 (nove décimos)**, dependendo do gabarito definitivo, ao:

- a) Endereçar a peça ao Juízo competente (Endereçamento e cabimento) – 0.10;
- b) Indicar o art. 840, §1º, da CLT – 0.10;
- c) Qualificar as partes – 0.10 para reclamante e 0.10 para reclamada;
- d) Formular os pedidos e requerer a procedência (encerramento) – 0.10 cada, se for o caso de a peça exigir a preliminar;
- e) Indicar as provas que pretende produzir – 0.10;
- f) Indicar o valor da causa ou valor de cada pedido – 0.10;
- g) Requerer a citação/notificação da reclamada para contestar a ação – 0.10;
- h) Atribuir o valor da causa e indicar a expressão econômica de cada pedido;
- i) Fechar a peça processual, escrevendo “*Nestes termos, pede e espera deferimento. Local... e data..., Advogado..., OAB...*” – 0.10.

Esclarece-se que é possível que a prova exija também que o candidato suscite preliminares, que serão devidamente pontuadas.

Reforçando, pela leitura do art. 840, da CLT, tem-se os seguintes requisitos da Reclamação Trabalhista:

- a) Designação do Juízo competente – endereçamento;
- b) Qualificação das partes – empregado e empregador;
- c) Breve exposição dos fatos;

- d) O pedido, que deverá ser certo e determinado, com a respectiva indicação do valor (pedidos líquidos);
- e) Atribuição do valor da causa e indicação da expressão econômica dos pedidos;
- f) Indicação das provas que pretende produzir;
- g) Local e Data;
- h) Assinatura do reclamante ou Advogado.

### **6.3. Estrutura**

Neste tópico ilustraremos a estrutura da Reclamação Trabalhista para a elaboração da peça processual na prova prático-profissional do Exame de Ordem.

O primeiro passo é o **endereçamento** ao Juízo competente. No caso, o Douto Juízo da Vara do Trabalho.

É importante relembrar o que dispõe o art. 651, da CLT, a respeito das regras de competência. Portanto, o endereçamento deverá ser direcionado para o Juízo competente, considerando as especificidades de cada caso concreto.

Exemplo de endereçamento:

**AO DOUTO JUÍZO DA ... VARA DO TRABALHO DE ...**

O primeiro traçado diz respeito ao número da Vara do Trabalho e o segundo ao local em que está situada (cidade/Estado), em atenção, como já afirmado, às regras de competência.

O segundo passo é proceder a **qualificação das partes**, indicar o **dispositivo legal** que fundamenta a peça processual (art. 840, §1º, da CLT) e a **nomenclatura** da peça processual.

Em análise às últimas provas do Exame de Ordem, verificamos que há enunciados em que a banca menciona expressamente os dados das partes, porém em outras provas isso não ocorreu. De toda sorte, a qualificação das partes é obrigatória, sendo pontuada em todas as provas.

Exemplo – Exame de Ordem XXII:

**MARINA RIBEIRO**, brasileira, casada, desempregada, filha de Laura Santos, portadora da identidade 855, CPF 909, residente e domiciliada na Rua Coronel Saturnino, casa 28 – São Paulo – SP, CEP 4444, vem, respeitosamente, perante Vossa Excelência, por meio de seu advogado infrafirmado, nos termos da Procuração em anexo, com escritório profissional situado no endereço completo, onde recebe intimações e notificações, **PROPOR**, com fulcro no **art. 840, §1º, da CLT**:

#### **RECLAMAÇÃO TRABALHISTA, pelo rito...**

Em face de **MALHARIA FINA LTDA**, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob o nº ..., localizada na cidade de São Paulo/SP, pelas razões de fato e de direito a seguir expostas.

Quando o enunciado não fornecer todos os elementos para qualificar as partes, recomenda-se utilizar termos genéricos, como, por exemplo, **“qualificação e endereços completos”, “CNPJ...”, “com escritório profissional no endereço completo”**.

Ainda com relação à qualificação das partes, reme-se à leitura do capítulo 04, porque é possível a formação de **litisconsórcio ativo e passivo**.

Feito o endereçamento, a qualificação das partes e a indicação da fundamentação legal e denominação da peça processual, é necessário prosseguir com a estrutura da Reclamação Trabalhista.

Cabe salientar que a estrutura da Petição Inicial dependerá das especificidades trazidas pelo enunciado, nomeadamente se será necessário suscitar ou não uma preliminar de mérito. De toda forma, é importante que o candidato memorize a seguinte estrutura:

- a) Preliminares de mérito;
- b) Mérito;
- c) Pedidos;
- d) Requerimentos finais.

Reforçamos que, além da correta fundamentação do direito material, a banca examinadora também pontua pela capacidade do candidato de estruturar a peça processual solicitada. No que diz respeito às preliminares, o candidato deverá avaliar sobre a adequação ou não, em atenção ao que diz o enunciado da prova.

No Direito Processual do Trabalho, as principais preliminares de mérito, referentes à **tramitação preferencial ou prioritária do processo**, são as seguintes:

- a) Tramitação preferencial do feito/processo quando a parte ou interessado for **pessoa idosa**, com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos – art. 71, da Lei 10.741/2003 e art. 1.048, I, do CPC;
- b) Prioridade de tramitação quando a parte for **portadora de doença grave** – art. 1.048, I, do CPC;
- c) Tramitação preferencial quando a parte for **pessoa com deficiência**, nos termos do art. 9º, VII, da Lei 13.146/2015;
- d) Preferência para julgamento, quando o dissídio versar sobre pagamento de salário e aqueles que derivarem da **falência do empregador** – art. 652, parágrafo único, da CLT.

Além das preliminares, é possível formular pedido liminar de **tutela de urgência ou medida liminar ou antecipação dos efeitos da tutela**, como nos casos de pedidos de reintegração no emprego decorrente de estabilidade ou garantia provisória no emprego. Deve-se citar o art. 300, do CPC e o art.

659, X, da CLT, bem como o dispositivo legal da CLT ou Súmula ou Orientação Jurisprudencial que fundamentam o pedido.

Exemplo: empregada gestante que foi dispensada sem justa causa três meses após a confirmação da gravidez. Sabe-se que é vedada a dispensa arbitrária da empregada gestante da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Assim, deve-se requerer a antecipação dos efeitos da tutela, para reintegrar a empregada no emprego, com fundamento no art. 300 do CPC e art. 10, II, *b*, do Ato das Disposições Transitórias, art. 391-A, da CLT e Súmula 244, do C. TST. Além disso, também é necessário fundamentar a estabilidade provisória no mérito e reforçar, no rol dos pedidos, tanto a procedência da medida liminar, quanto o pedido formulado no mérito.

Exemplo de redação do pedido liminar/tutela de urgência:

#### **DO PEDIDO LIMINAR. TUTELA DE URGÊNCIA.**

Conforme noticiado nos fatos, a reclamante confirmou a gravidez no dia 10/11/2021, sendo dispensada imotivadamente três meses após. Como é cediço, a empregada gestante goza da estabilidade provisória da confirmação da gravidez e até cinco meses após o parto, nos termos art. 10, II, *b*, do Ato das Disposições Transitórias, art. 391-A, da CLT e Súmula 244, do C. Tribunal Superior do Trabalho.

Diante disso, requer-se, com fulcro no **art. 300, do CPC e 659, X, da CLT**, a antecipação dos efeitos da tutela, para reintegrar a empregada no emprego, sem prejuízo do pagamento dos salários e verbas trabalhistas do período entre a extinção do contrato do trabalho e a efetiva reintegração no emprego.

O próximo passo é adentrar nos tópicos referentes ao **Mérito** da Reclamação Trabalhista.

No mérito, é imprescindível que o candidato estabeleça tópicos para cada fato e causa de pedir, respeitando-se sempre as regras de gramática e uma excelente estrutura de redação. Recomendamos que inicie o tópico com um parágrafo contendo os fatos, um ou dois parágrafos com a causa de pedir e o último parágrafo com o pedido.

Não basta só a indicação do dispositivo legal. É necessário narrar os fatos e explicar brevemente o direito que embasa a pretensão.

**ATENÇÃO!** A banca avaliadora é extremamente literal e objetiva na correção. É muito importante respeitar as nomenclaturas, expressões e previsões da lei. Sinônimos não previstos em lei podem zerar o tópico do gabarito.

Exemplo de tópico de mérito:

#### **DAS HORAS EXTRAS.**

O reclamante foi contratado pela reclamada para trabalhar das 8h00min às 17h00min, de segunda à sexta-feira, com 1h00min de intervalo intrajornada. Aos sábados, trabalhou de 8h00min às 12h00min, perfazendo, assim, 44h00min horas semanais.

Contudo, durante a vigência do contrato de trabalho o reclamante laborou em sobrejornada, trabalhando até as 19h00min de segunda à sexta-feira, sem receber pelas horas extras devidas. Sendo assim, a jornada ultrapassou o módulo constitucional de 8h diárias e 44h semanais, conforme o art. 58, da CLT e o art. 7º, XIII, da CF/88.

Diante disso, requer-se a condenação da reclamada ao pagamento das horas extras devidas, com acréscimo do adicional de 50% (cinquenta por cento), nos termos dos arts. 59, §1º, da CLT e 7º, XVI, da CF/88. Em razão da habitualidade da jornada extraordinária, nos termos das Súmulas 347 e 376, do C. TST, requer-se os reflexos legais no repouso semanal remunerado, aviso prévio (art. 487, §5º, da CLT), décimo terceiro salário, férias acrescidas do terço constitucional, FGTS e multa de 40%.

Extraí-se do exemplo acima que o tópico foi **subdividido** em um parágrafo destinado aos fatos, um parágrafo com os fundamentos jurídicos (causa de pedir) e um parágrafo com os pedidos.

Destaca-se que no Exame da OAB, pela gestão de tempo, quantidade de linhas disponíveis e extensão da peça processual, o candidato precisa ser **objetivo**, discorrendo sobre os fatos, indicando corretamente a fundamentação legal, Súmulas e Orientações Jurisprudenciais, e finalizando com os pedidos. Em outras palavras, não é uma prova para ser prolixo, porque

o avaliador verifica se na redação estão presentes os elementos do gabarito definitivo.

Para finalizar a Reclamação Trabalhista, é necessário abrir um novo tópico referente ao rol de **Pedidos** e, em seguida, aos **Requerimentos finais, Atribuição do valor da causa e Fechamento da peça.**

No rol de pedidos, **ratifica-se** os pedidos formulados nos tópicos que dizem respeito ao mérito, bem como as preliminares eventualmente suscitadas.

Além disso, a partir do Exame de Ordem XXXIII (2021), a banca avaliadora passou a exigir a **indicação da expressão econômica de cada pedido**, conforme o item 15 do padrão de respostas. Por isso, por cautela recomendamos inserir a expressão “**no valor de R\$...**” após cada pedido e também nos requerimentos finais, logo após a atribuição do valor da causa, quando é possível esclarecer que o valor da causa corresponde “**à soma total do montante econômico de cada pedido**” ou “**à soma do montante pecuniário dos pedidos**”. Lembre-se que **não** é necessário calcular o valor dos pedidos e das verbas trabalhistas pleiteadas.

Exemplo de rol de pedidos:

#### **DOS PEDIDOS**

Diante do exposto, requer-se:

- a) O acolhimento da preliminar de mérito de tramitação preferencial do feito por ser a parte pessoa idosa, nos termos do art. 71, da Lei 10.741/2003 e art. 1.048, I, do CPC;
- b) A procedência da ação;
- c) A condenação da reclamada ao pagamento das horas extras devidas, com acréscimo do adicional de 50% (cinquenta por cento), nos termos dos arts. 59, §1º, da CLT e 7º, XVI, da CF/88, no valor de R\$... Em razão da habitualidade da jornada extraordinária (Súmulas 347 e 376, do C. TST), requer-se os reflexos legais no repouso semanal remunerado, aviso prévio (art. 487, §5º, da CLT), décimo terceiro salário, férias acrescidas do terço constitucional, FGTS e multa de 40%, no valor de R\$...
- d) A condenação da reclamada ao pagamento da multa do art. 477, §8º, da CLT, no valor de R\$...

- e) A condenação da reclamada ao pagamento dos honorários advocatícios de 15%, com fundamento do art. 791-A, da CLT, no valor de R\$...
- f) A concessão dos benefícios da justiça gratuita, consoante dispõe o art. 790, §§3º e 4º, da CLT;
- g) A aplicação de juros e correção monetária na forma da lei.

Nos **requerimentos finais**, deverá ser requerida a notificação da reclamada para contestar a ação, a produção de todos os meios de prova admitidos e a indicação do valor da causa. Em seguida, procede-se ao fechamento da peça.

No fechamento da peça temos que atribuir o valor da causa, e utilizar a expressão “**Nestes termos, pede e espera deferimento. Local... e data... Advogado... OAB...**”

Vejamos um exemplo de requerimentos finais:

#### **DOS REQUERIMENTOS FINAIS**

Diante do exposto, requer-se:

- a) Com fundamento no art. 841, da CLT, a notificação da reclamada para, querendo, contestar a Reclamação Trabalhista sob pena de aplicação das penas de revelia e confissão quanto a matéria de fato, nos termos dos arts. 844, da CLT e 344, do CPC;
- b) A produção de todos os meios de prova admitidos em direito, principalmente a prova documental e testemunhal.

Atribui-se à causa o valor de R\$ ...

Nestes termos,

Pede e espera deferimento.

Local... e data....

Advogado...

OAB nº ...

Reitera-se que em hipótese alguma o candidato poderá colocar o seu próprio nome na peça processual. Caso contrário, a prova prático-profissional poderá ser **anulada** pela banca examinadora. Isto porque a banca veda qualquer tipo de identificação na prova (assinaturas, símbolos, rubricas, etc.).

## **6.4. Tutela provisória**

### **6.4.1. Tutela provisória de urgência**

O pedido de tutela provisória de urgência está previsto no art. 300, CPC, e deve levar em consideração a demonstração de **probabilidade do direito** e o **perigo de dano** pela demora da prestação jurisdicional. Por isso, a decisão interlocutória que liminarmente concede a tutela de urgência é uma antecipação do mérito, sendo confirmada em caráter definitivo na sentença.

A tutela de urgência se divide em dois tipos, isto é, a **cautelar ou a satisfativa**. Ambas exigem a probabilidade do direito e o perigo de dano, mas a tutela de urgência satisfativa contém como requisito específico que não haja **perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão** – art. 300, §3º, CPC.

A **probabilidade do direito** significa que há forte evidência daquele direito, que a narrativa é plausível e que a alegação é verossímil.

Já o **perigo na demora** consiste no fato de que a demora na prestação jurisdicional, isto é, até o processo ser sentenciado, pode gerar dano irreparável ou de difícil reparação à parte. Há uma urgência para que aquele direito seja efetivado, não podendo a parte aguardar até o final do processo, pois, caso contrário, poderá sofrer danos.

A **reversibilidade da tutela provisória satisfativa** disciplina que a decisão não pode ser concedida quando houver perigo de irreversibilidade dos seus efeitos. Noutros termos, poderá ser concedida a tutela antecipada quando os efeitos daquela decisão forem reversíveis, podendo a decisão ser revogada e retornado ao estado anterior, sem prejuízo para a parte adversária.

Já a tutela de urgência de **natureza cautelar** está prevista no art. 301, CPC, e pode ser efetivada mediante arresto, sequestro, arrolamento de bens,

registro de protesto contra alienação de bem e qualquer outra medida idônea para asseguaração do direito.

No processo do trabalho, em razão do Princípio da Irrecorribilidade Imediata das Decisões Interlocutórias, em regra não há recurso próprio cabível para atacar essa decisão (há exceções!), motivo pelo qual a parte deve impetrar o **Mandado de Segurança** (Súmula 414, II, TST). Porém, sendo a tutela concedida na sentença, para ataca-la será cabível o **Recurso Ordinário** (Súmula 414, I, TST).

#### **6.4.2. Tutela de evidência**

A tutela provisória de evidência exige a observância de dois pressupostos, a saber: **I) a prova das alegações; e II) probabilidade de acolhimento daquela pretensão.**

Diferentemente da tutela provisória de urgência, o art. 311, CPC, deixa claro que a tutela provisória de evidência pode ser concedida **independentemente** da demonstração de perigo de dano ou de risco ao resultado útil do processo.

São **hipóteses** de concessão da tutela provisória de evidência:

I - ficar caracterizado o abuso do direito de defesa ou o manifesto propósito protelatório da parte;

II - as alegações de fato puderem ser comprovadas apenas documentalmente e houver tese firmada em julgamento de casos repetitivos ou em súmula vinculante;

III - se tratar de pedido reipersecutório fundado em prova documental adequada do contrato de depósito, caso em que será decretada a ordem de entrega do objeto custodiado, sob cominação de multa;

IV - a petição inicial for instruída com prova documental suficiente dos fatos constitutivos do direito do autor, a que o réu não oponha prova capaz de gerar dúvida razoável.

No caso dos incisos I e II, a tutela de evidência pode ser deferida liminarmente por meio de decisão do Juiz.

Imagine a seguinte situação: a reclamante fez prova documental a respeito da extinção do contrato de trabalho sem justa causa e alegou não ter recebido as verbas rescisórias, o que não foi impugnado ou contestado pela reclamada. Neste caso, há prova documental do fato constitutivo do direito da autora e o fato se tornou incontroverso, motivo pelo qual pode ser deferida a tutela de evidência para pagamento das verbas rescisórias.

Da mesma forma, pode ser concedida tutela de evidência quando não houver controvérsia quanto à despedida sem justa causa, para fins de obtenção da baixa na CTPS e de alvará judicial para o saque do FGTS e recebido do seguro-desemprego.

### **6.5. Aditamento da reclamação trabalhista**

O aditamento da Reclamação Trabalhista é uma possibilidade permitida pela lei para que se altere, dentro do prazo, a causa de pedir ou o pedido. Aplica-se o disposto no art. 329, do CPC. A interpretação do art. 329, do CPC, deve ser feita em consonância com as especificidades do Direito Processual do Trabalho.

Isto porque o art. 847, da CLT, estabelece que a Contestação é apresentada na **audiência de instrução e julgamento**, após a tentativa de conciliação. Portanto, difere-se do prazo de 15 (quinze) dias após a citação (data da juntada do aviso de recebimento ou mandado) ou da audiência de conciliação ou mediação (arts 231 e 335, CPC), previsto no Direito Processual

Civil. Nesta esteira, o art. 329, do CPC, deve ser interpretado em conjunto com o art. 847, da CLT.

A doutrina majoritária trabalhista caminha no sentido da possibilidade de o reclamante aditar a Reclamação Trabalhista **até a audiência e antes da apresentação da Contestação**, verbal ou escrita, do reclamado.

Sendo acolhido o aditamento da Reclamação Inicial e considerando a alteração na causa de pedir e pedidos, o Juízo poderá designar nova audiência, concedendo prazo para a parte reclamada se manifestar, em atenção aos direitos do contraditório e ampla defesa (arts. 5º, LV, CF/88).

Após a apresentação da Contestação, verbal ou liberada eletronicamente no Processo Judicial Eletrônico (PJE) pelo Juiz do Trabalho, **não poderá** o reclamante aditar a Reclamação Trabalhista, por ter se operado a preclusão. Somente se admite o aditamento se a parte reclamada **manifestar o seu consentimento**.

## **6.6. Distribuição por dependência**

A distribuição por dependência da ação trabalhista está relacionada com a **prevenção, conexão e continência**. Sobre a matéria, aplica-se o art. 286, do Código de Processo Civil.

Na prática, distribuir por dependência significa que a nova ação trabalhista será distribuída para o Juízo que processou e/ou julgou a primeira Reclamação Trabalhista.

Nos casos de **conexão** entre os processos, dispõe o art. 55, §1º, do CPC, que as ações serão reunidas para julgamento conjunto, salvo se já houver sido proferida a sentença.

Diante da **continência**, estabelece o art. 57, do CPC, que se a ação continente houver sido proposta anteriormente, será proferida sentença de extinção do processo sem resolução do mérito com relação às ações consideradas contidas. Caso contrário, as ações serão reunidas.

A título de esclarecimento, ações “continentes” são aquelas que apresentam o objeto mais amplo do que as ações “contidas”. Em outras palavras, o objeto da ação continente abrange o da ação contida.

A **prevenção** está consagrada no art. 58, do CPC, e se traduz na fixação da competência de determinado Juízo em que se verificou o registro ou a distribuição da primeira ação. Em outras palavras, há mais de um Juízo competente para o processamento e julgamento das ações, mas elas são distribuídas para o primeiro Juízo em que a primeira ação foi distribuída e registrada. Sendo assim, as ações são julgadas simultaneamente. Trata-se da interpretação conjunta dos arts. 58 e 59, do CPC.

Sendo verificadas as hipóteses descritas nos supramencionados dispositivos, é necessário requerer, na Reclamação Trabalhista, a **distribuição por dependência** para um Juízo específico, com fulcro no art. 286, do CPC.

No caso do Exame de Ordem Unificado, além de requerer expressamente a distribuição por dependência, é importante mencionar especificamente **qual o inciso do art. 286, do CPC** que o enunciado diz respeito, sob pena de não receber a pontuação máxima.

A título de exemplo, consta no enunciado do **XXXIII Exame de Ordem**, aplicado em 2021, que a reclamante “Sheila” havia ajuizado uma Reclamação Trabalhista em face do mesmo ex-empregador e com as mesmas pretensões, sendo a ação autuada sob o número 0100217-58.2021.5.15.0170 e distribuída para a 170ª Vara do Trabalho de Campinas/SP. O enunciado informou que a ação foi arquivada em razão da sua ausência na audiência inaugural. Diante do ajuizamento anterior de uma ação trabalhista, que foi extinta sem resolução do mérito, o(a) examinando(a) **deve requerer expressamente a distribuição por dependência** da nova Reclamação Trabalhista para a 170ª Vara do Trabalho de Campinas/SP, em razão da prevenção, nos termos do **art. 286, II, do CPC**. Esse requerimento foi pontuado no gabarito com 0,20 (dois décimos).

### **6.7. Desistência da ação**

A desistência da ação trabalhista, pela parte reclamante, está prevista no art. 841, §3º, da CLT. A regra geral é que só é possível desistir da ação trabalhista **antes** da apresentação da Contestação, sendo verbal ou escrita.

Após o oferecimento da Contestação pelo reclamado e liberação da peça processual pelo Magistrado no PJE (Processo Judicial Eletrônico), a desistência **só poderá** ser homologada se o reclamado **consentir**. Esta mesma regra está consolidada no art. 485, §4º, do CPC.

### **6.8. Procedimentos no direito processual do trabalho**

No Direito Processo do Trabalho, o procedimento comum é subdividido em sumário, sumaríssimo e ordinário, que serão estabelecidos na propositura da ação com base no valor da causa – Súmula 356, do C. TST.

O **Rito Sumário**, nos termos do art. 2º, §§3º e 4º da Lei 5.584/70, é aplicado nas Reclamações Trabalhistas que apresentam valor da causa de até **02 (dois) salários mínimos** vigentes. Dispensa-se o resumo dos depoimentos e não cabe nenhum recurso em face das sentenças proferidas, exceto se a matéria da ação for constitucional.

O **Rito Sumaríssimo** se aplica às ações cujo valor da causa seja fixado entre dois **02 (dois) salários mínimos e 40 (quarenta) salários mínimos**, conforme previsto nos arts. 852-A a 852-I, da CLT.

No rito sumaríssimo, a CLT prevê regras próprias e específicas para a elaboração da Reclamação Trabalhista e que se diferem das ações propostas pelo rito ordinário.

Nos termos do art. 852-A, parágrafo único, da CLT, estão **excluídas** deste rito as ações em que figuram como parte a Administração Pública direta, autárquica e fundacional.

No rito sumaríssimo, o pedido deverá ser **certo, determinado e líquido** (art. 852-B, I, da CLT), o que também se tornou obrigatório para as ações do rito ordinário após a Reforma Trabalhista (art. 840, §1º, da CLT) e **não se admite a citação por edital**, devendo a parte autora indicar corretamente o nome e endereço da reclamada (art. 852-B, II, da CLT). Diante do não atendimento desses requisitos, o Juiz poderá determinar o arquivamento da ação e condenação ao pagamento de custas processuais, extinguindo o processo sem resolução do mérito (art. 852-B, §1º, da CLT).

Outra especificidade do rito sumaríssimo é que se admite a oitiva de somente **02 (duas) testemunhas** (art. 852-H, §2º, da CLT), ao passo que no rito ordinário se admite até três testemunhas (art. 821, da CLT).

O **Rito Ordinário** é aplicável às Reclamações Trabalhistas com valor da causa superior a **40 (quarenta) salários mínimos**. Aplicam-se todas as disposições da CLT, ressalvadas as regras referentes aos ritos sumário e sumaríssimo.

## **6.9 Honorários advocatícios**

A matéria que envolve os honorários advocatícios no Direito Processual do Trabalho passou por significativas alterações pela Lei 13.467/2017 – Reforma Trabalhista.

Os honorários advocatícios de sucumbência são requeridos tanto na Reclamação Trabalhista, pelos advogados da parte reclamante, quanto na Contestação, pelos patronos do(s) reclamado(s).

**Antes da Reforma Trabalhista**, vigorava o entendimento do C. TST, no sentido de que a condenação da parte vencida aos honorários advocatícios de sucumbências, devidos a parte vencedora, somente era cabível quando a parte estivesse assistida pelo sindicato da categoria profissional e comprovasse a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrasse em situação econômica que não lhe permitisse demandar sem prejuízo do próprio

sustento ou da respectiva família. Trata-se do entendimento consubstanciado nas **Súmulas nºs 219 e 329, do C. TST.**

Contudo, esse entendimento foi **superado** a partir da vigência da Lei 13.467/2017 – Reforma Trabalhista, que introduziu o **art. 791-A, da CLT.**

Com isso, **a partir de 11 de novembro de 2017** (início da vigência da nova lei – Reforma Trabalhista), com relação às novas Reclamações Trabalhistas é possível a fixação de honorários advocatícios de sucumbência para a parte vencedora, inclusive nos casos de sucumbência recíproca, entre **5% (cinco por cento) e 15% (quinze por cento)** sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

Ao fixar os honorários advocatícios de sucumbência, o Juiz deverá analisar o grau de zelo do profissional, o lugar da prestação do serviço, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o serviço.

No caso do **beneficiário da justiça gratuita**, o art. 791-A, §4º, da CLT, estabelece uma regra específica. Caso o beneficiário da justiça gratuita seja sucumbente na ação (seja vencido em todos ou alguns pedidos), as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição **suspensiva de exigibilidade.**

Convém advertir que o Supremo Tribunal Federal, em 20 de outubro de 2021, nos autos da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5766, **declarou a inconstitucionalidade parcial do art. 791-A, §4º, da CLT**, em especial com relação à parte que obriga o beneficiário da justiça gratuita a pagar os honorários advocatícios de sucumbência aos advogados da parte contrária, valendo-se de créditos trabalhistas existentes.

Isso significa que é possível a condenação ao pagamento de honorários de sucumbência, mas o fato de receber créditos naquele ou em outro processo **não afasta** a condição de hipossuficiência econômica, **mantendo-se** a condição suspensiva de exigibilidade.

Nesse mesmo julgamento o Supremo Tribunal Federal também declarou a inconstitucionalidade do **art. 790-B, caput e §4º, da CLT**, que responsabiliza o beneficiário da justiça gratuita ao pagamento dos honorários periciais.

É importante registrar que, em atenção às regras de **direito intertemporal**, o C. TST, por meio da Instrução Normativa nº 41/2018, fixou entendimento no sentido de que a aplicação das normas introduzidas pela Reforma Trabalhista é imediata, sem alcançar, entretanto, situações pretéritas iniciadas ou consolidadas sob a vigência da lei anterior e revogada.

Além disso, com relação aos honorários advocatícios (art. 6º, da IN 41/2018), o C. TST entende que a condenação será **aplicável às ações propostas após a vigência da Lei 13.467/2017, ou seja, após 11 de novembro de 2017**. Isto significa que, quanto às ações trabalhistas propostas anteriormente, prevalece o entendimento consubstanciado nas Súmulas 219 e 329, do C. TST.

Diante do exposto, conclui-se que caso o enunciado da prova prático-profissional estabeleça elementos de que a Reclamação Trabalhista será proposta na vigência da Lei 13.467/2017 – Reforma Trabalhista, o candidato **deverá** formular pedido de pagamento de honorários advocatícios de sucumbência, entre **5% (cinco por cento) e 15% (quinze por cento)**, com fundamento no art. 791-A, da CLT. Em se tratando de Exame de Ordem, requerer honorários advocatícios de sucumbência é uma obrigação do(a) examinando(a).

### **ATENÇÃO!**

Caso esteja elaborando uma Reclamação Trabalhista, pede-se sobre a liquidação da sentença.

Se estiver defendendo a parte reclamada em uma Contestação, pede-se sobre o proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

## **6.10 Benefícios da justiça gratuita**

Um dos pedidos fundamentais e formulados nas Reclamações Trabalhistas diz respeito à **concessão dos benefícios da justiça gratuita**, matéria que também foi alterada pela Reforma Trabalhista. O benefício da justiça gratuita consiste na **dispensa da parte ao pagamento das custas processuais decorrentes da ação trabalhista**.

No Direito Processual do Trabalho, é regulado pelo art. 790, §§3º e 4º, da CLT.

O Julgador poderá, a qualquer instância, a requerimento ou de ofício, conceder os benefícios da justiça gratuita, isentando a parte ao pagamento das custas processuais e emolumentos, diante da **hipossuficiência econômica** como, por exemplo, se o empregado estiver desempregado ou em situação financeira periclitante.

Além disso, caso receba **igual ou inferior a 40% (quarenta por cento)** do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, também poderá ser concedida a gratuidade da justiça.

No que diz respeito ao pagamento de honorários periciais, caso a parte pretenda produzir prova pericial na Ação Trabalhista, o art. 790-B, da CLT, disciplina que a responsabilidade ao pagamento é da parte sucumbente/vencida, ainda que seja beneficiário da justiça gratuita. Isto significa que o legislador pretendeu atribuir o pagamento à parte, ainda que se lhe seja concedido o benefício da justiça gratuita. Todavia, o §4º, do art. 790-B, da CLT, estabelece que os honorários periciais serão pagos pela União no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa.

Contudo, convém advertir que o Supremo Tribunal Federal, em 20 de outubro de 2021, nos autos da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5766, **declarou a inconstitucionalidade do art. 790-B, caput e §4º, da CLT**, que

responsabiliza o beneficiário da justiça gratuita ao pagamento dos honorários periciais.

O C. TST entende, por meio da **Súmula nº 457**, que a União é responsável pelo pagamento dos honorários periciais quando a parte sucumbente no objeto da perícia for beneficiária da assistência judiciária gratuita.

Súmula nº 457 do TST

HONORÁRIOS PERICIAIS. BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. RESPONSABILIDADE DA UNIÃO PELO PAGAMENTO. RESOLUÇÃO Nº 66/2010 DO CSJT. OBSERVÂNCIA. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 387 da SBDI-1 com nova redação) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014

A União é responsável pelo pagamento dos honorários de perito quando a parte sucumbente no objeto da perícia for beneficiária da assistência judiciária gratuita, observado o procedimento disposto nos arts. 1º, 2º e 5º da Resolução n.º 66/2010 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT.

Na prática forense, é bastante comum que os Advogados juntem aos autos a Declaração de Hipossuficiência Econômica assinada pelo trabalhador, declarando que a parte não possui recursos financeiros suficientes para arcar com as custas processuais e emolumentos, sem o prejuízo do seu sustento e da sua família.

A grande novidade trazida pela Lei 13.467/2017, diz respeito ao §4º, do art. 790, da CLT, que estabelece que o benefício da justiça gratuita será concedido à parte que **comprovar a hipossuficiência financeira**. O legislador pretendeu, com essa previsão, dificultar a concessão do benefício e criar obstáculos para o acesso à justiça.

Instaurou-se, assim discussão doutrinária e jurisprudencial sobre a necessidade ou não de a parte juntar aos autos outros elementos que comprovem a hipossuficiência financeira, além da Declaração de Hipossuficiência Econômica.

Com isso, o C. TST editou a **Súmula nº 463**, consolidando entendimento no sentido de que basta a juntada da Declaração de Hipossuficiência Econômica pela parte ou por seu advogado devidamente constituído para que se conceda a assistência judiciária gratuita.

A necessidade de apresentação de prova cabal passou a ser exigida somente para as pessoas jurídicas que pretenderem, naquela Ação Trabalhista, a concessão do benefício.

Súmula nº 463 do TST

ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. COMPROVAÇÃO (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 304 da SBDI-1, com alterações decorrentes do CPC de 2015) - Res. 219/2017, DEJT divulgado em 28, 29 e 30.06.2017 – republicada - DEJT divulgado em 12, 13 e 14.07.2017

I – A partir de 26.06.2017, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim (art. 105 do CPC de 2015);

II – No caso de pessoa jurídica, não basta a mera declaração: é necessária a demonstração cabal de impossibilidade de a parte arcar com as despesas do processo.

Em termos de Exame da Ordem, percebemos que as últimas provas da OAB pontuaram o requerimento de concessão dos benefícios da justiça gratuita e a indicação do art. 790, §3º ou §4º, da CLT. O enunciado, nestes casos, informou o salário auferido pelo trabalhador e também que estava desempregado no momento do ajuizamento da ação, o que dá um melhor direcionamento sobre a formulação ou não do pedido.

Basta verificar, no enunciado, se o trabalhador, no momento do ajuizamento da Reclamação Trabalhista, **encontra-se desempregado ou percebe salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento)** do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, conforme determina o art. 790, §3º, da CLT.

A título de ilustração, o enunciado do Exame de Ordem XXX constou expressamente o seguinte:

Considerando que, em outubro de 2019, Tito procurou você, como advogado(a), para pleitear os direitos lesados, informando que continua desempregado, elabore a peça processual pertinente.

No mesmo sentido, o Exame de Ordem XXII também constou no enunciado a qualificação da reclamante, que estava desempregada. Observe-se o trecho do enunciado:

Marina Ribeiro, brasileira, casada, desempregada, filha de Laura Santos, portadora da identidade 855, CPF 909, residente e domiciliada na Rua Coronel Saturnino, casa 28 – São Paulo-SP – CEP 4444, trabalhou para a sociedade empresária Malharia Fina Ltda., localizada na capital paulista, como auxiliar de produção, de 20/09/2014 a 30/12/2016, quando foi dispensada sem justa causa, recebendo as verbas da ruptura contratual.

Atualmente Marina está desempregada, mas, na época em que atuava na Malharia Fina, ganhava 1 salário mínimo mensal.

Verifica-se, assim, que os enunciados forneceram elementos para a formulação do pedido de concessão dos benefícios da justiça gratuita, uma vez que o(a) reclamante estava desempregado(a) no momento da propositura da ação.

No Exame de Ordem XXX, o requerimento de concessão do benefício da justiça gratuita foi pontuado com 0.20 (dois décimos), com o acréscimo de 0.10 (um décimo) pela indicação do art. 790, §§3º e 4º, da CLT, totalizando, portanto, 0.30 (três décimos) do total de 5.00 (cinco pontos) da peça profissional exigida. No Exame de Ordem XXII, pontuou-se com 0.20 (dois décimos) pelo requerimento da assistência judiciária gratuita.

Recomendamos sempre que o candidato redija o tópico de forma **mais completa possível**, indicando a fundamentação legal e eventuais Súmulas e Orientações Jurisprudenciais sobre a matéria.

Por fim, como observação e recorrendo aos ensinamentos de Carlos Henrique Bezerra Leite, é importante registrar que os benefícios da justiça gratuita e da assistência judiciária gratuita não se confundem com o princípio da gratuidade. De acordo com as palavras do referido autor<sup>2</sup>,

Com efeito, o princípio da gratuidade (nas ações coletivas) é muito mais amplo que a assistência judiciária gratuita e o benefício da gratuidade, pois de trata de princípio atinente ao microsistema de acesso coletivo ao Poder Judiciário brasileiro.

Assim, nas ações civis públicas (ou coletivas) para a tutela de direitos difusos, coletivos ou individuais homogêneos, dispõe o art. 18, da Lei 7.347/85, com redação dada pela Lei n. 8.078/90, *in verbis*: Não haverá adiantamento de custas, emolumentos, honorários periciais e quaisquer outras despesas, nem condenação da associação autora, salvo comprovada má-fé, em honorários de advogado, custas e despesas processuais.

Idêntica regra é prevista no art. 87 do CDC (Lei 8.078/90: Nas ações coletivas de que trata este código não haverá adiantamento de custas, emolumentos, honorários periciais e quaisquer outras despesas, nem condenação da associação autora, salvo comprovada má-fé, em honorários de advogados, custas e despesas processuais.

### **6.11 Multas dos arts. 467 e 477, §8º, da CLT**

É muito comum na prática da Advocacia pleitear, na Reclamação Trabalhista, a aplicação das multas previstas nos arts. 467 e 477, §8º, da CLT, motivo pelo qual a matéria merece a nossa análise.

---

<sup>2</sup> 2 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Op. cit.* p. 547-548.

**A multa do art. 467, da CLT**, é aplicável quanto aos pedidos que não forem contestados e impugnados pela parte contrária. Esses pedidos se tornam **incontroversos**, ou seja, não foi instaurada nenhuma controvérsia sobre eles pelo reclamado. Diante dos pedidos incontroversos, a parte reclamada deve pagar, na audiência, o valor correspondente, sob pena de aplicação da multa do art. 467, da CLT, no montante de **50% (cinquenta por cento) sobre o valor das parcelas incontroversas**. Se a parte reclamada não contestar o pedido e tampouco realizar o pagamento, estará sujeita à referida sanção.

Em razão disso, é bastante comum que nas Reclamações Trabalhistas se formule pedido de aplicação da multa prevista no art. 467, da CLT, diante das parcelas consideradas incontroversas. Após oferecida a Contestação e realizada a audiência de conciliação e instrução, o Juiz do Trabalho decidirá sobre a aplicação ou não da multa.

**A multa do art. 477, §8º, da CLT**, refere-se ao descumprimento do prazo para pagamento das verbas rescisórias, decorrentes da extinção do contrato de trabalho. O dispositivo celetista foi bastante alterado pela Lei 13.467/2017 – Reforma Trabalhista.

Conforme previsto no §6º, do art. 477, CLT, o empregador tem o prazo de até **10 (dez) dias contados a partir do término do contrato** para pagar as verbas rescisórias devidas ao empregado.

A contagem é feita em atenção ao art. 132, do Código Civil, excluindo-se o dia da notificação e incluindo o do vencimento. Esse é o entendimento do C. TST, na **Orientação Jurisprudencial nº 162, da SDI-I**:

162. MULTA. ART. 477 DA CLT. CONTAGEM DO PRAZO. APLICÁVEL O ART. 132 DO CÓDIGO CIVIL DE 2002 (atualizada a legislação e inserido dispositivo) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

A contagem do prazo para quitação das verbas decorrentes da rescisão contratual prevista no artigo 477 da CLT exclui necessariamente o dia da notificação da demissão e inclui o dia do vencimento, em obediência ao disposto no artigo 132 do Código Civil de 2002 (artigo 125 do Código Civil de 1916).

Caso o pagamento das verbas rescisórias seja efetuado após o décimo dia do término do contrato de trabalho ou que o empregador deixe de pagá-las, será aplicada multa no valor de **um salário do empregado**, nos termos do art. 477, §8º, CLT. Sendo assim, diante do descumprimento do prazo legal para pagamento das verbas rescisórias, é necessário formular pedido de aplicação da referida multa.

Todavia, é importante registrar que a Súmula 388, do TST, prevê que as referidas multas **não se aplicam à massa falida**.

Súmula nº 388 do TST

MASSA FALIDA. ARTS. 467 E 477 DA CLT. INAPLICABILIDADE (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 201 e 314 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

A Massa Falida não se sujeita à penalidade do art. 467 e nem à multa do § 8º do art. 477, ambos da CLT. (ex-Ojs da SBDI-1 nºs 201 - DJ 11.08.2003 - e 314 - DJ 08.11.2000)

O TST entende, por meio da **Súmula 462**, que a multa do art. 477, §8º, da CLT, é devida quando houver o reconhecimento da relação de emprego pela Justiça do Trabalho.

Súmula nº 462 do TST

MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. INCIDÊNCIA. RECONHECIMENTO JUDICIAL DA RELAÇÃO DE EMPREGO (Republicada em razão de erro material) - DEJT divulgado em 30.06.2016

A circunstância de a relação de emprego ter sido reconhecida apenas em juízo não tem o condão de afastar a incidência da multa prevista no art. 477, §8º, da CLT. A referida multa não será devida apenas quando, comprovadamente, o empregado der causa à mora no pagamento das verbas rescisórias.

## **6.12 Interrupção da prescrição com o ajuizamento da reclamação trabalhista**

Nos termos do art. 11, §3º, da CLT, incluído pela Reforma Trabalhista, o **ajuizamento da ação interrompe o curso do prazo prescricional**, ainda que proposta em juízo incompetente e que seja extinta sem resolução do mérito.

Todavia, interrompe-se a prescrição somente com relação aos **pedidos idênticos**. Caso a nova Reclamação Trabalhista formule pedidos que não constaram na ação anterior, não há falar em interrupção do prazo prescricional especificamente quanto a esses pedidos.

## **6.13 Como já foi cobrado em questões discursivas**

### **1.13.1. Exame de Ordem XXVII**

Carlos, como dirigente sindical, vinha representando ativamente os empregados de uma sociedade empresária na unidade situada em Porto Alegre/RS. No entanto, para sua surpresa, recebeu um comunicado da empresa determinando sua transferência para a unidade de Porto Velho/Rondônia. No comunicado constava que a empresa pagaria apenas o transporte de ida e volta, bem como a moradia em hotel local. O trabalho em Rondônia duraria cerca de 6 meses e seriam mantidos o mesmo salário e a mesma composição remuneratória que ele recebia em Porto Alegre. A mudança deveria ocorrer em 15 dias. Carlos procura você, como advogado(a), para uma consulta. Observando o texto da CLT, responda aos itens a seguir.

A) Que medida judicial prevista expressamente na CLT deverá ser adotada a fim de, imediatamente, evitar a transferência de Carlos? Fundamente. (Valor: 0,65)

**Padrão de resposta:** A. Ação trabalhista com pedido de liminar a fim de sustar a transferência (0,55). Indicação Art. 659, IX, CLT (0,10).

### **1.13.2. Exame de Ordem XXIX**

A massa falida de Biscoitos da Serra Ltda. teve de romper os contratos de trabalho de todos os seus empregados quando da quebra judicial, porque o juízo estadual determinou o fechamento e lacre do estabelecimento principal e das filiais. Logo após, um dos empregados ajuizou reclamação trabalhista postulando as verbas da extinção contratual, e, na sentença, o juiz condenou a massa falida ao pagamento de aviso prévio, do 13º salário proporcional, das férias proporcionais acrescidas de 1/3, da entrega das guias para saque do FGTS, dos formulários do seguro desemprego e das multas do Art. 467 e do Art. 477, ambos da CLT. Considerando a situação posta, os termos da CLT e o entendimento consolidado do TST, responda às indagações a seguir.

A) Há parcela(s) objeto da condenação que possa(m) ser questionada(s) em razão da condição de massa falida da ex-empregadora? (Valor: 0,65)

**Padrão de resposta:** A. Sim. As multas do Art. 467 e do Art. 477, ambos da CLT, são indevidas (0,55). Indicação da Súmula 388 do TST (0,10)

### **1.13.3. Exame de Ordem XXXII**

#### **1.13.3.1. Questão 03**

Rezende, contratado em 05/04/2019 como cozinheiro no restaurante Paladar Supremo Ltda., trabalhava de segunda à sexta-feira, das 16h às 00h, sem intervalo. Em 04/09/2019, Rezende foi dispensado sem justa causa e ajuizou reclamação trabalhista postulando o pagamento de 1 hora diária com adicional de 50%, em razão do intervalo para refeição não concedido, além da integração dessa hora com adicional de 50% ao 13º salário, às férias, ao FGTS

e ao repouso semanal remunerado. Considerando a situação apresentada e os termos da CLT, responda aos itens a seguir.

B) Caso a reclamação trabalhista proposta por Rezende não identificasse nenhum valor, mas apenas a indicação dos direitos que ele postulava, que preliminar você advogaria em favor da empresa? (Valor: 0,60)

**Padrão de resposta:** B. Inépcia da petição inicial (0,50). Indicação Art. 840, §§ 1º ou 3º, CLT, Art. 852-B, I ou § 1º, CLT ou Art. 330, I ou § 1º, I ou II, CPC ou Art. 337, IV, CPC (0,10) 0,00/0,50/0,60

#### **1.13.3.2. Questão 04**

Clotilde foi contratada, em 10/12/2019, pela sociedade empresária Viação Pontual Ltda., a título de experiência, por 45 dias, recebendo o valor correspondente a 1,5 salário mínimo por mês. Passado o prazo de 45 dias e não tendo Clotilde mostrado um bom desempenho no serviço, a empregadora resolveu não dar prosseguimento ao contrato, que foi extinto no seu termo final. Ocorre que o ex-empregador não pagou à Clotilde as verbas relativas ao rompimento contratual, o que a levou a ajuizar reclamação trabalhista pedindo justamente essas verbas, que foram liquidadas na inicial e alcançaram o valor de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais). Na sentença, e seguindo os pedidos formulados, considerando, ainda, que a sociedade empresária reconheceu que não pagou qualquer verba por estar em dificuldades financeiras, o juiz julgou procedente o pedido e condenou a sociedade empresária ao pagamento de aviso prévio, 13º salário proporcional, férias proporcionais acrescidas de 1/3, saldo salarial de 15 dias e honorários advocatícios de 10% sobre o valor da execução, conforme rol de pedidos formulados na demanda. Diante da narrativa apresentada e dos termos da CLT, responda às indagações a seguir.

B) Caso fosse necessário, quantas testemunhas, no máximo, a sociedade empresária poderia conduzir à audiência na reclamação trabalhista de Clotilde? Justifique. (Valor: 0,60)

**Padrão de resposta:** B. No máximo, duas testemunhas (0,50). Indicação Art. 852-H, § 2º, CLT (0,10) 0,00/0,50/0,60

#### **1.13.4. Exame de Ordem XXV**

Na CIPA existente em uma sociedade empresária, o empregado João da Silva foi indicado pelo empregador, e o empregado Antônio Mota, eleito pelos empregados da empresa. Ambos tomaram posse e logo em seguida foram dispensados pelo empregador. Em razão disso, ajuizaram reclamação trabalhista plúrima com pedido comum de reintegração. Diante do caso apresentado, como advogado(a) da sociedade empresária, de acordo com a Lei e o entendimento consolidado do TST, responda aos itens a seguir.

B) Analise a viabilidade do litisconsórcio ativo entre João da Silva e Antônio Mota, declinando os requisitos legais para que isso aconteça na Justiça do Trabalho. (Valor: 0,60).

**Padrão de resposta:** B. Seria possível a reclamação plúrima (litisconsórcio ativo), porque há identidade de matéria e se trata do mesmo empregador/sociedade empresária (0,50). Indicação do Art. 842, CLT (0,10).

#### **1.13.5. Exame de Ordem XXII**

Um estudante de Direito, irrisignado pelo fato de sua mãe haver perdido uma causa trabalhista, estuda com afinco todos os contornos da lide, a doutrina e a jurisprudência correlatas durante um ano, findo o qual prepara uma ação rescisória, colhe a assinatura de sua mãe na peça e distribui a ação no prazo legal. Considerando a situação retratada e o entendimento consolidado do TST, responda aos itens a seguir.

A) Analise a viabilidade da demanda proposta, justificando em qualquer hipótese. (Valor: 0,65)

B) Se a mãe do estudante contratasse um(a) advogado(a) para ajuizar a ação rescisória, como se daria a concessão dos honorários advocatícios sucumbenciais? (Valor: 0,60)

**Padrão de resposta:** A. Inviável porque a ação rescisória não admite o *jus postulandi* (0,55). Indicação Súmula 425 TST (0,10). B. Seria devida a concessão de honorários advocatícios sucumbenciais (0,50), nos termos do art. 791-A, da CLT e Súmula 219, II, do TST (0,10).

### **1.13.6. Exame de Ordem 38**

#### **1.13.6.1. Questão 01**

Uma determinada categoria profissional acertou, em convenção coletiva com a categoria econômica, que a jornada de trabalho dos empregados passaria a ser, a partir de fevereiro de 2023, de 4 horas diárias durante os 7 dias da semana. Em contrapartida, os trabalhadores não teriam repouso semanal remunerado, pois mesmo sem o repouso, a jornada seria de 28 horas semanais, inferior ao módulo constitucional. Considerando esses fatos e o que dispõe a CLT, responda às indagações a seguir.

A) Quanto à supressão do repouso semanal remunerado, a norma coletiva é válida? Justifique. (Valor: 0,65)

B) Se seu cliente, empregado dessa sociedade empresária, considerasse injusta a cláusula e quisesse anulá-la judicialmente, contra quem deveria ajuizar a ação? Justifique. (Valor: 0,60).

**Padrão de resposta:** A. Não, por se tratar de objeto ilícito ou de direito indisponível / inegociável OU por vedação legal (0,55). Indicação do Art. 611-B, IX, da CLT ou Tema 1046, STF (0,10). PONTUAÇÃO 0,00/0,55/0,65 B. Contra a sociedade empresária e os sindicatos de classe dos empregados e do empregador/sindicatos subscritores (0,50). Indicação Art. 611-A, § 5º, CLT (0,10). 0,00/0,50/0,60

### 1.13.6.2. Questão 02

Você advoga para um médico que ajuizou reclamação trabalhista em face de uma organização social da saúde, empregadora, Hospital Brasileiro de Bons Cuidados, o qual prestou serviços para a União, também ré nesta reclamação trabalhista, sendo que, além de contestar sua legitimidade no polo passivo, aduz serem indevidos honorários advocatícios em caso de sucumbência por se tratar de ente de direito público. Seu cliente foi dispensado enquanto o contrato entre os réus ainda estava ativo. Ao longo de todo o contrato, a União jamais efetuou qualquer tipo de fiscalização do cumprimento de direitos trabalhistas, o que foi admitido em sede de defesa como fato incontroverso, portanto. Com base na hipótese apresentada, responda aos itens a seguir.

A) Que tese jurídica você deverá sustentar na ação para obter a condenação da União? Justifique. (Valor: 0,65)

B) Que tese jurídica você deverá sustentar para o seu pleito de honorários de advogado em relação à segunda ré? Justifique. (Valor: 0,60).

**Padrão de resposta:** A. A União responde subsidiariamente (0,35), porque demonstrada a culpa in vigilando/por falta de fiscalização (0,20). Indicação da Súmula 331, inciso V, do TST ou Tema 246 do STF (0,10).  
PONTUAÇÃO B. São devidos honorários advocatícios nas ações contra a Fazenda Pública (União) (0,50). Indicação do Art. 791-A, § 1º, da CLT (0,10).  
0,00/0,20/0,30/0,35 0,45/0,55/0,65 0,00/0,50/0,60

### 1.13.7. Exame de Ordem 39

Cleonice é empregada da sociedade empresária Café Quentinho Ltda., tendo sido contratada em janeiro de 2022 na condição de vendedora. Em fevereiro de 2023, Cleonice sofreu um grave acidente, no qual Café Quentinho Ltda. não teve culpa nem responsabilidade. No acidente, Cleonice sofreu politraumatismo e foi atendida pelo plano de saúde fornecido pela sociedade

empresária. Cleonice foi submetida à avaliação de uma junta médica e foi declarada sua total incapacidade para o trabalho, por tempo indeterminado. Assim, Cleonice foi encaminhada ao INSS no prazo legal, que lhe concedeu aposentadoria por incapacidade permanente (antiga aposentadoria por invalidez). Diante disso, a sociedade empresária determinou o cancelamento do plano de saúde de Cleonice. Considerando esses fatos e o que dispõe a CLT e a legislação processual civil em vigor, responda aos itens a seguir.

A) Qual é o efeito jurídico da aposentadoria por incapacidade permanente no contrato de trabalho de Cleonice? Justifique. (Valor: 0,65)

B) Qual medida deverá ser adotada a fim de buscar imediatamente o restabelecimento do plano de saúde de Cleonice? Justifique. (Valor: 0,60)

**Padrão de resposta:** A. O contrato será suspenso (0,55), conforme o Art. 475/475, caput, da CLT OU a Súmula 440 TST (0,10). PONTUAÇÃO 0,00/0,55/0,65 B. Reclamação trabalhista com pedido de tutela provisória OU de urgência OU de evidência OU cautelar OU liminar (0,50), na forma do Art. 300 do CPC (0,10). 0,00/0,50/0,60

**CAPUT CURSOS  
JURÍDICOS**