

## **PRINCÍPIOS E FONTES FORMAIS DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO**

Direito processual do trabalho é o ramo da ciência jurídica dotado de normas e princípios próprios para a atuação do direito do trabalho e que disciplina a atividade das partes, juizes e seus auxiliares, no processo individual e coletivo do trabalho.

Em relação à autonomia do direito processual do trabalho perante o direito processual comum, ainda existem divergências na doutrina, nascendo duas teorias, a monista e a dualista.

A teoria monista, minoritária, preconiza que o direito processual é unitário, formado por normas que não diferem substancialmente a ponto de justificar-se a divisão e autonomia do direito processual do trabalho, do direito processual civil e do direito processual penal.

A teoria dualista, significativamente majoritária, sustenta a autonomia do direito processual do trabalho perante o direito processual comum, uma vez que o direito instrumental laboral possui regulamentação própria na CLT, sendo inclusive dotado de princípios e peculiaridades que o diferenciam, substancialmente, do processo civil. Frise-se, também, que é o próprio texto consolidado que determina a aplicação, apenas subsidiária, das regras de processo civil, em caso de lacuna da norma instrumental trabalhista (art. 769 da CLT).

O direito processual pátrio adota o sistema denominado “isolamento dos atos processuais”, o qual estabelece que, estando em desenvolvimento um processo, a lei processual nova, regulará apenas os atos processuais que serão praticados após sua vigência, não alcançando os atos já realizados sob a égide da lei anterior, os quais serão considerados válidos, produzindo todos os regulares efeitos previstos pela lei velha.

Logo, os atos processuais praticados antes da entrada em vigor da lei processual nova estarão resguardados, por constituírem ato jurídico perfeito e acabado, ou seja, os atos processuais praticados sob a vigência da lei revogada mantêm plena eficácia depois de promulgada a lei nova, mesmo que esta estabeleça preceitos de conteúdos diferentes.

Nessa esteira, os atos processuais não são atingidos pelo novo dispositivo legal, tendo em vista o princípio da irretroatividade da norma processual. Todavia, no caso de lei

***RESUMO DE PROCESSO DO TRABALHO – AUTOR RENATO SARAIVA  
PROFESSOR RODRIGO JULIÃO***

processual nova cujo conteúdo envolva disposições atinentes a jurisdição e competência terá a mesma aplicação imediata, regendo o processo e julgamento de fatos anteriores a sua promulgação.

A eficácia da lei processual no espaço diz respeito ao território em que vai ser aplicado o dispositivo legal.

No Brasil, prevalece o princípio da territorialidade, vigorando a lei processual trabalhista em todo território nacional, sendo aplicada tanto nos brasileiros quanto aos estrangeiros residentes no Brasil.

Destaque-se todavia, que a execução da sentença estrangeira no Brasil depende de homologação do Superior Tribunal de Justiça, nos termos do art. 105, I, i, da CF/1988, conhecida esta homologação como “juízo de deliberação).

Princípios são proposições genéricas, abstratas, que fundamentam e inspiram o legislador na elaboração da norma.

Exercem os princípios uma tríplice função: informativa, normativa e interpretativa.

O princípio dispositivo, também chamado de princípio de inércia da jurisdição (art. 2º. do CPC), informa que nenhum juiz prestará a tutela jurisdicional senão quando a parte ou o interessado a requerer.

O art. 856 da CLT contempla uma exceção ao princípio dispositivo, visto que possibilita ao presidente do Tribunal, *ex officio*, em caso de suspensão do trabalho, instaurar dissídio coletivo;

O princípio inquisitório confere ao magistrado a função de impulsionar o processo na busca da solução do litígio, estando tal princípio, no âmbito laboral, contemplado nos arts. 765, 852-D e 878, todos da CLT e no art. 4º. Da Lei 5.584/1970.

O princípio da concentração dos atos processuais objetiva que a tutela jurisdicional seja prestada no menor tempo possível, concentrando os atos processuais em uma única audiência, o que ocorre no procedimento sumaríssimo, em que as demandas serão instruídas e julgadas em audiência única.

**RESUMO DE PROCESSO DO TRABALHO – AUTOR RENATO SARAIVA  
PROFESSOR RODRIGO JULIÃO**

O princípio da oralidade consubstancia-se na realização de atos processuais pelas partes e pelo próprio magistrado na própria audiência, de forma verbal, oral.

No processo do trabalho, o princípio da oralidade materializa-se na leitura da reclamação (art. 847 da CTL), defesa oral em 20 minutos (art. 847 da CLT), 1ª. e 2ª tentativas de conciliação (arts. 846 e 850 da CLT), interrogatório das partes (art. 848 da CLT), oitiva das testemunhas (art. 848, § 2º., da CLT), razões finais em 10 minutos (art. 850 da CLT) e protesto em audiência (art. 795 da CLT).

O princípio da identidade física do juiz determina que o juiz que colheu a prova é quem deve proferir a sentença.

O Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula 136, dispondo que não se aplica às Varas do trabalho o princípio de identidade física do juiz. No entanto atualmente essa Súmula encontra-se cancelada.

O princípio de imediação ou da imediatidade permite um contato direto do juiz com as partes, testemunhas, peritos, terceiros e com a própria coisa litigiosa, objetivando firmar o seu convencimento, mediante a busca da verdade real.

O art.893, § 1º, da CLT contempla o princípio da irrecorribilidade imediata das decisões interlocutórias, ao dispor que as decisões interlocutórias não são recorríveis de imediato, somente permitindo-se a apreciação do seu merecimento em recurso de decisão definitiva.

O Tribunal Superior do Trabalho, por meio da Súmula 214, dispôs que na Justiça do Trabalho, nos termos do art. 893, § 1º., da CLT, as decisões interlocutórias não ensejam recurso imediato, salvo nas hipóteses de decisão: a) de Tribunal regional do Trabalho contrária a Súmula ou Orientação Jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho; b) suscetível de impugnação mediante recurso para o mesmo Tribunal; c) que acolhe excessão de incompetência territorial, com a remessa dos autos para Tribunal Regional distinto daquele a que se vincula o juízo excepcionado, consoante o disposto no art. 799, § 2º. da CLT.

**RESUMO DE PROCESSO DO TRABALHO – AUTOR RENATO SARAIVA  
PROFESSOR RODRIGO JULIÃO**

A CF/1988, no art. 5º. Inciso LV, assegura aos litigantes em processo judicial ou administrativo, e aos recursos em geral, o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes.

O princípio de imparcialidade do juiz, contemplado no art. 10 da declaração Universal dos Direitos do Homem, assegura a igualdade do tratamento das partes e a garantia de justiça.

O princípio do juiz natural determina que não haverá júízo ou tribunal de exceção (art. 5o., XXXVII, CF/1988) e que ninguém será processado nem sentenciado senão pela autoridade competente (art.5o. LIII, CF/1988).

O art. 93, IX, da CF/1988 e o art. 832 da CTL contemplam o princípio de motivação das decisões, ou seja, a regra é que as decisões devem ser sempre fundamentadas, motivadas.

O princípio da conciliação é contemplado no art. 764 da CLT, que determina que os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos a conciliação.

O princípio do *jus postulandi* da parte está consubstanciado no art. 791 da CLT, o qual estabelece que os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final. Todavia, em caso de recurso endereçado ao Supremo Tribunal Federal, ou ao Superior Tribunal de Justiça e do tribunal Superior do Trabalho, deverá ser inscrito por advogado, sob pena de o apelo não ser conhecido.

Frise-se que, após a EC 45/2004, que ampliou a competência material da Justiça do Trabalho para processar e julgar qualquer demanda envolvendo relação de trabalho (art. 144 da CF/1988), entendemos que o *jus postulandi* da parte é restrito às demandas que envolvam relação de emprego.

Logo, em caso de ação trabalhista concernente à relação de trabalho não subordinado, as partes deverão estar representadas por advogados, a elas não se aplicando o art. 791 da CTL, restrito a empregados e empregadores.

O princípio do devido processo legal, previsto no art. 5o., LIV, da CF/1988, dispõe que ninguém será privado de liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal.

**RESUMO DE PROCESSO DO TRABALHO – AUTOR RENATO SARAIVA  
PROFESSOR RODRIGO JULIÃO**

O STF firmou entendimento de que o princípio do duplo grau de jurisdição não é uma garantia constitucional, não havendo vedação constitucional à existência de processos administrativos ou judiciais com uma única instância em julgamento.

No processo do trabalho, os dissídios da alçada (LEI 5.584/1971, art. 2o., §§ 3.o e 4o.), que são as demandas trabalhistas que não ultrapassam a dois salários mínimos, serão julgados em instância única pelas Varas do Trabalho, não sendo admitido qualquer recurso, salvo se envolver matéria constitucional.

O art. 496, 509 do CPC estabelece o duplo grau de jurisdição obrigatório (chamado de reexame necessário) nos casos de sentença proferida em face de pessoas jurídicas do direito público (União, Estado, Distrito Federal, Municípios, Autarquias e Fundações Públicas), bem como a sentença que julgar procedente no todo ou em parte, os embargos à execução de dívida ativa da Fazenda Pública.

Não haverá o reexame necessário previsto no art. 496, 509 do CPC quando a condenação ou o direito controvertido for de valor certo não excedente a 60 salários mínimos, bem como no caso de procedência dos embargos do devedor na execução de dívida ativa no mesmo valor.

Também não se explica o disposto no art. 496 do CPC quando a sentença estiver fundada em jurisprudência do plenário do Supremo Tribunal Federal ou em súmula do Tribunal ou Tribunal Superior competente (art. 496, § 4.º, do CPC).

O art. 77, IV do CPC, cumprir com exatidão as decisões jurisdicionais, de natureza provisória ou final, e não criar embaraços a sua efetivação ( 14, II do CPC expressa que são deveres das partes e de todos aqueles que de qualquer forma participam do processo proceder com lealdade e boa-fé, devendo agir com proibidade.)

O princípio da eventualidade determina de que as partes aduzam, de uma só vez, todas as matérias de ataque e defesa, objetivando resguardar seu próprio interesse, sob pena de operar-se a denominada preclusão.

Preclusão é a perda de possibilidade da prática de um ato processual seja pelo seu não-exercício no momento oportuno, seja pela total incompatibilidade entre o ato realizado e o posterior, ou mesmo seja pelo fato do ato já ter sido validamente praticado.

A preclusão classifica-se em temporal, lógica e consumativa.

**RESUMO DE PROCESSO DO TRABALHO – AUTOR RENATO SARAIVA  
PROFESSOR RODRIGO JULIÃO**

A perempção constitui na perda pela parte do direito de praticar determinado ato processual ou mesmo de prosseguir com a demanda em função da sua própria inércia, ao deixar expirar o prazo legal para o exercício do direito.

O Código de Processo Civil consagrou o instituto da perempção ao estabelecer nos arts. 485, III E 486, parágrafo único, que, se o autor der causa à extinção do processo em resolução do mérito por três vezes, em função de não ter promovido os atos e diligências que lhe competirem, abandonando a causa por mais de trinta dias, não poderá intentar nova ação contra o réu com o mesmo objeto, ficando-lhe ressalvada, entretanto, a possibilidade de alegar em defesa o seu direito.

No campo do direito processual do trabalho, apenas encontramos a figura de perempção provisória, prevista nos arts. 731 e 732 da CLT, que impedem, temporariamente (pelo prazo de seis meses), a parte de ajuizar reclamação trabalhista em face do mesmo reclamando, envolvendo o mesmo objeto, quando, proposta reclamação verbal, o autor não se apresentar no prazo de cinco dias à Vara ou Juízo para reduzi-la a termo, ou mesmo, quando der causa a dois arquivamentos seguidos da ação trabalhista, por não ter comparecido à audiência.

Pelo princípio da impugnação especificada, o reclamado deve manifestar-se, precisa e especificamente, sobre os fatos narrados na petição inicial, não se admitindo a defesa por negação geral. A defesa por mera negativa geral não produz qualquer efeito jurídico, equivalendo à própria inexistência da contestação.

Pelo princípio da proteção, o caráter tutelar, protecionista, tão evidenciado no direito material é permeado de normas, que, em verdade, objetivam proteger o trabalhador, parte hipossuficiente da relação jurídica laboral, podendo-se destacar os seguintes dispositivos protetivos : gratuidade de Justiça ao trabalhador, inversão do ônus da prova beneficiando o empregado, impulso oficial do juiz nas execuções trabalhistas, o arquivamento da ação trabalhista em face da ausência do reclamante à audiência, a obrigatoriedade do depósito recursal para a empresa em caso de eventual recurso, a distribuição obrigatória da ação trabalhista na localidade onde efetivamente o obreiro laborou.

A Consolidação das Leis do Trabalho consagrou o princípio da busca da verdade real no art. 765, ao dispor que os juízos e tribunais do trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e valerão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar

**RESUMO DE PROCESSO DO TRABALHO – AUTOR RENATO SARAIVA  
PROFESSOR RODRIGO JULIÃO**

qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas.

A EC 45/2004, ao alienar o § 2.º do art. 114 da Carta Maior, limitou consideravelmente, o poder normativo da Justiça do Trabalho, visto que, durante, o dissídio coletivo de natureza econômica somente poderá ser proposto se houver mútuo acordo, ou seja, se houver a concordância de ambos os entes sindicais.

O princípio da extra petição permite que o juiz, nos casos expressamente previstos em lei, condene o réu em pedidos não contidos na petição inicial, ou seja, autoriza o julgador a conceder mais que o pleiteado, ou mesmo vantagem diversa da que foi requerida.

No âmbito do processo do trabalho também podemos mencionar alguns exemplos da aplicação do princípio da extra petição, como as hipóteses previstas nos arts. 137, § 2.º, 467 e 496, todos da CLT bem como previsto na Súmula 211 do TST.

Pelo princípio da *non reformatio in peius*, é vedado ao tribunal, no julgamento de um recurso, proferir decisão mais desfavorável ao recorrente, do que aquela recorrida;

O princípio da instrumentalidade ou da finalidade, que está consubstanciado nos arts. 188 e 249, ambos no CPC, determina que serão válidos os atos que, embora realizados de outra forma, alcançarem a sua finalidade desde que a lei não preveja a sua nulidade.

O princípio da inafastabilidade da jurisdição, também conhecido como princípio da tutela jurisdicional ou sistema de jurisdição única, está previsto CF/1988, no art. 5º, XXXV, ao determinar que a lei não excluirá na apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito.

O princípio da *perpetuatio jurisdictionis* está consagrado no art. 43 do CPC que estabelece a fixação da competência no momento em que a ação é proposta, sendo irrelevantes as modificações do estado de fato ou de direito ocorridas posteriormente, salvo quando suprimirem o órgão judiciário ou alterarem a competência em razão da matéria ou da hierarquia.

o Princípio da estabilidade da lide possibilita que o autor, antes da citação, possa aditar o pedido (art. 329 do CPC). Todavia, feita citação, é defeso ao autor modificar o pedido ou a causa de pedir sem o consentimento do réu, mantendo-se as mesmas partes, salvo as substituições permitas por lei (art. 264 do CPC).

Transportando o princípio da estabilidade da lide para o processo do trabalho

**RESUMO DE PROCESSO DO TRABALHO – AUTOR RENATO SARAIVA  
PROFESSOR RODRIGO JULIÃO**

respeitando as suas peculiaridades, e considerando que a defesa pelo demandado somente apresentada em audiência (art. 847 da CLT), nada obsta que o reclamante na própria audiência antes da apresentação da peça de resistência pelo reclamado, adite ou modifique sua peça vestibular, desde que sejam respeitados os princípios do contraditório e ampla defesa, tendo o réu prazo para manifestar-se sobre o aditamento.

As fontes formais do direito processual do trabalho são as seguintes: Constituição Federal, CLT, Lei 5.584/1970, CPC, Lei 6.830/1980, Lei 7.701/1988, LC 75/1993, Lei 7.347/1985, Lei 8.078/1990, Lei 8.069/1990, Decreto-lei 779/1969, bem como toda e qualquer lei complementar, lei ordinária, medida provisória, decretos legislativos e resoluções do Congresso Nacional, incluindo os decretos-leis, ou mesmo normas sobre procedimentos encontradas nos Regimentos Internos dos Tribunais, que versem sobre normas e princípios de direito processual trabalhista, além das Súmulas vinculantes editadas pelo STF."

### **ORGANIZAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO , COMPETÊNCIA**

São órgãos da Justiça do Trabalho: o Tribunal Superior do Trabalho (TST), os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e os juízes de trabalho.

O judiciário trabalhista, portanto, é dividido em três graus de jurisdição, quais sejam : TST (terceiro grau de jurisdição), TRTs (segundo grau de jurisdição) e os juízes do trabalho (primeiro grau de jurisdição, que exercem a jurisdição nas Varas do Trabalho).

A EC 45/2004 implementou algumas mudanças na organização da Justiça do Trabalho.

O TST, que tem sede em Brasília e jurisdição em todo território nacional, passou a ser composto de 27 ministros, escolhidos dentre brasileiros com mais de 35 e menos de 65 anos, nomeados pelo Presidente da República, pois aprovação da maioria absoluta do Senado Federal.

Da totalidade de 27 ministros, deverá ser observado o quinto constitucional em relação aos membros provenientes do Ministério Público do Trabalho e da OAB, sendo o restante dos magistrados escolhidos dentre juízes do TRTs, oriundos da magistratura da carreira.

***RESUMO DE PROCESSO DO TRABALHO – AUTOR RENATO SARAIVA  
PROFESSOR RODRIGO JULIÃO***



O TRS editou a Resolução Administrativa 1.295/2008 (Regimento Interno do TST), definindo, em seu art. 59, os órgãos que compõem o próprio TST, quais sejam : Tribunal Pleno, Órgão Especial, Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC), Seção Especializada em Dissídios Individuais (SDI) , dividida em duas subseções e turmas. Por sua vez , o parágrafo único do art. 59 do novo Regimento Interno do TST estabelece que são órgãos que funcionam junto ao Tribunal Superior do Trabalho a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho - ENAMAT e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT.

O Regimento Interno do TST também dispõe sobre as atribuições da presidência, Vice-Presidência, Corregedoria- Geral e do Conselho da Ordem do Mérito Judiciário do Trabalho.

Foi criada pela EC 45/2004 a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho, cabendo-lhe dentre outras funções, regulamentar os cursos oficiais para ingresso e promoção na carreira.

Também restou criado o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, cabendo-lhe exercer, na forma da lei, a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundos graus, como órgão central do sistema, cujas decisões terão efeitos vinculantes.

Frise-se, por último, que o art. 95, V, da CF/1988, com redação dada pela EC 45/2004, proíbe que os juízes exerçam a advocacia no juízo ou tribunal do qual se afastou , antes de decorridos 3 anos do desligamento do cargo por aposentadoria ou exoneração.

Anteriormente, a Constituição da República previa que haveria pelo menos um TRT em cada Estado, o que nunca chegou a ocorrer, visto que os Estados de Tocantins, Roraima, Acre e Amapá nunca possuirão TRT.

Foi excluída esta obrigatoriedade da Carta Maior, apenas exigindo o atual art. 115 que os TRTs sejam compostos, no mínimo, de 7 juízes, recrutados quando possível na respectivas regiões e nomeados pelo Presidente da República, dentre brasileiros com mais de 30 e menos de 65 anos.

Na composição dos TRTs também deve ser observado o quinto constitucional de membros oriundos do Ministério do Trabalho e da OAB, com os demais juízes nomeados mediante promoção de magistrado do trabalho vinculados às Varas,

**RESUMO DE PROCESSO DO TRABALHO – AUTOR RENATO SARAIVA  
PROFESSOR RODRIGO JULIÃO**

alternadamente por antiguidade e merecimento, sendo número de magistrados variável (no mínimo 7 juízes), atendendo ao critério da necessidade de desmembramento em turmas em função do movimento processual.

Uma inovação trazida pelo art. 115 da CF/1988 foi a criação da denominada "justiça itinerante", com a realização de audiência e demais funções de atividade jurisdicional, nos limites territoriais da respectiva jurisdição, servindo-se de equipamentos públicos e comunitários. Isso, sem dúvida, vai favorecer a população, pois a justiça "móvel" propiciaria melhor acesso ao Judiciário das pessoas que residem em lugares distantes dos centros urbanos.

Ainda em relação ao art. 115 da Consolidação, outra novidade é que os TRTs poderão funcionar descentralizadamente, constituindo Câmaras Regionais, a fim de assegurar o pleno acesso do jurisdicionado à Justiça em todas as fases do processo. Essas "Câmaras Regionais" deverão atuar, principalmente, nos Estados que não possuem TRT, como é o caso de Tocantins, Amapá, Roraima e Acre.

O Estado de São Paulo possui dois Tribunais do Trabalho, quais sejam: 2.<sup>a</sup> região (SP/Capital) e 15.<sup>a</sup> região (Campinas).

Em função da extinção das Juntas de Conciliação e Julgamento (EC 24/1999), a jurisdição trabalhista no primeiro grau passou a ser exercida por um juiz singular, denominado juiz do trabalho, que exerce suas funções nas denominadas Varas do Trabalho.

Estipula o art. 112 da Carta Maior (com redação dada pela EC 45/2004) que "a lei criará varas da Justiça do Trabalho, podendo, nas comarcas não abrangidas por sua jurisdição, atribuí-la aos juízes de direito, com recurso para o respectivo Tribunal Regional do Trabalho".

A Súmula 10 do STJ dispõe que, instalada a Vara do Trabalho cessa a competência do juiz de direito em matéria trabalhista, inclusive para a execução das sentenças por ele proferidas.

Por sua vez, estabelece o art. 113 da Carta Maior que a lei disporá sobre a constituição, investidura, jurisdição, competência, garantias e condições de exercício dos órgãos da Justiça do Trabalho.

O art. 650 da CLT estabelecia que a jurisdição de cada Vara do Trabalho abrangia todo

**RESUMO DE PROCESSO DO TRABALHO – AUTOR RENATO SARAIVA  
PROFESSOR RODRIGO JULIÃO**

o território da Comarca em que tinha sede, somente podendo ser estendida ou restringida por lei federal.

Todavia, a Lei 10.770/2003 passou a estabelecer que cabe a cada TRT, no âmbito de sua região, mediante ato próprio, alterar e estabelecer a jurisdição das Varas do Trabalho, bem como transferir-lhes a sede de um Município para outro, de acordo com a necessidade de agilização de prestação jurisdicional trabalhista.

A Lei 6.947/1981 dispõe que a competência da Vara do Trabalho estende-se aos Municípios próximos num raio máximo de 100 quilômetros da sede, desde que existam meios de acesso e de comunicação regulares com os referidos locais.

No âmbito da Justiça laboral, a competência material e em razão da pessoa tem como fundamento jurídico principal o art. 114 da Carta Maior, artigo este recentemente alterado pela EC 45/2004. a qual ampliou, significativamente, a competência material da Justiça do Trabalho.

Seguramente, a mais importante inovação trazida pela EC 45/2004 foi a ampliação da competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações oriundas das relações de trabalho (art. 114, I, da CF/1988). Portanto, após a EC 45/2004, passou a Justiça do Trabalho a ter competência para processar e julgar qualquer relação de trabalho e não só a relação de emprego.

Relativamente às ações acidentárias (previdenciárias) decorrentes de acidente de trabalho, embora envolvam situações decorrentes da relação de trabalho não se encontram na esfera de competência material da Justiça do Trabalho, sendo a Justiça Ordinária (Varas de Acidente de Trabalho) competente para processar e julgar ação acidentária proposta pelo emprego (acidentado segurado) em face do INSS (seguradora), conforme previsto no art. 643, § 2.º, da CLT.

A Súmula 15 do STJ também estabelece que compete à Justiça Estadual processar e julgar os litígios decorrentes de acidente de trabalho.

Quanto à competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo, o Supremo Tribunal Federal já decidiu que não há que falar em "**imunidade de jurisdição**", possuindo a Justiça laboral competência para processar e julgar demanda envolvendo entes de direito público externo.

**RESUMO DE PROCESSO DO TRABALHO – AUTOR RENATO SARAIVA  
PROFESSOR RODRIGO JULIÃO**

Todavia, permanece o entendimento da Suprema Corte de que ente de direito público externo possui "**imunidade da execução**", ou seja, embora tenha Justiça laboral competência para processar e julgar demanda envolvendo ente estrangeiro, não possui competência para executar seus julgados, devendo socorrer-se aos apelos diplomáticos, por meio de denominada carta rogatória.

O Min. Nelson Jobim concedeu liminar em Adin suspendendo toda e qualquer interpretação conferida ao novo inciso I do art. 114 da CF, na redação dada pela EC 45/2004, que incluía, na competência da Justiça do Trabalho, a apreciação de causas que sejam instauradas entre o Poder Público e seus servidores, a ele vinculados por envolver, em verdade, típica relação de ordem estatutária ou de caráter jurídico-administrativo.

Vale mencionar que o posicionamento adotado pelo Ministro Nelson Jobim foi referendado pelo plenário do STF em 05.04.2006, no julgamento da já mencionada Ação Direta da Inconstitucionalidade 3.395-6. Portanto em face da interpretação manifestada pelo Supremo Tribunal Federal, termos que a Justiça do Trabalho é incompetente para conciliar e julgar as ações envolvendo servidores públicos estatutários, sendo competente a Justiça Federal (no caso das ações que envolvem servidores públicos federais) ou a Justiça Estadual (na hipótese das ações que envolvam servidores públicos estaduais ou municipais).

Contudo, se o servidor da administração pública direta, indireta, autárquica ou fundacional for regido pela Consolidação das Leis do Trabalho, será a Justiça laboral competente para conciliar e julgar os dissídios entre o denominado "emprego público" e a administração pública.

A empresa pública e a sociedade da economia mista que, nos termos do art. 173, § 1o. II. da CF/1988, explorem atividade econômica, serão submetidas ao regime próprio das empresas privadas, constituindo-se em pessoas jurídicas de direito privado, com empregados regidos pela norma consolidada.

A Súmula 97 do STJ dispõe que, se houver mudança de regime do servidor de celetista (contratual) para estatutário, permaneça a competência da Justiça do Trabalho em relação aos direitos oriundos do contrato celetário.

Por sua vez a súmula 137 do STJ menciona que compete à Justiça Comum Estadual processar e julgar ação de servidor público municipal, pleiteando direitos relativos ao

**RESUMO DE PROCESSO DO TRABALHO – AUTOR RENATO SARAIVA  
PROFESSOR RODRIGO JULIÃO**

vínculo estatutário.

Já a súmula 218 do STJ fixa a competência da Justiça dos Estados para processar e julgar a ação de servidor estadual decorrentes de direitos e vantagens estatutários no exercício de cargo em comissão.

O inciso II do novo art. 114 da CF/1988 assegurou a Justiça do Trabalho competência para processar e julgar as ações que envolvam o exercício do direito de greve, havendo a possibilidade do manejo, nesta hipótese, de ações individuais e/ou coletivas.

O exercício abusivo do direito de greve, pode gerar o manejo de ações coletivas disciplinadas nos §§ 2.º e 3º do art. 114 da Carta Maior (dissídio coletivo de greve proposto pelo sindicato patronal, empresa ou Ministério Público).

Por outro lado, o exercício irregular do direito de greve também pode gerar a propositura de ações individuais (de competência da Justiça do Trabalho). Como as ações de reparação de proposta pela empresa ou qualquer interessado em face de danos causados pelo sindicato profissional ou mesmo pelos trabalhadores em função de uma greve abusiva.

Portanto, nas ações individuais que envolvam o exercício do direito de greve poderemos ter como partes (autor e réu): empresas, sindicatos, empregados, dirigentes sindicais, usuário do serviço paralisado etc., sendo a Justiça laboral competente para dirimir conflito.

Entendemos que passou também a Justiça do Trabalho a ter competência para processar e julgar as ações possessórias de interditos proibitórios entre empregado e/ou sindicato profissional e empregador em face do exercício do direito de greve.

O inciso II do novo art. 114 da CF/1988 atribui competência à Justiça do Trabalho para processar e julgar ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores e entre sindicatos e empregadores.

Com a inovação trazida pela EC 45, passaram as lides intersindicais envolvendo disputa de base territorial a ser julgadas pela Justiça do Trabalho e não mais pela Justiça Estadual, como era anteriormente.

Outro aspecto ampliativo da competência laboral foi a possibilidade do manejo, na Justiça do Trabalho, de dissídios individuais sindicais, envolvendo sindicatos, sindicatos

**RESUMO DE PROCESSO DO TRABALHO – AUTOR RENATO SARAIVA  
PROFESSOR RODRIGO JULIÃO**

e trabalhadores e sindicatos e empregadores.

O novo art. 114, IV, da CF/1988 estabeleceu como competência da Justiça do Trabalho processual e julgar os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição.

Uma das grandes novidades é a possibilidade de impetração de mandado de segurança perante a Vara do Trabalho (primeiro grau de jurisdição), evidentemente quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição.

No que atine à prisão do depositário infiel, o STF editou a Súmula Vinculante 25, estabelecendo que é ilícita a prisão civil do depositário infiel, qualquer que seja a modalidade de depósito.

Em relação ao habeas data, a Carta Maior, doravante, permite o manejo desse remédio na seara trabalhista, para possibilitar ao trabalhador o acesso a dados pessoais constantes de bancos de dados em poder do Estado e do próprio empregador. Objetiva o habeas data, portanto, salvaguarda os direitos da personalidade, por meio da autodeterminação informativa, protegendo-se o direito à intimidade e à vida privada.

A nova redação do art. 114, V, da CF confere alçada para a Justiça do Trabalho examinar os conflitos de competência apenas entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvando o disposto no art. 102, I, o, da Carta Maior, que impõe ao Supremo Tribunal Federal o julgamento dos conflitos entre o Superior Tribunal da Justiça e quaisquer tribunais, entre tribunais superiores ou entre estes e qualquer outro tribunal.

No âmbito laboral, o conflito de competência pode ser suscitado pelos juízes e tribunais do trabalho, pelo Ministério Público do Trabalho ou pela parte interessada.

A Carta Maior estipulou no Inciso VI do art. 114 a competência material da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação do trabalho.

Portanto, o novo art. 114, VI, da CF/1988 consagra definitivamente o entendimento de que qualquer ação de dano moral ou patrimonial proposta pelo empregado em face do empregador ou vice-versa, quando decorrente da relação do trabalho, será de competência material da Justiça do Trabalho, posicionamento este que já era adotado pelo Supremo Tribunal Federal, mesmo antes da EC 45.

**RESUMO DE PROCESSO DO TRABALHO – AUTOR RENATO SARAIVA  
PROFESSOR RODRIGO JULIÃO**

Em relação às ações promovidas pelo empregado em face do empregador em busca de indenização por danos morais e/ou patrimoniais causados pelo acidente de trabalho, o Supremo Tribunal Federal, em recente julgado (Conflito Negativo de Competência 7.204-1-MG, Relator Ministro Carlos Ayres Britto, julgamento em 29.06.2005), entendeu que tais ações devem ser processadas e julgadas pela Justiça do Trabalho. Logo, as ações promovidas pelo empregado em face do empregador postulando indenização pelos danos morais e materiais sofridos em decorrência do acidente de trabalho, serão processadas e julgadas pela Justiça do Trabalho, visto que decorrem da relação de trabalho existente entre empregado e empregador.

Uma outra inovação trazida pela EC 45 repousa no art. 114, VII, da Carta Maior, atribuindo competência material à Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações relativas as penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho, cuja competência anterior era da Justiça Federal.

Com efeito, a competência em destaque refere-se a qualquer ação, seja a lide intentada pelo empregador objetivando invalidar sanção administrativa imposta pelas Delegacias Regionais do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego (autos de infração), como também a execução dos títulos extrajudiciais oriundos dos autos de infração lavrados pelos auditores fiscais do trabalho, proposto pela Fazenda Pública Federal em face do infrator.

Entendemos que o inciso IX do novo art. 114 da CF, estabelecendo a competência material da Justiça do Trabalho para processar e julgar outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, é totalmente desnecessário uma vez que se trata de mera repetição do disposto no inciso I do mesmo art. 114, que já confere esta competência à Justiça Especializada laboral.

O art. 652, a, III, da CLT, o qual determina que compete às Varas do Trabalho, conciliar e julgar os dissídios resultantes de contratos de empreitada em que o empreiteiro seja operário ou artífice, era um exemplo de ampliação da antiga competência material da Justiça do Trabalho.

Após a EC 45/2004, mesmo que a Consolidação das leis do trabalho não estabelecessem em seu bojo esta possibilidade, tem a Justiça do Trabalho competência para processar e julgar as demandas envolvendo o pequeno empreiteiro o artífice em função de expressa previsão no art. 144, I, da carta Maior.

**RESUMO DE PROCESSO DO TRABALHO – AUTOR RENATO SARAIVA  
PROFESSOR RODRIGO JULIÃO**

O mesmo ocorre em relação aos litígios entre trabalhadores portuários (avulsos) e os órgãos gestores de mão-de-obra - OGMOS e operadores portuários, cujos arts. 643, § 3º, c/c o 652, V, ambos da série T, ampliavam, sob a égide constitucional anterior, a competência material da Justiça do Trabalho.

Frise-se que, nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados o direito da reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro (art. 455 da CLT).

O TST, por meio da Súmula 300, estabeleceu que compete à Justiça do Trabalho processar e julgar ações ajuizadas por empregados em face de empregadores relativas ao cadastramento no Programa de Integração Social (PIS).

O Supremo Tribunal Federal firmou entendimento consubstanciado na Súmula 736, de 09.12.2003, de que compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores.

Em relação à competência territorial nos termos do art. 651 da CLT, em regra a demanda trabalhista deve ser proposta na localidade em que o empregado efetivamente tenha prestado seus serviços, independentemente do local da contratação.

Quanto ao agente ou viajante comercial, o § 1º. do art. 651 contempla uma exceção à regra geral, devendo o obreiro viajante propor sua ação trabalhista na Vara da localidade em que a empresa tenha agência ou filial e a está o trabalhador esteja subordinado. Não existindo agência ou filial, deverá ser proposta a ação na Vara localizada aonde o empregado tenha domicílio ou na localidade mais próxima.

Outra exceção à regra geral da competência territorial estabelecida no diploma consolidado é o § 2º. do art. 651 da CLT, o qual atribui competência às Varas do Trabalho para processar e julgar lides ocorridas em agência ou filial situada no estrangeiro, desde que o empregado seja brasileiro e não haja convenção internacional em contrário. Para tanto a empresa estrangeira deverá ter sede filial ou representante no Brasil, sob pena de impossibilidade da propositura da ação, pois restaria inviabilizada a notificação da empresa para a audiência.

Outrossim em relação aos dissídios ocorridos no exterior, a regra de direito processual

**RESUMO DE PROCESSO DO TRABALHO – AUTOR RENATO SARAIVA  
PROFESSOR RODRIGO JULIÃO**



a ser aplicada é a brasileira, tendo em vista que a demanda será submetida à Justiça do Trabalho brasileira. No entanto, a regra de direito material ao ser aplicada será a do país onde o empregado efetivamente prestou os seus serviços, ou seja, os direitos a que o trabalhador fará jus serão os previstos na legislação estrangeira.

O art. 651, § 3o., da CLT, por último, menciona que, em relação às empresas que promovam atividades ora do lugar da celebração do contrato, será assegurado ao obreiro apresentar reclamação trabalhista no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços.

Em relação à competência absoluta (quanto à matéria e hierarquia), temos que a mesma é imodificável, inderrogável. Todavia, a competência relativa em razão do valor e do território nos termos do art. 54 do CPC, poderá ser modificada.

O art. 55 do CPC determina que reputam-se conexas duas ou mais ações quando lhes for comum o objeto com ou a causa de pedir.

Estabelece o art. 56 do CPC que se dá a continência entre duas ou mais ações sempre que há identidade quanto às partes e à causa de pedir, mas o objeto de uma, por ser mais amplo, abrange o das outras.

### **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

A maioria dos autores revela a origem do Ministério Público na ordenança francesa, de 1302, cujo rei francês Felipe IV, o belo, impunha que se seus procuradores prestassem o mesmo juramento dos juízes, proibindo-lhes o patrocínio de outros que não a majestade.

A Carta atual desvinculou o Ministério Público da estrutura dos demais poderes, consagrando a autonomia e independência da instituição, ampliando, consideravelmente as suas funções.

Passou o Ministério Público à condição de órgão extra-poderes, com o objetivo de controle dos poderes clássicos. Deixou o Ministério Público de representar as entidades

***RESUMO DE PROCESSO DO TRABALHO – AUTOR RENATO SARAIVA  
PROFESSOR RODRIGO JULIÃO***

públicas (vedação expressa no art. 129, IX/1988) em juízo ou fora dele. O art. 127 da Carta Maior definiu o Ministério Público como instituição permanente, essencial a função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos direitos sociais e individuais indisponíveis.

A Constituição Federal de 1988 elencou, no art. 127, § 1.º, como princípios institucionais do Ministério Público a unidade, a indivisibilidade e a independência funcional.

O princípio institucional da unidade determina que os membros de cada ramo do Ministério Público integram um único órgão, sob a direção única de um só Procurador-Geral.

Os membros do Ministério Público não se vinculam aos processos que atuam, admitindo-se a substituição de uns pelos outros na forma da lei, quer quando atuem como órgão agente ou interveniente, sendo a indivisibilidade decorrência do próprio princípio da unidade.

Não há hierarquia funcional entre os membros do Ministério Público, sendo este independente no exercício de suas funções, não estando subordinado ou vinculado a ninguém, mas tão-somente às leis e à sua consciência. Somente existe hierarquia administrativa, não podendo os superiores hierárquicos do membro do Ministério Público avocarem determinado processo ou procedimento investigatório ou mesmo determinarem ao Parquet a forma da condução de procedimentos investigatórios sob sua direção.

O princípio do promotor natural encontra seu fundamento na CF/1988, no art. 5.º, LII, ao determinar que (ninguém será processado nem sentenciado se não pela autoridade competente) assentando-se, também, nas cláusulas de independência funcional e na inamovibilidade dos membros da instituição.

A CF/1988, no art. 127 §§ 2.º e 3º, estabelece a autonomia funcional, administrativa e a iniciativa legislativa e a elaboração de proposta orçamentária pelo Ministério Público.

O art. 128, § 1º da CF/1988 dispõe que o Ministério Público da União tem por chefe o Procurador-Geral da República, nomeado pelo Presidente da República dentre integrantes da carreira, maiores de trinta e cinco anos, após a aprovação de seu nome pela maioria absoluta dos membros do Senado Federal, para mandato de dois anos, permitida a recondução.

**RESUMO DE PROCESSO DO TRABALHO – AUTOR RENATO SARAIVA  
PROFESSOR RODRIGO JULIÃO**

Neste contexto, qualquer membro integrante da carreira (membro do Ministério Público da União) cumprindo os requisitos do art. 128, § 1.º, da Carta Maior, poderá ser Procurador-Geral da República, havendo a possibilidade de este ser reconduzido várias vezes, desde que precedida de nova decisão do Senado Federal a cada recondução (conforme estabelecido no art. 25 da LC 75/1993).

A destituição do Procurador-Geral da República dar-se à por iniciativa do Presidente da República, precedida da autorização da maioria absoluta do Senado Federal, em votação secreta ( CF/ 1988, art. 128 § 2.º, c/c o art. 25, parágrafo único, da LC 75/1993).

Vale destacar que a LC 75/1993 dispõe nos arts, 26 e 49, respectivamente, sobre as atribuições do Procurador-Geral da República como chefe do Ministério Público da União e como chefe do Ministério Público Federal (considerando que o chefe do Ministério Público da União acumula a função de chefe do Ministério Público Federal).

O art. 128, § 5.º da CF/1988 assegura aos membros do Ministério Público as garantias da vitaliciedade, inamovibilidade e irredutibilidade de subsídio.

A vitaliciedade é adquirida após dois anos de exercício, não podendo o membro de o Ministério Público perder o cargo senão por sentença Judicial transitado em julgado.

Após o estágio probatório, correspondente aos dois primeiros anos de efetivo exercício de cargo alcançada a vitaliciedade, os membros do Ministério Público somente poderão perder o cargo mediante decisão judicial transitado em julgado.

A inamovibilidade consiste na garantia do Parquet de não ser transferido compulsoriamente de uma localidade para outra, salvo por motivo de interesse público, mediante decisão de órgão colegiado competente do Ministério Público, por voto da maioria absoluta de seus membros, assegurada ampla defesa ao membro do Ministério Público.

Ao membro do Ministério Público foi assegurada a garantia da irredutibilidade de subsídios.

As prerrogativas (institucionais e processuais) conferidas aos membros do Ministério Público possibilitam ao Parquet o exercício de seu ofício de forma independente e autônoma na defesa da sociedade, sem o risco de sofrer ameaças ou represálias em função das atividades desenvolvidas.

**RESUMO DE PROCESSO DO TRABALHO – AUTOR RENATO SARAIVA  
PROFESSOR RODRIGO JULIÃO**

O art. 128, § 5o. II, da CF/1988, estabelece as seguintes vedações aos membros do Ministério Público, receber, a qualquer título e sob qualquer pretexto, honorários, percentagens ou custas processuais, exercer a advocacia, participar da sociedade comercial, na forma da lei; exercer, ainda que em disponibilidade, qualquer outra função pública, salvo uma de magistério; desempenhar atividade político-partidária; e receber, a qualquer título ou pretexto, auxílios, ou contribuições de pessoas físicas, entidades públicas ou privadas, ressalvadas as exceções previstas em lei.

O art. 129, IX, da CF/1988 estabelece que ao Ministério Público são vedadas a representação judicial e a consultoria jurídica de entidades públicas.

A Carta Maior de 1988, no art. 129, enumera as funções institucionais do Ministério Público, sendo algumas exclusivas do Ministério Público (privativas) e outras concorrentes (podendo ser atribuídas a outros órgãos ou pessoas).

No Ministério Público, nos termos do art. 128 da CF/1988 abrange Ministério público da União e os Ministérios Públicos dos Estados.

O Ministério Público da união abrange o Ministério Público Federal, o Ministério Público do Trabalho, o Ministério Público Militar e o Ministério Público do Distrito Federal e Territórios.

O nascimento, evolução e desenvolvimento do Ministério Público do Trabalho se confundem com o próprio surgimento da Justiça do trabalho, uma vez que o Parquet laboral exerce seu ofício perante aquela justiça.

A Constituição Federal de 1988 desvinculou o Ministério Público (dentre eles o Ministério Público do Trabalho) da estrutura dos demais poderes, consagrando a autonomia de independência da instituição, ampliando, consideravelmente as suas funções.

O art. 127 da Carta Maior definiu o Ministério Público como instituição permanente, essencial a função jurisdicional do estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica do regime democrático e dos direitos sociais e individuais indisponíveis.

O Ministério Público do Trabalho atualmente integra o Ministério Público da União, atuando perante a Justiça do Trabalho na defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis dos trabalhadores.

São órgãos do Ministério Público do Trabalho: o Procurador-Geral do Trabalho, o

**RESUMO DE PROCESSO DO TRABALHO – AUTOR RENATO SARAIVA  
PROFESSOR RODRIGO JULIÃO**

Colégio de Procuradores do Trabalho, o Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho, a Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho, a corregedoria do Ministério Público do Trabalho, os Subprocuradores-Gerais do Trabalho, os Procuradores Regionais do Trabalho e os Procuradores do Trabalho.

O Procurador-Geral do Trabalho é o chefe do Ministério Público do Trabalho, sendo nomeado pelo Procurador-Geral da República, dentre integrantes da instituição com mais de trinta e cinco anos de idade e de cinco anos de carreira, integrantes de lista tríplice escolhida mediante voto plurinominal, facultativo e secreto, pelo Colégio de Procuradores, para um mandato de dois anos, permitida uma recondução (art. 87 e 88 da LC 75/1993).

A exoneração do Procurador-Geral do Trabalho antes do término do mandato será proposta ao Procurador-Geral da República pelo Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho, mediante deliberação obtida com base em voto secreto de dois terços de seus integrantes.

A atuação judicial do Ministério Público do Trabalho esta descrita no art. 83 da LC 75/1993, competindo-lhe: promover as ações que lhe sejam atribuídas pela Constituição Federal e pelas leis trabalhistas; manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista, acolhendo, solicitação do juiz ou por sua iniciativa, quando entender existente interesse público que justifique a intervenção; promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos; propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato; acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indispensáveis aos trabalhadores; propor as ações necessárias às defesas dos direitos e interesses dos menores, incapazes e índios, decorrentes das relações de trabalho; recorrer das decisões da justiça do trabalho quando entender necessário tanto nos processos em que for parte como naqueles em que officiar com fiscal da lei, bem como pedir revisão dos enunciados da súmula de jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho; funcionar nas sessões dos Tribunais Trabalhistas, manifestando-se verbalmente sobre a matéria em debate, sempre que entender necessário, sendo-lhe assegurado o direito de vista dos processos em julgamento, podendo solicitar as requisições e diligências que julgar convenientes; instaurar instâncias em caso de greve, quando a defesa da ordem jurídica ou interesse público assim o exigir; promover ou

**RESUMO DE PROCESSO DO TRABALHO – AUTOR RENATO SARAIVA  
PROFESSOR RODRIGO JULIÃO**

participar da instrução e conciliação em dissídios decorrentes da paralisação de serviços de qualquer natureza, oficiando obrigatoriamente nos processos, manifestando sua concordância ou discordância, em eventuais acordos firmados antes da homologação, resguardado o direito de recorrer em caso de violação à lei e à Constituição Federal; promover mandado de injunção, quando a competência for da Justiça do Trabalho; atuar como árbitro se assim for solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do trabalho; requerer as diligências que julgar convenientes para o correto andamento dos processos e para a melhor solução das lides trabalhistas; e intervir obrigatoriamente em todos os feitos nos segundo e terceiro graus de jurisdição da Justiça do Trabalho quando a parte for pessoa jurídica de Direito Público, Estado estrangeiro ou organismo internacional.

Os incisos I, III, IV, V, VI (quando recorrer como parte), VIII e X do art. 83 da LOMPO estabelecem hipóteses de atuação do Ministério Público do Trabalho como órgão agente ou seja na qualidade de autor da ação.

O principal instrumento de atuação judicial do Ministério Público do Trabalho, sem dúvida, é a ação civil pública, utilizada para proteção dos interesses meta individuais no campo das relações trabalhistas.

Podemos mencionar outros instrumentos de atuação do Parquet laboral como órgão agente, tais como: a ação rescisória, o dissídio coletivo de greve, a ação anulatória da cláusula convencional, o mandado de segurança etc.

Os incisos II, IV (quando não for parte), VII, IX, XII e XIII do art. 83 da LC 75/1993 encerram hipóteses de atuação do Ministério Público do Trabalho como órgão interveniente, na qualidade de fiscal da lei (custos legis), participando e manifestando-se o Parquet laboral nas sessões realizadas nos Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho, e elaborando pareceres, sempre que o interesse público restar evidenciado.

Também pode atuar o Parquet laboral como custos legais junto aos órgãos de primeiro grau de jurisdição trabalhista (Varas do Trabalho), acolhendo solicitação do juiz ou por sua iniciativa, quando entender existente interesse público que justifique sua atuação (art. 83, II, da LC 75/1993).

A atuação extrajudicial do Parquet laboral ocorre na esfera administrativa, destacando-se, principalmente, na instauração e condução de procedimentos administrativos

**RESUMO DE PROCESSO DO TRABALHO – AUTOR RENATO SARAIVA  
PROFESSOR RODRIGO JULIÃO**

(representações, procedimentos preparatórios, investigatórios ou inquéritos civis), iniciado dos de ofício, ou mesmo em virtude de denúncias da sociedade.

O art. 84 da LC 75/93, exemplifica hipóteses de atuação extrajudicial do Parquet laboral, tais como: integrar os órgãos colegiados previstos no § 1º, do art. 6º da LOMPU; instaurar inquérito civil e outros procedimentos administrativos, sempre que cabíveis, para assegurar a observância dos direitos sociais dos trabalhadores, requisitar a autoridade administrativa federal competente dos órgãos de proteção ao trabalho, a instauração de processos administrativos, podendo acompanhá-los e produzir provas etc.

A atuação do Ministério Público do Trabalho, na qualidade de árbitro, quando solicitada pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho, revela também atuação administrativa do Parquet.

A EC 45, de 08.12.2004, ampliou consideravelmente a competência material da Justiça do Trabalho, trazendo, sem dúvida, reflexo na atuação do Parquet laboral.

Com a reforma, passou a Justiça do Trabalho ter competência para processar e julgar qualquer demanda envolvendo relação de trabalho e não tão-somente relação de trabalho subordinário (relação de emprego), como era anteriormente.

Neste contexto, a competência da Justiça laboral passou a abranger também os conflitos que venham a surgir em todos os contratos que envolvam uma relação de trabalho, como nas hipóteses de prestadores de serviço e empreitada.

Logo, elástica a competência material da Justiça do Trabalho, por consequência, também resta ampliada a competência do Ministério Público do Trabalho, o qual encontra limites de atuação na própria parcela de jurisdição conferida à instância laboral.

Em relação à greve em atividade considerada essencial com possibilidade de lesão do interesse público, a nova redação do § 3.º do art. 114 da Carta Maior passou a dispor que o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

A atuação do Ministério Público do Trabalho cinge-se apenas à defesa dos interesses difusos de uma coletividade que se vê prejudicada em função da paralisação de uma atividade considerada essencial como nas hipóteses de paralisação dos transportes coletivos, coleta de lixo etc.

**RESUMO DE PROCESSO DO TRABALHO – AUTOR RENATO SARAIVA  
PROFESSOR RODRIGO JULIÃO**

Em relação as atividades não consideradas essenciais entendemos que não há espaço par atuação do Parquet laboral, uma vez que a greve é um direito assegurado constitucionalmente aos trabalhadores (art. 9º da CF/1988), não sendo possível a interferência ministerial neste direito, salvo se exercido de forma abusiva, comprometer o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

A EC 45/2004 também estabeleceu como competência material da Justiça do Trabalho processar e julgar as ações que envolvem o exercício do direito de greve. Neste contexto, nasce para o Ministério Público do Trabalho a possibilidade de atuar na qualidade de fiscal da lei, opinando nas ações que envolvem o exercício do direito de greve, constituindo-se em prática anti-sindical. A atuação do Parquet laboral também poderá ser na qualidade de órgão agente, objetivando garantir o regular exercício do direito de greve, este assegurado constitucionalmente.

Outra novidade trazida pela EC 45/2004 foi a inclusão do inciso IV ao art. 114 da Carta Maior, estabelecendo como competência material da Justiça do Trabalho processar e julgar os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data , quando o ato questionado envolver matéria sujeita a sua jurisdição.

Por último acabando com qualquer discussão doutrinária ou jurisprudencial remanescente, o inciso VI do art. 114 da CF/1998 (redação dada pela EC 45/2004) fixou como competência da Justiça laboral processar e julgar as ações de indenização por dano moral e patrimonial decorrentes da relação do trabalho, o que veio a fortalecer ainda mais a atuação do Ministério Público do Trabalho relativamente ao pleito de dano moral coletivo, que vem sendo requerido em muitas ações civis públicas, como instrumento inibidor de ilícitos trabalhistas cometidos.

### **ATOS, TERMOS, PRAZOS E NULIDADES PROCESSUAIS**

O ato processual constitui-se numa espécie de ato jurídico que objetiva a constituição, a conservação, o desenvolvimento, a modificação ou a extinção da relação processual.

O Código de Processo Civil adotou a corrente subjetiva, classificando os atos processuais em atos da parte, do juiz e dos órgãos auxiliares da justiça.

O art. 162 do CPC dispõe que os atos do juiz consistirão em sentenças, decisões interlocutórias e despachos.

O Código de Processo Civil estabelece como formas de comunicação dos atos

**RESUMO DE PROCESSO DO TRABALHO – AUTOR RENATO SARAIVA  
PROFESSOR RODRIGO JULIÃO**



processuais a citação e a intimação.

Citação é o ato pelo qual se chama a juízo o réu ou o interessado a fim de se defender.

Intimação é o ato pelo qual se dá ciência a alguém dos atos e termos do processo, para que faça ou deixe de fazer alguma coisa.

O legislador pátrio, objetivando justificar a autonomia do processo do trabalho, utilizou na Consolidação das Leis do Trabalho, de forma indiscriminada, o termo **notificação**, como o meio adequado para comunicação de todo e qualquer ato processual realizado no âmbito da Justiça laboral (seja citação ou intimação).

No processo de execução, o art. 880 da CLT previu, expressamente, a citação do executado pelo oficial de justiça para que cumpra o julgado, ou, tratando de pagamento em dinheiro, para que pague no prazo de 48 horas ou garanta a execução sob pena de penhora.

Na inicial trabalhista, portanto, não há citação do reclamado, mas notificação do mesmo, por meio de remessa automática pelo servidor da secretária da Vara, dentro de 48 horas do recebimento da ação, via postal, de cópia da petição inicial ao reclamado, notificando-o a comparecer à audiência de julgamento, que será a primeira desimpedida, depois de 5 dias (art. 841 da CLT), ocasião em que o demandado apresentará, caso deseje, sua defesa.

O art. 774, parágrafo único, da CLT esclarece que, tratando-se de notificação postal, no caso de não ser encontrado o destinatário ou no de recusa de recebimento, o Correio ficará obrigado, sob pena de responsabilidade do servidor, a devolver a notificação ao tribunal de origem, no prazo de 48 horas.

Apesar de alguns entenderem que o prazo de cinco dias fixado no art. 841 da CLT é estabelecido para a marcação da audiência e não para apresentação da defesa, sendo lícito o reclamado ser notificado, na véspera da audiência, por exemplo, doutrina e jurisprudência majoritárias firmaram entendimento de que entre o recebimento da notificação postal e a realização da audiência deverá decorrer o prazo mínimo de cinco dias, tempo necessário para que o demandado prepare a sua defesa.

O Decreto-lei 779/1969 (art. 1.º, II) assegura às pessoas jurídicas de direito público o quádruplo do prazo fixado no art. 841 da CLT (20 dias entre o recebimento da notificação e a realização da audiência), não sendo concedido este benefício às empresas públicas

**RESUMO DE PROCESSO DO TRABALHO – AUTOR RENATO SARAIVA  
PROFESSOR RODRIGO JULIÃO**

e sociedades de economia mista que exploram atividade econômica, por serem pessoas jurídicas de direito privado.

Em relação ao reclamante, este será notificado da data designada para a audiência no ato da distribuição da reclamação ou então via postal, nos moldes do art. 841, § 2.º, da CLT.

O Tribunal Superior do Trabalho, por meio da Súmula 16, firmou o entendimento de que se presume recebida a notificação postal no prazo de 48 horas após a sua postagem, constituindo o não-recebimento da correspondência ou a entrega após o decurso desse prazo ônus de prova do destinatário.

A jurisprudência e doutrina têm considerado válida a notificação postal entregue na empresa a empregado do reclamado, zelador ou empregado da administração do edifício ou mesmo depositada em caixa postal, uma vez que não há previsão legal de personalidade na realização da comunicação, sendo a notificação considerada válida com a simples entrega do registro postal no endereço da parte.

Estabelece o § 1.º do art. 841 da CLT que, se o reclamado criar embaraços ao recebimento da notificação postal para comparecimento à audiência ou não for encontrado, far-se-á a notificação por edital, inserto no jornal oficial ou no que publicar o expediente forense, ou, na falta, afixado na sede da Vara ou Juízo.

Quando o reclamado não é encontrado ou opõe embaraços ao recebimento da notificação, esta é feita pelo oficial de justiça, evitando os juízes a notificação por edital, principalmente para impedir gastos com a publicação de editais e para assegurar o efetivo recebimento da notificação pelo réu, prevenindo-se futuros questionamentos de nulidade de citação.

Se o reclamado estiver em local incerto e não sabido, não restará outra alternativa ao magistrado trabalhista a não ser notificá-lo por edital.

Realizada a notificação por edital e correndo o processo à revelia, entendemos que não haverá nomeação de curador especial para o revel, sendo inaplicável o art. 72.º, II, do CPC, uma vez que a Consolidação das Leis ao Trabalho determina que somente na hipótese do art. 793 (reclamação trabalhista promovida por menor de 18 anos sem representante legal) é que será nomeado curador especial, muito embora sejamos forçados a reconhecer que o tema provoca divergências na doutrina.

**RESUMO DE PROCESSO DO TRABALHO – AUTOR RENATO SARAIVA  
PROFESSOR RODRIGO JULIÃO**

Outrossim, se o endereço do reclamado se localizar em zona não servida por entrega domiciliar de correspondência, a citação será feita pelo oficial de justiça.

O procedimento sumaríssimo não admite a citação por edital, incumbindo ao autor a correta indicação do nome e endereço do reclamado.

Caso o reclamado esteja domiciliado no exterior, a notificação será feita por meio de carta rogatória, nos moldes do art. 260, 263 e seguintes do CPC.

Residindo o reclamado no Brasil, mas em comarca fora de jurisdição territorial da Vara do Trabalho, alguns juízes mantêm a notificação postal, utilizando-se do argumento de que o art. 247 do CPC autoriza a citação postal em qualquer comarca do país, enquanto outros magistrados expedem a denominada carta precatória, procedendo o juízo deprecado a notificação, ou por oficial de justiça (via mandado), ou mesmo via postal.

O art. 834 da CLT determina, em regra, que a publicação das decisões e sua notificação aos litigantes, ou seus patronos, consideram-se realizadas nas próprias audiências em que forem proferidas.

No mesmo sentido, dispõe o art. 852, consolidado que da decisão serão os litigantes notificados, pessoalmente ou por seu representante, na própria audiência. No entanto, em caso de revelia, a notificação da decisão será feita via postal.

Saliente-se que o prazo para recurso da parte que, devidamente intimada, não comparecer à audiência de julgamento para proteção da sentença conta-se da publicação da sentença, na própria audiência, conforme entendimento consubstanciado na Súmula 197 do TST.

O art. 43 da Consolidação dos Provimentos da CGJT (antigo Provimento 4/2000 do TST/CGJT) uniformizou o procedimento da comunicação dos atos processuais ao Ministério Público do Trabalho ao determina que todos os Tribunais Regionais do Trabalho e os juízos de 1.º grau, passem a executar as intimações e notificações ao Ministério Público do Trabalho, mediante remessa dos autos às respectivas sedes das Procuradorias Regionais do Trabalho, o que já era previsto no art. 18, II, *h*, da LC 75/1993.

A comunicação dos atos processuais também pode ser feita mediante carta precatória, rogatória ou de ordem, conforme estabelecidas no art. 260, 263 do CPC.

**RESUMO DE PROCESSO DO TRABALHO – AUTOR RENATO SARAIVA  
PROFESSOR RODRIGO JULIÃO**

A EC 45/2004 publicada pelo Senado Federal no dia 08.12.2004, alterou o art. 93 da CF/1988, prestigiando nos incisos IX e X o princípio da publicidade dos julgamentos dos órgãos do Poder Judiciário.

A Lei 11.419, de 19 de dezembro de 2006, regulamentou o uso do meio eletrônico na tramitação de processos judiciais (civil, penal e trabalhista), na comunicação de atos e na transmissão de peças processuais. Para tanto, estabeleceu que o envio de petições, de recursos e a prática de atos processuais em geral por meio eletrônico serão admitidos mediante uso de assinatura eletrônica, sendo obrigatório o credenciamento prévio no Poder Judiciário.

Pela nova Lei em comento, os tribunais poderão criar Diários de Justiça Eletrônicos, disponibilizado em site da rede mundial de computador, para publicação de atos judiciais e administrativos próprios e dos órgãos a ele subordinados, bem como comunicações em geral. Como a criação do Diário de Justiça eletrônico, as intimações serão feitas por meio eletrônico em portal próprio aos que se cadastrem na forma da lei, dispensando-se a publicação no órgão oficial, inclusive eletrônico.

Fica também instituído o processo eletrônico, podendo os órgãos do Poder Judiciário desenvolver sistemas eletrônicos de processamento de ações judiciais por meio de autos total ou parcialmente digitais, utilizando, preferencialmente a rede mundial de computadores e acesso por meio de redes internas e externas. Nos processos eletrônicos, todas as citações, intimações e notificações, inclusive da Fazenda Pública, serão feitas por meio eletrônico.

A Lei de informação do processo judicial (Lei 11.419/2006) acrescentou ao art. 941, 943 do CPC, o parágrafo único, permitindo que os votos acórdãos e demais atos processuais sejam registrados em arquivo eletrônico inviolável e assinados eletronicamente da forma da lei, devendo ser impressos para juntada aos autos do processo quando este não for eletrônico.

Somente em casos excepcionais é admitido que o processo na Justiça do Trabalho, corra em segredo de justiça, como nas hipóteses de preservação do direito à intimidade da parte, discriminação por motivo de doença, sexo, discussão relativa a atos de improbidade praticados pelo obreiro, assédio moral ou sexual, etc;

Por seu turno, o art. 770 da CLT dispõe que os atos processuais serão públicos, salvo quando contrário determinado o interesse social, e realizar-se-ão nos dias úteis das 6

**RESUMO DE PROCESSO DO TRABALHO – AUTOR RENATO SARAIVA  
PROFESSOR RODRIGO JULIÃO**

às 20h.

A legislação consolidada (art. 770 parágrafo único, da CLT) menciona que o juiz do trabalho poderá autorizar, expressamente (normalmente constando no mandado de citação penhora e avaliação), que a penhora pelo oficial de justiça possa ser realizada em domingo ou feriado.

A Lei 9.800, de 26.05.1999, instituiu o sistema de transmissão de dados e imagens por meio de fac-símile para a prática de atos processuais que dependam da petição escrita.

A utilização de sistema de transmissão de dados e imagens não prejudicará o cumprimento dos prazos, devendo os originais ser entregues em juízo, necessariamente, até cinco dias da data de seu término.

Caso não haja perfeita concordância em que o original remetido por fax e o original entregue em juízo a parte que utilizar o sistema fac-símile, sem prejuízo de outras sanções, será considerada litigante de má-fé.

A Lei 11.419 de 19 de dezembro de 2006, regulamentou o uso de meio-eletrônico, na tramitação de processos judiciais (civil, penal e trabalhista), na comunicação de atos e na transmissão de peças processuais. Para tanto estabeleceu que o envio de petições, de recursos e a prática de atos processuais em geral por meio-eletrônico serão admitidos mediante uso de assinatura eletrônica, sendo obrigatório o credenciamento prévio no Poder Judiciário.

Pela nova lei 11.419/2006, os tribunais poderão criar Diários de Justiça eletrônicos, disponibilizando em sítio da rede municipal de computadores a publicação de atos judiciais e administrativos próprios e dos órgãos a eles subordinados, bem como comunicações em geral. Com a criação do Diário de Justiça eletrônico, as intimações serão feitas por meio eletrônicos em portal próprio aos que se cadastraram na forma da lei, dispensando-se a publicação no órgão oficial, inclusive eletrônico. Fica também instituído o processo eletrônico, podendo os órgãos do Poder Judiciário desenvolver sistemas eletrônicos de processamento de ações judiciais por meio de autos total ou parcialmente digitais, utilizando, preferencialmente, a rede municipal de computadores e o acesso por meio de redes internas e externas. Nos processos eletrônicos, todas as citações, intimações e notificações, inclusive da Fazenda Pública, serão feitas por meio eletrônico.

**RESUMO DE PROCESSO DO TRABALHO – AUTOR RENATO SARAIVA  
PROFESSOR RODRIGO JULIÃO**

Os atos e termos do processo serão datilografados ou escritos com tinta escura e indelével, assinando-os as pessoas que nele intervieram, salvo quando estas não puderem ou não quiserem firmá-los, quando o serventário certificará nos autos a ocorrência.

Não serão admitidos, nos atos e termos, espaços em branco, bem como entrelinhas, emendas ou rasuras, salvos se aqueles forem inutilizados e estas expressamente ressalvadas.

Prazos dilatatórios são os que admitem prorrogação pelo juiz em vista da solicitação da parte, permitindo-se ao interessado dispor do prazo para a prática de ato específico.

Prazos peremptórios são os prazos fatais insuscetíveis de prorrogação, decorrendo de normas imperativas, de ordem pública, não podendo ser objeto de convenção entre as partes.

O **início do prazo** ocorre no momento em que o interessado toma conhecimento ou ciência do ato processual a ser realizado. Portanto, recebida a notificação postal, ou publicado o edital no jornal oficial ou mesmo afixado o edital na sede da Vara, Juízo ou Tribunal, ocorre o início do prazo.

Por sua vez, o **início da contagem do prazo** ocorre no dia útil seguinte ao **início do prazo**. Em outras palavras, na contagem dos prazos, exclui-se o dia do começo e inclui-se o dia do vencimento.

Caso o vencimento do prazo ocorra no sábado, domingo ou feriado, prorroga-se o mesmo até o primeiro dia útil imediato subsequente.

Da mesma forma, se o interessado for intimado ou notificado no sábado ou no feriado, o início do prazo dar-se-á no primeiro dia útil imediato, e a contagem do prazo, no subsequente.

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 do dia útil que se seguir.

Prorroga-se até o primeiro dia útil imediatamente subsequente o prazo decadencial para ajuizamento de ação rescisória quando expira em férias forenses, feriados, finais de semana ou em dia em que não houver expediente forense.

**RESUMO DE PROCESSO DO TRABALHO – AUTOR RENATO SARAIVA  
PROFESSOR RODRIGO JULIÃO**

Os prazos judiciais são contínuos, podendo, entretanto, como possibilita o art. 775 consolidado, ser prorrogados pelo tempo estritamente necessário pelo juiz ou tribunal, ou virtude de força maior, devidamente comprovada.

Não havendo preceito legal, nem assinalação pelo juiz, será de cinco dias o prazo para a prática de ato processual a cargo da parte.

As pessoas jurídicas de direito público (União, Estados, Municípios, Distrito Federal, Autarquias e Fundações Públicas) têm prazo em quádruplo para contestar (em função do que o recebimento da notificação e a audiência deverão decorrer o prazo de vinte dias) e em dobro para recorrer.

O Ministério Público do Trabalho possui o prazo em quádruplo para contestar em dobro para recorrer, na última com hipótese, seja na qualidade de órgão agente (autor da ação) ou órgão interveniente (custos legis).

Corrente majoritária encampada pelo Tribunal Superior do Trabalho, considerando a Lei 5.010/1996 (art. 62) e o art. 220 do CPC, o qual dispõe que a superveniência de férias suspende o curso do prazo, firmou o entendimento que o processo forense (entre os dias 20 de dezembro e 20 de janeiro.) Suspende a contagem do prazo processual, haja vista que tal situação se equipara às férias dos juízes.

O art. 221 do CPC dispõe que se suspende o curso do prazo por obstáculo criado pela parte ou ocorrendo qualquer das hipóteses do art. 313, n. I e III (morte ou perda da capacidade processual de qualquer das partes, de seu representante legal ou de seu procurador e quando for oposta exceção de incompetência dos juízo, da câmara ou do tribunal, bem como de suspensão ou impedimento do juiz), caso em que o prazo será restituído por tempo igual ao que faltava para sua complementação.

Vale destacar que no âmbito da Justiça do Trabalho não será aplicado o art. 229 do CPC que determina que quando os litisconsortes tiverem diferentes procuradores, ser-lhes-ão contados em dobro os prazos para recorrer e de modo geral, para falar nos autos, uma vez que tal preceito atenta contra o princípio da celeridade processual trabalhista (entendimento consubstanciado na OJ 310 da SDI-I/TST).

A nulidade do ato ocorre quando lhe falta um requisito que a lei prescreve como necessário para sua validade.

A exemplo dos atos jurídicos em geral, os atos processuais podem estar eivados de

**RESUMO DE PROCESSO DO TRABALHO – AUTOR RENATO SARAIVA  
PROFESSOR RODRIGO JULIÃO**

vícios ou irregularidades que podem vir a contaminar ou não a sua validade.

Com efeito, alguns atos processuais praticados são dotados de irregularidades que não o contaminam, não produzindo maiores consequências, como despacho exagerado, a lápis, o uso de abreviaturas nos autos, ausência de numeração e rubrica das folhas dos autos etc.

Ato processual inexistente é aquele que nem chega a surgir, e em face de uma circunstância que impede seu nascimento, como nos casos da sentença não assinada pelo juiz, ou mesmo os atos processuais não ratificados praticados por advogado que atua sem procuração (art.104, parágrafo único, CPC).

A nulidade absoluta será declarada toda vez que o ato processual viciado violar normas de interesse público, podendo ser declarada de ofício pelo magistrado, não se permitindo às partes disporem sobre esse interesse, como no caso da incompetência absoluta, a qual deve ser declarada de ofício e pode ser alegada em qualquer tempo e grau de jurisdição, independente de exceção (art. 64, CPC).

Quanto à nulidade relativa ou anulabilidade, o vício do ato processual viola normas de interesse privado, dependendo sempre da provocação do interessado, não podendo ser declarada de ofício pelo magistrado, como ocorre nos casos de incompetência relativa em que a mesma pode ser prorrogada se não oposta exceção pelo reclamado no momento da apresentação da defesa.

Os vícios processuais podem ser sanáveis e insanáveis. Impede destacar que a Lei 11.276, de 07.02.2006, alterou o art. 1,013 do CPC, acrescentando um novo § 4o., com a seguinte redação Quando reformar sentença que reconheça a decadência ou a prescrição, o tribunal, se possível, julgará o mérito, examinando as demais questões, sem determinar o retorno do processo ao juízo de primeiro grau. "Constatando a ocorrência de **nulidade sanável**, o tribunal poderá determinar a realização ou renovação do ato processual, intimadas as partes; cumprida a diligência, sempre que possível prosseguirá o julgamento da apelação".

Os vícios insanáveis geram a nulidade absoluta ou mesmo a inexistência do ato processual, enquanto os vícios sanáveis podem ou não implicar a nulidade relativa do ato.

O princípio da instrumentalidade das formas ou da finalidade determina que a forma é

**RESUMO DE PROCESSO DO TRABALHO – AUTOR RENATO SARAIVA  
PROFESSOR RODRIGO JULIÃO**



apenas um instrumento para se alcançar a finalidade do processo, não sendo, em regra, essencial para a validade do ato, pelo o que se depreende que, se a lei prescrever que o ato tenha determinada a forma sem cominar nulidade, o juiz considerará válido o ato se, realizado de outra forma, e alcançar a finalidade.

O princípio da transcendência ou do prejuízo está inserido no art. 794 da CLT, ao dispor que nos processos sujeitos à apreciação da Justiça do Trabalho somente haverá nulidade quando resultar dos atos inquinados manifesto prejuízo processual aos litigantes.

O princípio da convalidação ou da preclusão está previsto no art. 795 da CLT, segundo o qual as nulidades não serão declaradas senão mediante provocação das partes, as quais deverão argui-las na primeira vez em que tiverem de falar em audiência ou nos autos.

O art. 795, § 1.º, da CLT estabelece que deverá ser declarada ex officio a nulidade fundada em incompetência de foro, sendo considerados em tal caso nulos os atos decisórios. No entanto, a redação do artigo mencionado é frágil, sendo desprovida da boa técnica legislativa.

Com efeito, quando o art. 795 1.º, consolidado menciona a "Incompetência de foro" em verdade referiu-se à incompetência absoluta (seja em razão da matéria ou da pessoa) a qual pode ser declarada de ofício, e não à incompetência territorial (foro), que é relativa, dependendo de provocação do interessado.

O princípio da economia processual estabelece que, não obedecida a forma prevista na lei, apenas serão anulados os atos que não possam ser aproveitados. Os art. 796, a, e 797, ambos da CLT prestigiam tal princípio.

O princípio do interesse está previsto no art. 796, b, da CLT, segundo o qual a nulidade do ato processual não será pronunciada quando arguida por quem lhe tiver dado causa, não podendo a parte obter vantagens, prevalecendo-se de sua própria torpeza.

O princípio da utilidade encontra suporte no art. 798 da CLT, o qual determina que a nulidade do ato não prejudicará senão os posteriores que dele dependem ou sejam consequência.

## **PARTES E PROCURADORES**

Tradicionalmente, conceitua-se como parte aquele que demanda em nome próprio a prestação jurisdicional do Estado, ou mesmo a pessoa em cujo nome é demandada. Em outras palavras, partes são o autor que demanda a tutela jurisdicional e o réu contra quem a atuação é postulada.

Entendemos, todavia, que o conceito clássico de partes revela-se insuficiente, uma vez que o processo não envolve tão-somente o autor, réu e juiz, englobando, por vezes, outras pessoas (terceiros) que podem ingressar no processo em momento posterior à sua formação, seja para apoiar uma das partes principais, seja para defender interesse próprio.

No processo do trabalho o autor é dominado reclamante e o réu de reclamado.

A capacidade de ser parte (ou capacidade de direito) diz respeito à possibilidade de a pessoa (física ou jurídica) apresentar-se em juízo como autor ou réu, ocupando um dos pólos do processo.

A capacidade para ser parte exige a “personalidade civil”, que, em relação à pessoa natural ou física, inicia-se com o seu nascimento com vida (art. 2.º do CC), muito embora a lei ponha a salvo, desde a concepção, os direitos do nascituro.

Quanto à pessoa jurídica, a sua “personalidade civil” inicia-se com a inscrição dos atos constitutivos no respectivo registro.

Confere-se ainda a capacidade para ser parte aos denominados “entes despersonalizados”, como a massa falida, ou condomínio, o espólio, as sociedades e os órgãos desprovidos de personalidade jurídica etc.

Quanto à capacidade processual, também conhecida como capacidade de estar em juízo (ou capacidade de fato ou de exercício), é a mesma outorgada pelo art. 70.º do CPC, o qual estabelece que: “Toda pessoa que se acha no exercício dos seus direitos tem capacidade para estar em juízo”.

Portanto, adquirida a capacidade de ser parte, impõe-se verificar se os sujeitos do processo podem praticar os atos processuais pessoalmente, sem o auxílio ou acompanhamento de outras pessoas, ou seja, se possuem capacidade processual

**RESUMO DE PROCESSO DO TRABALHO – AUTOR RENATO SARAIVA  
PROFESSOR RODRIGO JULIÃO**

plena para se manterem na relação processual sem amparo de qualquer espécie.

No direito do trabalho, a capacidade civil plena dos empregados, ou seja, a plena capacidade de, na qualidade de parte, estar em juízo sem a assistência ou representação (maioridade trabalhista), ocorre aos 18 anos (art. 792 da CLT).

Ressalta-se que a CF/1988, art. 7.º, XXXIII, proíbe o trabalho noturno, perigoso e insalubre aos menores de 18 anos e de qualquer trabalho aos menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos.

Portanto, o menor de 16 anos não poderá trabalhar, salvo na condição de aprendiz (a partir dos 14 anos). No entanto, o art. 439 da CLT estabelece que: “É lícito ao menor firmar recibo pelo pagamento dos salários. Tratando-se, porém, de rescisão do contrato de trabalho, é vedado ao menor de 18 anos, dar, sem assistência dos seus responsáveis legais, quitação ao empregador pelo recebimento de indenização que lhe for devida”.

Frise-se também que o art. 793 da CLT dispõe que as reclamações trabalhistas dos menores de 18 anos serão feitas por seus representantes legais, e, na falta destes, pela Procuradoria Regional do Trabalho, pelo sindicato profissional, pelo Ministério Público Estadual ou curador nomeado em juízo.

Impende destacar que o Código Civil no art. 5º parágrafo único possibilita a emancipação do obreiro com menos de 18 anos nos seguintes casos: pela concessão dos pais, pelo casamento, pelo exercício de emprego público efetivo, pela colação de grau em curso de ensino superior ou pela existência de relação de emprego, desde que, neste último caso o, menor com 16 anos completos tenha economia própria.

No âmbito do processo do trabalho, a capacidade postulatória, nas demandas envolvendo relação de emprego, é conferida também à próprias partes.

O princípio do jus postulandi da parte está consubstanciado no art. 791 da CLT, o qual estabelece que os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final. Entretanto, o jus postulandi não prevalece no TST. Logo em caso de recurso de revista interposto, este deverá ser subscrito por advogado, assim como qualquer outro recurso que venha a tramitar no TST. Em outras palavras, o jus postulandi doravante somente prevalecerá nas instâncias ordinárias.

Nessa esteira, o art. 839, a, da CLT também salienta que a reclamação trabalhista

**RESUMO DE PROCESSO DO TRABALHO – AUTOR RENATO SARAIVA  
PROFESSOR RODRIGO JULIÃO**

poderá ser apresentada pelos empregados e empregadores, pessoalmente, ou por seus representantes, e pelos sindicatos de classe. Logo, em função do jus postulandi, reclamante e reclamado poderão atuar sem a presença de advogados no juízo do primeiro grau e nos Tribunais Regionais, exceto no TST.

Em caso de eventual recurso extraordinário para o Supremo Tribunal Federal, ou mesmo recurso encaminhado ao Superior Tribunal de Justiça (para examinar, por exemplo, conflito de competência), deve o mesmo ser subscrito por advogado, sob pena de o apelo não ser conhecido.

Frise-se que, após a EC 45/2004, que ampliou a competência material da Justiça do Trabalho para processar e julgar qualquer lide envolvendo relação de trabalho (art. 114 da CF/1988), entendemos que o jus postulandi da parte é restrito às ações que abrangem relação de emprego, não se aplicando às demandas que envolvem relação de trabalho distintas da relação empregatícia. Logo, em caso de ação trabalhista que se refira à relação de trabalho não subordinado, as partes deverão estar representadas por advogados, a elas não se aplicando o art. 791 da CLT, restrito a empregados e empregadores.

Na representação, o representante age no processo em nome do titular da pretensão defendendo o direito do próprio representado. Em outras palavras, o representante figura no processo em nome e na defesa de interesse de outrem.

A representação pode ser legal, como na hipótese de representação de pessoas jurídicas de direito público (art. 75, I e II, do CPC), ou convencional, como ocorre em relação aos representantes indicados pelas pessoas jurídicas de direito privado (art. 75, VI, primeira parte).

No que atine à assistência judicial dos relativamente incapazes, a grande diferença para a representação consiste no fato de que na assistência (ao contrário na representação) o assistente apenas supre a deficiência da declaração de vontade do assistido, sem substituí-la.

O art. 843 da CLT estabelece que na audiência de julgamento deverão estar presentes o reclamante e o reclamado, independentemente do comparecimento de seus representantes legais, salvo nos casos de reclamationárias plúrimas ou ações de cumprimento, quando os empregados poderão fazer-se representante pelo sindicato de sua categoria.

**RESUMO DE PROCESSO DO TRABALHO – AUTOR RENATO SARAIVA  
PROFESSOR RODRIGO JULIÃO**

Em caso de reclamações plúrimas (litisconsórcio ativo) ou ações de cumprimento (substituição processual), os empregados poderão se fazer presentes por meio de sindicato profissional. Isso ocorre porque, em regra, não haveria espaço na sala de audiências que possibilitasse a presença no recinto de todos os empregados interessados, normalmente apenas participando da audiência uma “comissão de representantes” dos litisconsortes ou substituídos.

O empregador, por sua vez, consoante o art. 843, § 1º., consolidado, poderá fazer-se substituir pelo gerente ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento de fato, cujas declarações obrigarão o preponente.

O Tribunal Superior do Trabalho firmou entendimento, por meio da Súmula 377, no sentido de que, salvo, nos casos de ação proposta por empregado doméstico ou contra micro ou pequeno empresário, o preposto deverá ser, necessariamente, empregado da empresa.

Por outro lado, o Código de ética da OAB, no art. 23, proíbe que o advogado funcione no mesmo processo, simultaneamente, como patrono e preposto do empregado ou cliente.

Caso o empregado esteja doente ou mesmo, em função de qualquer outro motivo relevante, não possa comparecer à audiência, poderá outro empregado da mesma profissão ou sindicato profissional comparecer a audiência, objetivando demonstrar a impossibilidade de comparecimento do obreiro e, com isso, evitar a extinção do processo sem resolução do mérito (arquivamento de reclamação trabalhista - art. 843, § 2º., da CLT)

Em relação ao grupo econômico, embora haja vozes discordantes na doutrina, entendemos que, no caso de litisconsórcio passivo de empresas que integram o mesmo grupo econômico, cada empresa deverá estar representada por um preposto, não sendo admitido o preposto único para representar todas as empresas do grupo.

A Justiça do Trabalho admite o "mandato tácito", ou seja, aquele advogado que comparece à audiência, representando o reclamante ou o reclamado, praticando atos processuais, cujo nome constou na ata de audiência, estará apto a defender seu cliente, muito embora não possua procuração nos autos.

Embora boa parte da doutrina não diferencie mandato tácito de procuração *apud acta*,

**RESUMO DE PROCESSO DO TRABALHO – AUTOR RENATO SARAIVA  
PROFESSOR RODRIGO JULIÃO**

entendemos que as expressões não se confundem. O mandato tácito é formado em função do comparecimento causídico à audiência, representando qualquer das partes e praticando atos processuais, constando seu nome na ata de audiência. A procuração *apud acta* é conferida pelo juiz em audiência, por meio de ato formal, solene, devidamente registrado na ata de audiência.

Vale mencionar que o mandato tácito apenas alcança os poderes do foro em geral, chamados *ad judicium*, não englobando os poderes previstos no art. 105 do CPC (confessar, transigir, desistir, receber e dar quitação, etc).

Na Justiça do Trabalho, a teor do art. 14 da Lei 5.584/1970, a assistência judiciária é prestada exclusivamente ao trabalhador, através do sindicato da categoria profissional à qual pertence o obreiro.

Frise-se que a assistência judiciária será prestada ao trabalhador pelo seu sindicato profissional mesmo que o obreiro não seja associado ao respectivo sindicato, conforme previsto no art. 18 da Lei 5.584/1970, não sendo lícito, portanto, ao sindicato profissional negar assistência jurídica ao trabalhador (ou mesmo condicioná-la à sua associação) pelo simples fato de o mesmo não ser sindicalizado.

O art. 790, § 3º, da CLT, com redação dada pela Lei 10.537/2002 estabeleceu que "é facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais de trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslado e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ou declararem, sob as penas da lei, que não estão em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de família".

Ocorre a substituição processual quando a parte, em nome próprio, pleiteia direito alheio, desde que autorizado por lei. Nesse sentido, estabelece o art. 6º, do CPC: "Ninguém poderá pleitear, em nome próprio, direito alheio, salvo quando autorizado por lei".

A substituição processual, portanto, confere à parte legitimidade extraordinária, podendo o substituto praticar todos os atos processuais, como a prestação da petição inicial, da defesa, produção de provas, interposição de recursos, etc., não lhe sendo dado contudo, o direito de transigir, renunciar ou de reconhecer o pedido, uma vez que o direito material não lhe pertence, e sim ao sujeito da lide, ao substituído.

**RESUMO DE PROCESSO DO TRABALHO – AUTOR RENATO SARAIVA  
PROFESSOR RODRIGO JULIÃO**

O Supremo tribunal federal sempre concedeu uma interpretação ampliativa ao art. 8o. , III, da Carta Maior, no sentido de que aos sindicatos restou assegurada a substituição processual geral e irrestrita, possuindo o mesmo legitimção extraordinária para agir em nome próprio na tutela dos interesses dos integrantes da categoria que representam.

Curvando-se ao entendimento do Supremo Tribunal Federal, o Tribunal Superior do Trabalho, por meio da Resolução 119/2003 (DJ 01.10.2003), cancelou o antigo Enunciado 310, que impedia a substituição processual ampla e irrestrita pelos entes sindicais, não mais havendo, portanto, a necessidade de arrolar na petição inicial os substituídos, conforme era exigido pelo Enunciado 310 do TST.

A sucessão processual consiste na substituição das partes no curso do processo, podendo decorrer do ato *inter vivos ou causa mortis*.

A sucessão processual não se confunde com a substituição processual, uma vez que na sucessão de uma pessoa sucede a outra na relação processual, assumindo a titularidade de ação, seja no pólo ativo ou passivo, enquanto na substituição processual o substituto pleiteia, em nome próprio, direito alheio.

A sucessão processual da parte pessoa física ocorre com a sua morte. Logo, falecendo o empregado ou o empregador no curso da ação, serão os mesmos substituídos pelo espólio, representado pelo inventariante.

Vale destacar que, na maioria das vezes, em face da insuficiência econômica do obreiro e conseqüente inexistência de bens, não há inventário do empregado falecido. Nessa hipótese, haverá a habilitação no processo diretamente pelos dependentes habilitados perante a Previdência Social (Lei 6.858/1980, art. 1.º). Caso não haja dependentes inscritos perante a Previdência Social, os sucessores é que serão habilitados.

Havendo a necessidade de inventário, em face da existência de bens do falecido ou de filhos menores, não haverá habilitação incidente imediata, devendo o processo laboral ser suspenso até a nomeação do inventariante. Após a nomeação do inventariante e sua habilitação incidente nos autos, o processo volta ao seu curso normal (art. 313, I, c/c arts. 687 a 692, todos do CPC).

Frise-se que, nos termos do art. 843, § 2.º, da CLT, a morte do empregador pessoa física não importa, necessariamente, em extinção do pacto laboral, tendo em vista que a atividade econômica pode continuar a ser desenvolvida pelos herdeiros, facultando-

**RESUMO DE PROCESSO DO TRABALHO – AUTOR RENATO SARAIVA  
PROFESSOR RODRIGO JULIÃO**

se ao obreiro, neste caso, a permanência no emprego ou mesmo a rescisão do contrato.

Vale destacar que, se o empregador for pessoa jurídica, haverá sucessão processual nas hipóteses dos arts. 10 e 448 da CLT. Com efeito, sucessão de empregadores é a alteração subjetiva do contrato de trabalho (pólo do empregador), com a transferência da titularidade do negócio de um titular (sucedido) para outro (sucessor), assumido o novo titular do empreendimento todos os direitos e deveres existentes.

Logo, caso a sucessão de empresas ocorra antes do ajuizamento da ação trabalhista pelo obreiro, a empresa sucessora será legitimada passiva para a lide. No entanto, se a sucessão se der no curso do processo, teremos mera alteração da titularidade da ação, passando a sucessora a responder, integralmente, pelos débitos trabalhistas, anteriormente de responsabilidade da empresa sucedida

O art. 77 do CPC contempla o princípio da probidade processual, consistente na atuação das partes com lealdade e boa-fé.

Estabelece o art. 78 do CPC que é defeso às partes e seus advogados empregar expressões injuriosas nos escritos apresentados no processo, cabendo ao juiz, de ofício ou a requerimento do ofendido, mandar riscá-las.

As partes devem proceder em juízo com lealdade e boa-fé, respondendo por perdas e danos aquele que pleitear de má-fé como o autor, réu ou interveniente, conforme previsto no art. 79 do CPC.

Logo, o comportamento desleal e revestido da má-fé e malícia pode acarretar prejuízos à parte contrária e à administração da justiça, ensejando um retardamento na prestação da tutela jurisdicional pelo Estado, respondendo a parte desleal pelo dano processual causado.

O juiz ou tribunal, de ofício ou a requerimento, condenará o litigante de má-fé a pagar multa não excedente a 1% sobre o valor da causa e a indenizar a parte contrária dos prejuízos que esta sofreu, mais os honorários advocatícios (quando admitidos no processo do trabalho) e todas as despesas que efetuou (art. 81 do CPC).

Tema polêmico nos domínios do processo do trabalho diz respeito, nas lides decorrentes da relação de emprego, à condenação ou não do sucumbente, em honorários advocatícios, havendo forte dissenso doutrinário e jurisprudencial, com a formação de suas correntes.

**RESUMO DE PROCESSO DO TRABALHO – AUTOR RENATO SARAIVA  
PROFESSOR RODRIGO JULIÃO**



A primeira, minoritária, entende que os honorários advocatícios em caso de sucumbência são sempre devidos ao advogado, tendo em vista o disposto no art. 133 da CF/1988, no art. 82, 84, 85 do CPC e no art. 22 da Lei 8.906/1994.

A segunda corrente, majoritária, defendida pelo Tribunal Superior do Trabalho e consubstanciada nas Súmulas 219 e 329, entende que os honorários advocatícios, nas lides originadas da relação de emprego, não decorrem simplesmente da sucumbência, devendo a parte ser beneficiária da assistência judiciária gratuita e estar assistida pelo sindicato profissional, limitada a condenação em honorários a 15%.

Após a edição da EC 45/2004, que ampliou a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar qualquer ação envolvendo relação de trabalho, o Tribunal Superior do Trabalho, mediante a Resolução 126/2005, editou a IN 27/2005, dispondo sobre inúmeras normas procedimentais aplicáveis ao processo do trabalho, estabelecendo no art. 5.º que, “exceto nas lides decorrentes da relação de emprego, os honorários advocatícios são devidos pela mera sucumbência.

Vale mencionar que o TST cancelou a Orientação Jurisprudencial 138 da SDI-II (DJ 10.05.2006), que afirmava que a Justiça do Trabalho era incompetente para apreciar ação de cobrança de honorários advocatícios pleiteada na forma da Lei 8.906/1994, em face da natureza civil do contrato de honorários. A mudança de posicionamento do TST deu-se em função da nova redação imposta no art. 114 da CF/88 pela EC 45/2004, que atribuiu à Justiça do Trabalho competência para processar e julgar demanda oriunda da relação de trabalho.

Logo, o advogado pessoa física que prestou serviços ao cliente e não recebeu os honorários contratados em função do trabalho executado, deverá ajuizar a sua função de cobrança de honorários perante a Justiça do Trabalho. Todavia, se o contrato de honorários for firmado com uma pessoa jurídica (sociedade de advogados), entendemos que a competência não será da Justiça Laboral (e sim da Justiça Comum), uma vez que o prestador de serviços não é uma pessoa física, estando fora dos limites da competência da Justiça Especializada processar e julgar demanda em que o prestador de serviços seja uma pessoa jurídica.

**RESUMO DE PROCESSO DO TRABALHO – AUTOR RENATO SARAIVA  
PROFESSOR RODRIGO JULIÃO**