José Cairo Jr.

Curso de DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

14ª Edição

revista
atualizada
ampliada

2021

EDITORA JusPODIVM
www.editorajuspodivm.com.br

CAPÍTULO II

JURISDIÇÃO E AÇÃO TRABALHISTA

SUMÁRIO • 1. Formas de solução dos conflitos trabalhistas: 1.1. Autotutela; 1.2. Autocomposição; 1.3. Arbitragem; 1.4. Mediação; 1.5. Comissões de conciliação prévia; 1.6. Jurisdição: A. Conceito; B. Características e princípios; C. Jurisdição contenciosa e voluntária – 2. Organização da Justiça do Trabalho: 2.1. Tribunal Superior do Trabalho: A. ENAMAT; B. Conselho Superior da Justiça do Trabalho; C. Conselho Nacional de Justiça. 2.2. Tribunais Regionais do Trabalho; 2.3. Varas do Trabalho; 2.4. Juiz do trabalho: A. Investidura na primeira instância; B. Concurso público; C. Juiz Titular de Vara do Trabalho; D. Desembargadores dos Tribunais Regionais do Trabalho; E. Ministros do TST; F. Garantias dos magistrados; G. Prerrogativas; H. Deveres; I. Proibições; J. Impedimento e suspeição do juiz; 2.5. Ministério Público do Trabalho: A. Organização; B. Atribuições; C. Prerrogativas; D. Conselho Nacional do Ministério Público e Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho. 2.6. Juízes de Direito; 2.7. Serviços Auxiliares da Justiça do Trabalho: A. Secretarias das Varas do Trabalho; B. Secretaria dos Tribunais; C. Serviço de distribuição de feitos; D. Oficiais de Justiça Avaliadores; E. Órgãos auxiliares eventuais – 3. Competência: 3.1. Competência internacional; 3.2. Competência absoluta: A. Competência em razão da matéria; B. Competência funcional; 3.3. Competência relativa: A. Competência em razão do lugar; B. Competência em razão do valor da causa; C. Modificação da competência; 3.4. Competência normativa; 3.5. Conflito de competência – 4. A ação trabalhista: 4.1. Conceito e natureza jurídica; 4.2. Condições da ação trabalhista; 4.3. Classificação das ações trabalhistas: A. Reclamação meramente declaratória; B. Reclamação condenatória; C. Reclamação constitutiva; D. Reclamação executiva *lato sensu*; E. Reclamação mandamental – 5. Principais diferenças entre o processo civil e o processo do trabalho – 6. Informativos do TST sobre a matéria – 7. Quadro sinóptico – 8. Questões: 8.1. Questões objetivas; 8.2. Questões discursivas. 9. Gabarito: 9.1. Gabarito das questões objetivas; 9.2. Gabarito das questões discursivas.

1. FORMAS DE SOLUÇÃO DOS CONFLITOS TRABALHISTAS

Os conflitos que surgem em decorrência da incidência de uma norma pré-estabelecida pelo Direito material em cada caso concreto, podem ser solucionados por diversos métodos.

As formas de resolver tais conflitos integram dois grandes grupos, denominados de **meios autônomos ou heterônomos** de solução de conflitos. No primeiro caso, os próprios interessados extinguem o dissenso. No segundo, cabe a um terceiro ofertar uma sugestão ou solucionar, diretamente, o conflito de interesses.

Visto sob outro ângulo, os meios de solução de conflitos podem ser classificados, também, em **adversariais e não adversariais**. No primeiro grupo estaria incluída a jurisdição, que é caracterizada pela presença de sujeitos com interesses opostos e, portanto, **adversários** na batalha judicial. Já no segundo grupo, situam-se os demais, como a mediação e a conciliação, também denominados de meios alternativos de solução de conflitos, nos quais se busca a pacificação social por meio da negociação e não da imposição.

Inclusive, como forma de estabelecer um critério de igualdade entre todos essas possibilidades, é preferível utilizar a expressão "meios adequados de solução de conflitos" ao invés de "meios alternativos de solução de conflitos".

1.1. Autotutela

Na antiguidade, bem como nas sociedades primitivas, predominava o princípio da **vingança privada**, pelo qual o ofendido, com os seus próprios esforços, fazia prevalecer o seu interesse ao impor a sua vontade sobre a pessoa com quem estivesse em conflito. Tal procedimento representava a forma de solução de conflito denominado de autotutela.

As sociedades modernas, nas quais prevalece o Estado democrático de direito, vedam, em regra, a prática da defesa do direito pelo próprio interessado, que constitui uma espécie autônoma de solução de conflitos.

No Brasil, por exemplo, se alguém tenta impor a sua vontade que se encontra em conflito com o interesse de outra pessoa, sua ação é enquadrada como crime de exercício arbitrário das próprias razões, tipificado pelo Código Penal, art. 345:

> **Exercício arbitrário das próprias razões**
>
> **Art. 345**. Fazer justiça pelas próprias mãos, para satisfazer pretensão, embora legítima, salvo quando a lei o permite: Pena – detenção, de 15 (quinze) dias a 1 (um) mês, ou multa, além da pena correspondente à violência.

Excepcionalmente, admite-se a autotutela, na hipótese do **desforço imediato, do direito de retenção, do desconto no salário decorrente de prejuízo** etc.

O Direito Coletivo do trabalho agasalha uma espécie de autotutela, muito conhecida pela denominação de **greve**. Com o uso desse instrumento, os trabalhadores, por meio de uma manifestação conjunta no sentido de paralisar as atividades da empresa, pressionam os empregadores a aceitarem sua proposta de melhoria nas condições de trabalho.

1.2. Autocomposição

Na autocomposição, as próprias pessoas que estão em conflito chegam a uma solução **sem a necessidade de intervenção de um terceiro**, por intermédio de um processo de negociação pelo qual cada participante despoja-se de uma parcela do seu direito.

No ordenamento jurídico brasileiro, a solução de um conflito individual decorrente de uma relação de emprego com a utilização do método da autocomposição extrajudicial sem intervenção posterior do Poder Judiciário só é possível quando se tratar de **empregado hipersuficiente** ou quando o vínculo empregatício do trabalhador hipossuficiente já tenha sido dissolvido.[1]

O óbice reside nos efeitos do princípio protetivo do direito laboral. Com efeito, o empregador pode, antes ou durante a execução do contrato de trabalho, exercer o seu poder diretivo sobre o trabalhador hipossuficiente e obrigá-lo, direta ou indiretamente, a escolher essa forma de solução de conflitos, sem que essa opção represente a verdadeira vontade do obreiro.

---

1. Ainda assim, a aceitação da validade do instrumento que põe fim ao conflito é visto com bastante reserva, uma vez que a quitação pode ter sido obtida pelo empregador em plena vigência do pacto laboral, para ser utilizado, de forma abusiva, após a extinção do referido contrato.

Em relação ao **trabalhador hipersuficiente**, apesar da omissão específica da CLT mesmo após a implementação da Reforma Trabalhista, admite-se a autocomposição **desde que não implique renuncia ou transação aos direitos descritos no art. 611-B da CLT**, que basicamente são aqueles listados no art. 7º da Constituição Federal de 1988.

É possível também chegar a uma autocomposição na seara trabalhista e submetê-la a homologação do Poder Judiciário para produzir efeitos pretendidos pelos interessados, na forma prevista pelo art. 855-B da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/17: "O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado".

Ressalte-se, por fim, que a Constituição Federal de 1988 prevê, expressamente, o recurso à autocomposição **para solucionar os conflitos coletivos**. Inclusive, esse procedimento prévio constitui pressuposto processual para o conhecimento da ação de dissídio coletivo.[2]

1.3. Arbitragem

A arbitragem é o meio de solução de conflitos pelo qual os interessados **atribuem a um terceiro** a tarefa de pôr fim ao dissídio, de forma prévia ou após a sua instalação, além de **obrigarem-se a cumprir o que ficar decidido no laudo arbitral**.

A arbitragem sempre teve previsão no ordenamento jurídico nacional. Todavia, somente com o advento da Lei nº 9.307/96, posteriormente modificada pela Lei nº 13.129/15, foi que houve uma maior publicidade e incentivo para a sua adoção.

QUADRO COMPARATIVO – ARBITRAGEM		
CPC DE 1973	**CPC DE 2015**	**CLT**
Art. 86. As causas cíveis serão processadas e decididas, ou simplesmente decididas, pelos órgãos jurisdicionais, nos limites de sua competência, ressalvadas às partes a faculdade de instituírem juízo arbitral.	**Art. 42.** As causas cíveis serão processadas e decididas pelos órgãos jurisdicionais nos limites de sua competência, ressalvada às partes a faculdade de instituir juízo arbitral, **na forma da lei.**	**Art. 507-A.** Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.
Aplicabilidade do CPC ao processo do trabalho	Admitida, expressamente, pela CF/88 para solução de conflitos coletivos. Quanto aos dissídios individuais trabalhistas, pode ser utilizada quando o empregado for hipersuficiente. Em relação aos empregados hipossuficientes há divergência na doutrina e na jurisprudência quanto a possibilidade de sua utilização.	
Diferença entre o CPC de 2015 e o de 1973	A redação dos dois dispositivos é semelhante. Entretanto, no CPC de 2015 há remessa expressa à regulamentação do procedimento arbitral feita por intermédio de outra lei.	

A possibilidade de escolha dessa via alternativa para a composição de divergências encontra-se limitada de forma subjetiva e objetiva. Somente as pessoas **maiores e capazes,**

2. CF de 1988. Art. 114. § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

inclusive a administração pública, podem utilizar da arbitragem, conforme disposto no art. 1º da referida Lei nº 9.307/96: "As pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis. § 1º A administração pública direta e indireta poderá utilizar-se da arbitragem para dirimir conflitos relativos a direitos patrimoniais disponíveis".

Objetivamente, a matéria posta à apreciação do árbitro deve versar sobre **direitos patrimoniais disponíveis**, assim representados pela categoria de direito cujo titular pode livremente dele despojar, transacionar, renunciar etc. Portanto, encontram-se fora do raio de aplicabilidade da arbitragem os conflitos que tratam de direitos indisponíveis, como as questões de Direito de família e outros de ordem pública.

O juízo arbitral pode ser sigiloso, ao contrário do que acontece com a jurisdição, que, em regra, é pública. Na convenção da arbitragem pode ficar estabelecido que o árbitro fará uso da equidade, hipótese em que não ficará limitado pelas determinações legais. Entretanto, se for no âmbito da administração pública, a arbitragem só poderá ser de direito.

O árbitro é de escolha livre das partes. A lei não impõe qualquer limitação, salvo em relação à capacidade, conforme foi ressaltado.

Uma inovação muito importante, criada pela mencionada Lei nº 9.307/96, diz respeito à **desnecessidade de homologação da sentença arbitral pelo Poder Judiciário**. Assim, proferido a sentença arbitral, o litigante vencido deve cumprir a obrigação ali contida, sob pena de iniciar-se o processo de execução, esse sim perante o Judiciário.

Com o emprego da arbitragem, observam-se as seguintes **vantagens: rapidez**, em face da ausência de acumulo de serviço, tão comum no Poder Judiciário; a **especialização dos árbitros**, que, na maioria das vezes, compõem as denominadas câmaras de arbitragem, circunstância que implica decisão mais justa dos litígios; **irrecorribilidade das decisões**, se assim for ajustado pelas partes; e, finalmente, a constituição de um **título executivo**,[3] que legitima a propositura da ação de execução forçada.

A principal **desvantagem** da arbitragem diz respeito à **ausência de garantias quanto à imparcialidade dos árbitros**, visto que não gozam das prerrogativas conferidas aos magistrados, como irredutibilidade salarial, inamovibilidade e vitaliciedade.

A arbitragem pode ser **judicial ou extrajudicial**. Ocorre a primeira quando, no curso de demanda judicial, resolvem os litigantes optarem por essa forma de solução do conflito. É extrajudicial a arbitragem quando inexiste ação proposta perante a Justiça.

A arbitragem também pode ser classificada como **prévia ou incidente**, conforme ela seja pactuada antes ou depois de surgir o conflito, seja na forma de cláusula compromissória, inserida no corpo do contrato, ou na forma de compromisso arbitral, respectivamente.

O Código de Defesa do Consumidor, em seu art. 51, inciso VII, diz que **são nulas**, de pleno direito, as cláusulas contratuais relativas ao fornecimento de produtos e serviços que instituam a arbitragem obrigatória.

---

3. Apesar de ser decorrente da atuação extrajudicial para composição de conflitos, **o laudo arbitral é classificado como título executivo judicial,** conforme determinação contida no art. 515, item VII do CPC.

Os dissídios coletivos do trabalho **podem ser solucionados pela via arbitral**, de acordo com o preceito contido no art. 114, § 1º, da Carta Magna de 1988: "Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros".

Apesar da mudança da CLT, com a introdução do citado art. 507-A à CLT, por meio da Lei nº 13.467/17, passando a admitir a arbitragem para solução de conflitos de empregados hipersuficientes, ainda permanece a dúvida sobre a possibilidade de optar por essa via quando se tratar de litígio decorrente da relação de emprego com **empregado hipossuficiente**. A doutrina e jurisprudência reconhecem que os direitos trabalhistas dessa espécie de empregado são irrenunciáveis durante a formação e a execução do contrato de trabalho.

Contudo, uma vez extinto o pacto laboral não estaria mais o trabalhador submetido ao poder diretivo do seu patrão, o que faria desaparecer a presunção de vício na sua manifestação de vontade. Nesse momento, o recurso à arbitragem seria possível para o hipossuficiente, apesar de não ser tradição no direito brasileiro.

Nesse sentido:

> AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. JUÍZO ARBITRAL. COISA JULGADA. LEI Nº 9.307/96. CONSTITUCIONALIDADE. O art. 5º, XXXV, da Constituição Federal dispõe sobre a garantia constitucional da universalidade da jurisdição, a qual, por definir que nenhuma lesão ou ameaça a direito pode ser excluída da apreciação do Poder Judiciário, não se incompatibiliza com o compromisso arbitral e os efeitos de coisa julgada de que trata a Lei nº 9.307/96. É que a arbitragem se caracteriza como forma alternativa de prevenção ou solução de conflitos à qual as partes aderem, por força de suas próprias vontades, e o inciso XXXV do art. 5º da Constituição Federal não impõe o direito à ação como um dever, no sentido de que todo e qualquer litígio deve ser submetido ao Poder Judiciário. Dessa forma, as partes, ao adotarem a arbitragem, tão-só por isso, não praticam ato de lesão ou ameaça à direito. Assim, reconhecido pela Corte Regional que a sentença arbitral foi proferida nos termos da lei e que não há vício na decisão proferida pelo juízo arbitral, não se há de falar em afronta ao mencionado dispositivo constitucional ou em inconstitucionalidade da Lei nº 9.307/96. Despicienda a discussão em torno dos arts. 940 do Código Civil e 477 da CLT ou de que o termo de arbitragem não é válido por falta de juntada de documentos, haja vista que reconhecido pelo Tribunal Regional que a sentença arbitral observou os termos da Lei nº 9.307/96 – a qual não exige a observação daqueles dispositivos legais e não tratou da necessidade de apresentação de documentos (aplicação das Súmulas nºs 126 e 422 do TST). Os arestos apresentados para confronto de teses são inservíveis, a teor da alínea a do artigo 896 da CLT e da Súmula nº 296 desta Corte. Agravo de instrumento a que se nega provimento.[4]
>
> **OJ SDC Nº 08 do TRT15. PLR. ARBITRAGEM PELA JUSTIÇA DO TRABALHO. POSSIBILIDADE.** Havendo o comum acordo, o artigo 4º da Lei nº 10.101 de 2000 possibilita a arbitragem de ofertas finais pela Justiça do Trabalho.

Note-se, entretanto, que a questão ainda não é pacífica no próprio TST, que tem decisões em sentido contrário (AIRR 00415.2005.039.02.04.00. 6ª T. Rel. Min. Horácio Senna Pires. DJ 26.06.2009).

Na doutrina colhida antes da edição da Lei da Reforma Trabalhista, o tema não era pacífico:

4. TST. AIRR 1475/2000-193-05-00. 7ª T. Rel. Min. Pedro Paulo Manus. DJ 17.10.2008.

Quadro Doutrinário – Arbitragem e conflitos trabalhistas		
Posicionamento	**Doutrinadores**	**Exemplo**
A favor	**Amauri Mascaro Nascimento**	[...] o que mostra que sua finalidade não é trabalhista, porque visa atender a questões de comércio, especialmente tendo em vista o Mercosul. Nada impede, no entanto, a sua aplicação nas relações de trabalho (Amauri Mascaro Nascimento).*
Contra	**Bezerra Leite, Alice Monteiro de Barros e Maurício Godinho Delgado**	Há forte resistência quanto à compatibilidade da arbitragem com o Direito Individual do Trabalho. Afinal, neste ramo prevalece a noção de indisponibilidade de direitos trabalhistas, não se compreendendo como poderia ter validade certa decisão de árbitro particular que suprimisse direitos indisponíveis do trabalhador (Maurício Godinho Delgado).**
*.NASCIMENTO. Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho.** 21 ed. São Paulo: Saraiva, 2002 P. 18. **.DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10 ed. Ltr: São Paulo, 2011. P. 165.		

1.4. Mediação

A mediação é uma espécie **heterônoma** de solução de divergências intersubjetivas. Quando se opta por esse sistema, escolhe-se, por mútuo acordo, uma **terceira pessoa** estranha ao conflito, que utiliza de diversas técnicas de mediação, elimina paulatinamente os pontos principais do dissenso, e aproxima os interesses à categoria de convergência.

Nesse caso, o mediador oferece uma proposta de solução do conflito, que pode ser aceita ou não pelos interessados. No âmbito do Direito do trabalho, as autoridades administrativas em matéria trabalhista e os integrantes do MPT também assumem o papel de mediadores, sobretudo em questões envolvendo direitos difusos e coletivos.

A mediação é disciplinada pela Lei nº 13.140/15, que no seu art. 2º lista os seus princípios fundamentais, quais sejam: "imparcialidade do mediador; isonomia entre as partes; oralidade; informalidade; autonomia da vontade das partes; busca do consenso; confidencialidade; e boa-fé".

Pode ser objeto de mediação o conflito que verse sobre direitos disponíveis ou sobre direitos indisponíveis que admitam transação (art. 3º da Lei nº 13.140). Sendo assim, é possível adotar a transação como meio de solução de conflito individual do trabalho quando já extinto o contrato de trabalho.

Saliente-se, todavia, que **não há consenso quanto à natureza jurídica da mediação**. Há autores, a exemplo de Bezerra Leite,[5] que classificam a mediação como forma de autocomposição.

Todavia, entende-se que o simples fato de a solução para o litígio ser facultativa, não implica reconhecer o caráter autônomo desse meio de resolução de conflitos. Isso porque, se a proposta oferecida é aceita, houve, de fato, a intervenção de um terceiro para por fim ao litígio e a hipótese será de heterocomposição.

No que se refere ao Direito individual do trabalho, a função de mediador é desempenhada, também, pelos integrantes das comissões de conciliação prévia, que serão estudadas a seguir.

5. LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 8 ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 111.

1.5. Comissões de conciliação prévia

As comissões de conciliação prévia foram introduzidas no ordenamento jurídico laboral por intermédio da Lei nº 9.958/2000, que acrescentou o Título VI-A na CLT.

As CCP são **organismos paritários,** formados por representantes de empregados e empregadores, destinados a promover a transação extrajudicial entre esses atores sociais.[6]

Exige-se, nesse caso, que a transação seja relativa a direitos patrimoniais privados, para que o termo respectivo produza os efeitos legais.

O STF, por meio de decisão plenária proferida nos autos das ADIs nº 2.139 e 2.160,[7] conferiu ao art. 625-D da CLT, **interpretação conforme a Constituição Federal, para declarar o caráter facultativo** da passagem dos litígios trabalhistas pelas comissões de conciliação prévia.

ATENÇÃO! O que o STF considerou inconstitucional não foi o dispositivo legal que criou as Comissões de Conciliação Prévia, mas sim a interpretação do referido artigo que exige a submissão da demanda à Comissão de Conciliação Prévia antes do ajuizamento da ação trabalhista.

Em 2009 o TST uniformizou a jurisprudência da Corte ao decidir que a submissão de conflitos à comissão de conciliação prévia não constitui pressuposto processual nem condição da ação.

Em sentido semelhante, a OJ nº 391 da SDI-1 do TST aplicável ao âmbito portuário:

> **OJ Nº 391.** PORTUÁRIOS. SUBMISSÃO PRÉVIA DE DEMANDA A COMISSÃO PARITÁRIA. LEI Nº 8.630, DE 25.02.1993. INEXIGIBILIDADE. (DEJT divulgado em 09, 10 e 11.06.2010) A submissão prévia de demanda a comissão paritária, constituída nos termos do art. 23 da Lei nº 8.630, de 25.02.1993 (Lei dos Portos), não é pressuposto de constituição e desenvolvimento válido e regular do processo, ante a ausência de previsão em lei.[8]

Proposta e aceita a conciliação perante a Comissão de Conciliação, é lavrado um termo que vincula as partes, com eficácia liberatória geral, exceto em relação às parcelas expressamente ressalvadas. Esse termo adquire a qualidade de **título executivo extrajudicial, executável na Justiça do Trabalho.**

---

6. CLT. Art. 625-A. As empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representantes dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho.
7. O Tribunal, por unanimidade e nos termos do voto da Relatora, Ministra Cármen Lúcia (Presidente), **julgou parcialmente procedentes os pedidos, para dar interpretação conforme a Constituição ao art. 625-D, § 1º a § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho, assentando que a Comissão de Conciliação Prévia constitui meio legítimo, mas não obrigatório, de solução de conflitos, permanecendo o acesso à Justiça resguardado para todos os que venham a ajuizar demanda diretamente ao órgão judiciário competente, e para manter hígido o inciso II do art. 852-B da CLT, no sentido de se considerar legítima a citação nos termos estabelecidos na norma. Impedido o Ministro Gilmar Mendes. Ausente, justificadamente, o Ministro Celso de Mello (STF. Plenário, 01.08.2018).**
8. A referida Lei n° 8.630/93 foi revogada expressamente pela Lei nº 12.815/13.

O TST posiciona-se nesse sentido:

> TERMO DE CONCILIAÇÃO FIRMADO PERANTE A COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. AUSÊNCIA DE RESSALVAS. EFEITOS. QUITAÇÃO GERAL DO CONTRATO DE TRABALHO. A Dt. SBDI-1 do TST pacificou entendimento quanto ao caráter geral da quitação dada nas Comissões de Conciliação Prévia. Para a SBDI-1, nos termos do parágrafo único do art. 625-E da CLT, – o termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas. Sendo evidenciada a existência de norma especial, não há de se aplicar o art. 477, § 2º, consolidado ou mesmo a Súmula Nº 330 desta Corte, de forma a se conferir eficácia apenas às parcelas constantes do termo de conciliação e desde que inexistente ressalva. Assim, ausente ressalva expressa no termo de conciliação firmado perante a Comissão de Conciliação Prévia, o título em questão possui eficácia liberatória geral, com quitação ampla do extinto contrato de trabalho. Ressalva-se o entendimento deste Relator, mas confere-se efetividade à jurisprudência dominante da Corte. Recurso de revista conhecido e provido.[9]

1.6. Jurisdição

Etimologicamente, o termo jurisdição tem origem no latim *iuris dictio e* significa *dicção do direito*. Com o surgimento e o fortalecimento do Estado, retirou-se do particular a possibilidade de *fazer justiça com as próprias mãos*, com algumas exceções expressamente previstas na lei.

A partir de então, o Estado criou para si um dever, qual seja, o exercício da jurisdição e ao mesmo tempo conferiu ao cidadão o direito de exigir a prestação da atividade jurisdicional, denominado de direito de petição. Em outras palavras, o Estado, ao atrair para si o monopólio da jurisdição, tornou-se devedor da prestação jurisdicional.

Com a adoção da tradicional teoria da tríplice divisão dos poderes, formulada por *Montesquieu*, a jurisdição passou a ser desempenhada, de forma típica, pelo Poder Judiciário, ao lado da função administrativa, exercida pelo Poder Executivo, e da função legislativa, cumprida pelo Poder Legislativo.

A jurisdição relativa aos conflitos de natureza laboral é exercida, no Brasil, pela Justiça do Trabalho, cuja composição, estrutura e limites de competência encontram-se fixados pela atual Carta Magna e serão analisados mais adiante.

A) Conceito

Jurisdição nada mais é do que **o poder** e, ao mesmo tempo, **o dever** que o Estado tem de *dizer* (*iuris dictio*), na solução do conflito de interesses caracterizado pela pretensão resistida (interesse individual), quando nesse sentido for provocado, com o objetivo final de realizar a pacificação social (interesse coletivo).

O Estado exerce esse poder/dever, também denominado de função ou atividade estatal, mediante a aplicação das regras hipotéticas definidas pelo Direito material ao caso concreto. No caso de litígios de natureza trabalhista também são utilizadas as normas de caráter profissional, ou seja, de regras estabelecidas pelos próprios interessados.

9. TST. RR 106400-24.2007.5.23.0003. 6ª. T. Rel. Min. Maurício Godinho Delgado. DJET 07.10.2011.

primeiro grau. A competência seria do TRT apenas se a discussão em torno da legalidade, ou não, das cláusulas impugnadas fosse genérica, de efeitos abstratos, sem a concretude da pretensão de horas extraordinárias formulada em ação individual. Vencido o Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, relator. TST-RO-566700-68.2008.5.01.0000, SBDI-II, rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, red. p/ acórdão Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 30.10.2012 (TST. Info nº 28).

CC. Ação coletiva. Decisão com efeitos erga omnes. Execução individual. Art. 877 da CLT. Não incidência.

O art. 877 da CLT – segundo o qual é competente para a execução das decisões o Juiz ou o Presidente do Tribunal que tiver conciliado ou julgado originariamente o dissídio – não é aplicável à execução individual das decisões proferidas em ação coletiva, porquanto possui procedimento específico e regulamentado na Lei de Ação Civil Pública, combinada com o Código de Defesa do Consumidor, ambos plenamente compatíveis com o Processo do Trabalho. Assim, na hipótese em que a exequente, domiciliada em Fortaleza/CE, aforou execução individualizada, dizendo-se beneficiada pelos efeitos erga omnes da coisa julgada produzida em ação coletiva que tramitou na Vara do Trabalho de Araucária/PR, a SBDI-II, por unanimidade, julgou procedente o conflito negativo de competência para declarar competente a Vara do Trabalho de Fortaleza/CE. Ressaltou o Ministro relator que entendimento em sentido contrário imporia aos beneficiários da ação coletiva um ônus processual desarrazoado, o que tornaria ineficaz o pleno, rápido e garantido acesso à jurisdição e violaria a garantia constitucional do Devido Processo Legal Substancial. TST-CC-1421-83.2012.5.00.0000, SBDI-II, rel. Min. Alexandre Agra Belmonte, 28.8.2012 (TST. Info nº 20).

Honorários advocatícios. Ação de cobrança. Natureza civil. Incompetência da Justiça do Trabalho.

A Justiça do Trabalho não é competente para julgar ação de cobrança de honorários advocatícios, pois se refere a contrato de prestação de serviços, relação de índole eminentemente civil, não guardando nenhuma pertinência com a relação de trabalho de que trata o art. 114, I, da CF. Com esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos por divergência jurisprudencial e, no mérito, por maioria, deu-lhes provimento para restabelecer a decisão proferida pelo TRT, mediante a qual se acolhera a preliminar de incompetência material desta Justiça do Trabalho, e, anulando os atos decisórios praticados no processo, determinar a remessa dos autos à Justiça Comum Estadual, para que prossiga no feito como entender de direito. Na espécie, ressaltou o Ministro relator ser razoável "cometer a Justiça comum a tarefa de dirimir controvérsia relativa à prestação de serviços levada a cabo por profissional autônomo que, senhor dos meios e das condições da prestação contratada, coloca-se em patamar de igualdade (senão de vantagem) em relação àquele que o contrata. Tal seria o caso típico dos profissionais da engenharia, advocacia, arquitetura e medicina que exercem seus misteres de forma autônoma, mediante utilização de meios próprios e em seu próprio favor." Vencidos os Ministros Ives Gandra Martins Filho e Delaíde Miranda Arantes. TST-E-RR-48900-38.2008.5.15.0051, SBDI-I, rel. Min. Lelio Bentes Corrêa, 30.8.2012 (TST. Info nº 20).

7. QUADRO SINÓPTICO

Capítulo II – Jurisdição e ação trabalhista		
Instituto	**Conteúdo**	**item**
Formas de solução dos conflitos trabalhistas		
Autotutela	Ocorre quando o ofendido, com os seus próprios esforços, faz prevalecer o seu interesse e impõe a sua vontade sobre outra pessoa com quem se encontra em conflito.	1.1
Autocomposição	Na autocomposição, as próprias pessoas que estão em conflito chegam a uma solução sem a necessidade de intervenção de um terceiro, por meio de um de processo de negociação pelo qual cada participante despoja-se de uma parcela do seu direito.	1.2

Capítulo II – Jurisdição e ação trabalhista				
Instituto	**Conteúdo**			**item**
Arbitragem	É o meio de solução de conflitos pelo qual os interessados atribuem a um terceiro a tarefa de pôr fim ao dissídio, de forma prévia ou após a sua instalação, com a obrigação de cumprir o que ficar decido.			1.3
Mediação	A mediação é uma espécie heterônoma (ou autônoma para alguns autores) de solução de divergências intersubjetivas. Quando se opta por esse sistema, escolhe-se uma terceira pessoa estranha ao conflito, que, por meio do uso de diversas técnicas de mediação, elimina os pontos principais do dissenso e aproxima os interesses à categoria de convergência. O resultado consiste em uma proposta de saída para o impasse, que pode ser aceita ou não pelos interessados.			1.4
Comissões de conciliação prévia	As CCP são organismos paritários, formados por representantes de empregados e empregadores, destinados a promover a transação extrajudicial entre esses atores sociais.			1.5
Jurisdição	Jurisdição nada mais é do que o poder e, ao mesmo tempo, o dever que o Estado tem de *dizer o direito* (*iuris dictio*), no sentido de solucionar um conflito de interesses caracterizado pela pretensão resistida (interesse individual), quando nesse sentido for provocado, e com o objetivo de realizar a pacificação social (interesse coletivo).			1.6 “a”
Organização da Justiça do Trabalho				
Cúpula	**TST**	O Tribunal Superior do Trabalho é composto por 27 Ministros Togados. É o órgão de cúpula do Poder Judiciário do Trabalho, com sede em Brasília e jurisdição em todo o território nacional.		2.1
	ENAMAT	A Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de magistrados do Trabalho – ENAMAT funciona junto ao Tribunal Superior do Trabalho. Compete-lhe, principalmente, regulamentar os cursos oficiais para o ingresso e promoção na carreira.		2.1 “a”
	CSJT	O Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT, também vinculado ao Tribunal Superior do Trabalho, tem como função, dentre outras, exercer a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, como órgão de emissão de estratégia central desse ramo do Poder Judiciário, cujas decisões terão efeito vinculante.		2.1 “b”
Segunda instância	Os Tribunais Regionais do Trabalho, em número de vinte e quatro, compõem a segunda instância da Justiça do Trabalho e gozam de autonomia financeira e administrativa.			2.2
Primeira instância	As Varas do Trabalho são os órgãos de primeira instância da Justiça do Trabalho. Os Juízos de Direito, da Justiça Ordinária Estadual, encontram-se investidos da jurisdição laboral naquelas localidades não abrangidas, territorialmente, pelas Varas do Trabalho, na forma definida por lei.			2.3 e 2.6
Magistratura do Trabalho	**Investidura**	O ingresso na primeira instância da magistratura do trabalho é feito exclusivamente por meio de concurso de provas e títulos para o cargo de juiz do trabalho substituto.		2.4 “a”
	Concurso	Somente estão habilitados a prestar o concurso público para o cargo de Juiz do Trabalho Substituto os bacharéis em Direito que possuam tempo mínimo de três anos de atividade jurídica, na data da inscrição.		2.4 “b”
	Juiz Titular	**Remoção**	Inicialmente, o preenchimento é feito pelo do procedimento da remoção, feito por juiz Titular de outra unidade jurisdicional de primeira instância, no prazo máximo de quinze dias. Deve-se observar o critério da antiguidade, na hipótese de haver mais de um candidato à vaga.	2.4 “c”

Capítulo II – Jurisdição e ação trabalhista				
Instituto	**Conteúdo**			**item**
Magistratura do Trabalho	**Juiz Titular**	**Promoção**	Em caso de ausência de requerimento de remoção, o preenchimento do cargo é feito por meio de promoção de Juiz Substituto para Juiz Titular, por antiguidade e por merecimento, de forma alternada.	2.4 “c”
	Desembargadores	**De carreira**	O provimento de quatro quintos dos cargos de juiz dos Tribunais Regionais do Trabalho, também denominados de Desembargadores Federais do Trabalho, é feito pela promoção por antiguidade e merecimento, alternadamente, dentre aqueles ocupantes dos cargos de juiz Titular de Vara do Trabalho.	2.4 “d”
		Quinto constitucional	Um quinto do número de cargos de Desembargador Federal do Trabalho de cada TRT deve ser preenchido por advogados, com mais de dez anos de efetiva atividade profissional, e membros do Ministério Público do Trabalho com mais de dez anos de efetivo exercício, alternadamente.	
	Ministros	**De carreira**	Os ministros do TST são nomeados pelo presidente da república, após lista elaborada pelo próprio Tribunal e aprovação pela maioria absoluta do Senado Federal. Quatro quintos desses cargos são destinados aos Desembargadores dos Tribunais Regionais do Trabalho com mais de trinta e cinco e menos de sessenta e cinco anos.	2.4 “e”
		Quinto constitucional	Um quinto dos cargos de Ministro do TST são providos por advogados e membros do Ministério Público do Trabalho, desde que possuam mais de 10 anos de atividade profissional ou de efetivo serviço no cargo, respectivamente, com observância dos limites de idade previstos para os juízes de Carreira.	
	Garantias	Vitaliciedade, inamovibilidade e irredutibilidade de vencimentos.		2.4 “f”
	Prerrogativas	• ser ouvido como testemunha em dia, hora e local previamente ajustados com a autoridade ou juiz de instância igual ou inferior; • não ser preso senão por ordem escrita do Tribunal ou do órgão especial competente para o julgamento, salvo em flagrante de crime inafiançável, caso em que a autoridade fará imediata comunicação e apresentação do magistrado ao presidente do Tribunal a que esteja vinculado; • ser recolhido a prisão especial, ou a sala especial de Estado-Maior, por ordem e à disposição do Tribunal ou do órgão especial competente, quando sujeito à prisão antes do julgamento final; • não estar sujeito à notificação ou à intimação para comparecimento, salvo se expedida por autoridade judicial; • portar arma de defesa pessoal.		2.4 “g”

Capítulo II – Jurisdição e ação trabalhista			
Instituto	**Conteúdo**		**item**
Magistratura do Trabalho	**Deveres**	• cumprir e fazer cumprir, com independência, serenidade e exatidão, as disposições legais e atos de ofício; • não exceder injustificadamente os prazos para sentenciar ou despachar; • determinar as providências necessárias para que os atos processuais se realizem nos prazos legais; • tratar com urbanidade as partes, os membros do Ministério Público, os advogados, as testemunhas, os funcionários e auxiliares da Justiça, e atender aos que o procurarem, a qualquer momento, quando se trate de providência que reclame e possibilite solução de urgência; • residir na sede da comarca, salvo autorização do órgão disciplinar a que estiver subordinado; • comparecer pontualmente à hora de iniciar-se o expediente ou sessão, e não se ausentar injustificadamente antes de seu término; • exercer assídua fiscalização sobre os subordinados, especialmente no que se refere à cobrança de custas e emolumentos, embora não haja reclamação das partes; • manter conduta irrepreensível na vida pública e particular.	2.4 “h”
	Proibições	• exercer, ainda que em disponibilidade, outro cargo ou função, salvo uma de magistério; • receber, a qualquer título ou pretexto, custas ou participação em processo; • dedicar-se à atividade político-partidária; • receber, a qualquer título ou pretexto, auxílios ou contribuições de pessoas físicas, entidades públicas ou privadas, ressalvadas as exceções previstas em lei; • exercer a advocacia no juízo ou Tribunal do qual se afastou, antes de decorridos três anos do afastamento do cargo por aposentadoria ou exoneração.	2.4 “i”
	Proibições	• exercer o comércio ou participar de sociedade comercial, inclusive de economia mista, exceto como acionista ou quotista; • exercer cargo de direção ou técnico de sociedade civil, associação ou fundação, de qualquer natureza ou finalidade, salvo de associação de classe, e sem remuneração; • manifestar, por qualquer meio de comunicação, opinião sobre processo pendente de julgamento, seu ou de outrem, ou juízo depreciativo sobre despachos, votos ou sentenças, de órgãos judiciais, ressalvada a crítica nos autos e em obras técnicas ou no exercício do magistério.	2.4 “i”
	Suspeição (CLT)	• inimizade pessoal; • amizade íntima; • parentesco por consanguinidade ou afinidade até o terceiro grau civil; • interesse particular na causa.	2.4 “j”

Capítulo II – Jurisdição e ação trabalhista			
Instituto	**Conteúdo**		**item**
Magistratura do Trabalho	**Impedimento (CPC)**	É vedado ao juiz exercer suas funções no processo: • em que interveio como mandatário da parte, oficiou como perito, funcionou como membro do Ministério Público ou prestou depoimento como testemunha; • de que conheceu em outro grau de jurisdição, tendo proferido decisão; • quando nele estiver postulando, como defensor público, advogado ou membro do Ministério Público, seu cônjuge ou companheiro**,** ou qualquer parente, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, inclusive**;** • quando for parte no processo ele próprio, seu cônjuge ou companheiro, ou parente, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, inclusive; • quando for sócio ou membro de direção ou de administração de pessoa jurídica parte no processo; • quando for herdeiro presuntivo, donatário ou empregador de qualquer das partes; • em que figure como parte instituição de ensino com a qual tenha relação de emprego ou decorrente de contrato de prestação de serviços; • em que figure como parte cliente do escritório de advocacia de seu cônjuge, companheiro ou parente, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, inclusive, mesmo que patrocinado por advogado de outro escritório; • quando promover ação contra a parte ou seu advogado.	2.4 “j”
Ministério Público	**Organização**	O Ministério Público do Trabalho é composto de uma Procuradoria-Geral, que atua perante o TST e vinte e quatro Procuradorias Regionais, que atuam perante os Tribunais Regionais do Trabalho.	2.5 “a”
	Ingresso	O ingresso na carreira do Ministério Público do Trabalho efetiva-se, de forma exclusiva, após a aprovação em concurso público de provas e títulos para o cargo de Procurador do Trabalho, com promoções para os cargos de Procurador Regional do Trabalho e de Subprocurador-Geral do Trabalho.	
	Atribuições principais	• promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos; • 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; • propor as ações necessárias à defesa dos direitos e interesses dos menores, incapazes e índios, decorrentes das relações de trabalho; • instaurar instância em caso de greve, quando a defesa da ordem jurídica ou o interesse público assim o exigir; • 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.	2.5 “b”

Capítulo II – Jurisdição e ação trabalhista			
Instituto	**Conteúdo**		**item**
Ministério Público	**Prerrogativas**	• sentar-se no mesmo plano e imediatamente à direita dos juízes singulares ou presidentes dos órgãos judiciários perante os quais oficiem; • usar vestes talares; • ter ingresso e trânsito livres, em razão de serviço, em qualquer recinto público ou privado, respeitada a garantia constitucional da inviolabilidade do domicílio; • prioridade em qualquer serviço de transporte ou comunicação, público ou privado, no Território Nacional, quando em serviço de caráter urgente; • porte de arma, independentemente de autorização, conforme Resolução Conjunta CNJ/CNMP nº 4/14; • carteira de identidade especial, de acordo com modelo aprovado pelo Procurador-Geral da República e por ele expedida.	2.5 “c”
Serviços auxiliares	**Secretaria das Varas**	A secretaria das Varas do Trabalho é um órgão auxiliar e permanente da Justiça do Trabalho. O serviço burocrático na primeira instância é exercido pelos servidores lotados nessas secretarias, que ocupam cargo de provimento efetivo ou em comissão, função semelhante àquelas exercidas pelos serventuários dos cartórios da Justiça Ordinária.	2.7 “a”
	Secretaria dos Tribunais	Os Tribunais Regionais do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho são auxiliados pelos servidores de suas respectivas secretarias.	2.7 “b”
	Serviço de Distribuição de feitos	Quando em uma localidade houver mais de uma Vara do Trabalho a petição inicial de processo físico é previamente submetida ao setor de distribuição de feitos do fórum, onde é distribuída pela ordem rigorosa de sua apresentação. No PJe-JT a distribuição é feita automaticamente pelo sistema, quando a parte ou o seu patrono ajuíza a reclamação pela *internet*.	2.7 “c”
	Oficial de Justiça	O oficial de justiça é um serventuário ao qual incumbe a execução de diligências fora dos limites do estabelecimento da unidade jurisdicional. Na Justiça do Trabalho, o oficial de justiça, além de exercer as tarefas inerentes ao seu cargo, acumula a função de avaliar os bens que sofrem constrição judicial.	2.7 “d”
Serviços auxiliares	**Órgãos auxiliares eventuais**	Para que se obtenha a completa satisfação da prestação jurisdicional, é necessário recorrer, de forma eventual, a pessoas que não fazem parte do quadro de servidores do Poder Judiciário. Assim, são auxiliares eventuais do Poder Judiciário o perito, o depositário, o administrador o intérprete etc.	2.7 “e”
Competência			
Conceito	Para o exercício da função jurisdicional, com maior eficiência, segurança e rapidez, é necessário que se faça uma divisão de atribuições, observados os critérios respectivos para traçar limitações a cada órgão jurisdicional. Esse processo de divisão e de limitação recebe a denominação de competência jurisdicional.		3
Competência Internacional	De acordo com as regras que constam do art. 21 do CPC, principalmente aquela constante do inciso II, a Justiça do Trabalho brasileira é competente nos casos em que a prestação de serviço tiver que ser cumprida no território nacional, mesmo que o contrato tenha sido firmado no exterior.		3.1

Capítulo II – Jurisdição e ação trabalhista				
Instituto	**Conteúdo**			**item**
Absoluta	**Em razão da matéria**	• as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; • as ações que envolvam exercício do direito de greve; • as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores; • os mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data*, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição; • os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, "o" da CF/88; • as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; • as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho; • a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, "a", e II, da CF/88 e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir; • outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.			3.2
	Funcional ou hierárquica	**Vara**	Compete processar e julgar toda espécie de litígio individual do trabalho cuja competência não seja atribuída, expressamente, aos Tribunais Regionais ou ao TST, dentro dos limites estabelecidos pelo art. 114, da Constituição Federal de 1988.	3.2
		TRT	O Tribunal Regional do Trabalho é a instância originária para o ajuizamento de diversas ações, como o dissídio coletivo de natureza jurídica e econômica, *habeas corpus*, *habeas data,* mandado de segurança contra ato de juiz de primeira instância, ação rescisória; conflito de competência entre as Varas do Trabalho sob a sua jurisdição, etc.	
		TST	Processar, conciliar e julgar, na forma da lei, em grau originário ou recursal ordinário ou extraordinário, as demandas individuais e os dissídios coletivos entre trabalhadores e empregadores que excedam a jurisdição dos Tribunais Regionais, os conflitos de direito sindical, bem assim outras controvérsias decorrentes de relação de trabalho e os litígios relativos ao cumprimento de suas próprias decisões, de laudos arbitrais e de convenções e acordos coletivos.	3.2

Capítulo II – Jurisdição e ação trabalhista				
Instituto	**Conteúdo**			**item**
Relativa	**Em razão do lugar**	**Regra Geral**	A competência das Varas do Trabalho é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutro local ou no estrangeiro.	3.3
		Agente ou viajante	Quando for parte no dissídio agente ou viajante comercial, a competência é da Vara do Trabalho da localidade em que a empresa tenha agência ou filial e a esta o empregado esteja subordinado e, na falta, é competente a Vara do Trabalho da localização em que o empregado tenha domicílio ou a localidade mais próxima.	
		Brasileiro trabalhando no estrangeiro	A competência das Varas do Trabalho estende-se aos dissídios ocorridos em agência ou filial no estrangeiro, desde que o empregado seja brasileiro e não haja convenção internacional dispondo em contrário.	
		Natureza da atividade empresarial	Em se tratando de empregador que promova realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho, é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços.	
	Valor da causa	No processo do trabalho, não existe o estabelecimento de competência em razão do valor da causa.		
	Modificação da competência	A competência relativa pode ser modificada pela vontade das partes, hipótese que não se aplica ao processo do trabalho, pela continência, pela conexão e pela inércia do reclamado.		
Normativa	A competência normativa da Justiça do Trabalho é aquela que diz respeito a sua tarefa de solucionar os conflitos coletivos de natureza econômica, por meio de uma decisão que tem as mesmas características da lei, como a abstratividade, generalidade e coercibilidade. Todavia, tem aplicabilidade limitada aos integrantes das categorias profissionais e econômicas das entidades sindicais que representam seus interesses.			3.4
Conflito de competência	Ocorre quando dois ou mais órgãos declararem-se competentes ou incompetentes para apreciar e julgar um mesmo litígio. Trata-se do conflito positivo ou negativo de competência, respectivamente.			3.5
A ação trabalhista				
Conceito	É o direito subjetivo que todo cidadão tem de solicitar ao Estado, em regra, por meio do Poder Judiciário, que exerça a sua função jurisdicional, em determinado caso de litígio concreto, tendo em vista que a inércia representa uma de suas características.			4.1
Teorias sobre a ação	**Civilista**	A ação é um direito que só pode ser exercido pelo titular do direito material invocado.		4.1
	Direito concreto	Admite que o direito de ação independe do direito material. Entretanto, só existiria o direito de ação na hipótese da sentença reconhecer o direito material ao autor, ou seja, quando a decisão fosse-lhe favorável.		
	Direito abstrato	Qualquer cidadão, independentemente de ser ou não o titular do direito material, tem o direito de solicitar ao Estado que exerça a sua função jurisdicional, sem qualquer espécie de limitação.		

Capítulo II – Jurisdição e ação trabalhista			
Instituto	**Conteúdo**		**item**
Classificação Das ações	**Declaratória**	Tem como postulação o provimento judicial que declare ser o autor o titular do direito material, sendo que o interesse processual fica por conta da necessidade de eliminar a incerteza de possíveis interpretações dúbias de dispositivos legais aplicados ao caso concreto.	4.3
	Condenatória	Ocorre quando o interesse do reclamante não se limita à declaração de existência ou inexistência de uma relação jurídica ou de um estado, mas que agregue, também, o pedido de condenação da parte contrária no sentido de dar, fazer ou não fazer, característica de uma sentença de efeito preponderantemente condenatório.	
	Constitutiva	O reclamante requer que o provimento jurisdicional crie, modifique ou extinga uma relação jurídica, com produção de efeitos *ex nunc*.	
	Executiva	Nas reclamações executivas, além da condenação, já existe a determinação do juiz para que outra pessoa (um particular ou o próprio Estado), efetive o comando sentencial, em um procedimento de sub-rogação, sem a participação do reclamado e dispensado o início de um processo autônomo de execução.	
	Mandamental	Nas reclamações mandamentais, o autor requer ao juiz a emissão de uma ordem dirigida ao reclamado para que este faça ou deixe de fazer alguma coisa, em cooperação com o Poder Judiciário, com a utilização de meios indiretos para cumprir a obrigação contida no comando sentencial e sem a necessidade de um processo de execução independente.	

8. QUESTÕES

8.1. Questões objetivas

1. (TRT 2 – Juiz do Trabalho Substituto 2ª região/ 2012) Analise as proposições quanto à competência territorial da Justiça do Trabalho, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho.

I. A competência das Varas é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, salvo se contratado noutro local ou no estrangeiro.

II. Quando for parte no dissídio agente ou viajante comercial, a competência será da Vara da localidade em que a empresa tenha agência ou filial e a esta o empregado esteja subordinado.

III. Quando for parte no dissídio agente ou viajante comercial, a competência será da Vara da localidade em que o empregado tenha domicílio ou a localidade mais próxima, se não houver agência ou filial a que o empregado esteja subordinado.

IV. A competência das Varas do Trabalho estende-se aos dissídios ocorridos em agência ou filial no estrangeiro, desde que o empregado seja brasileiro e não haja convenção internacional dispondo em contrário.

v. Em se tratando de empregador que promova realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho, o empregado deverá apresentar reclamação no local de execução de suas atividades.

Estão corretas apenas as proposições:

a) I, II e III.

b) I, III e IV.

c) II, III e IV.
d) I, III e V.
e) II, IV e V.

2. (Porto de Santos – Especialista portuário II/Advogado/2011) Celebrado e descumprido acordo perante a Comissão de Conciliação Prévia, sua execução deverá ser promovida perante

a) a Comissão de Execução Trabalhista.
b) o Ministério do Trabalho e Emprego (Obs: O Ministério do Trabalho foi extinto e suas atribuições foram transferidas para a Secretaria Especial de Previdência de Trabalho do Ministério da Economia).
c) a Superintendência Regional do Trabalho.
d) a Justiça do Trabalho.
e) a Justiça Estadual.

3. (PGE/RO – Procurador do Estado Substituto/2011) Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar, EXCETO:

a) as ações possessórias que decorram do exercício do direito de greve.
b) as ações indenizatórias decorrentes de acidente do trabalho que decorram da relação de trabalho contra o empregador e/ou Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).
c) os dissídios resultantes de contratos de empreitadas em que o empreiteiro seja operário ou artífice.
d) as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores.
e) as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho.

4. (Instituto de Pesquisas Tecnológicas – Advogado/2011) Nos termos da Constituição Federal de 1988, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar

a) acidente de trabalho, na ação em que se pleiteia benefício previdenciário.
b) honorários de profissional liberal.
c) servidor público estatutário.
d) servidor público temporário.
e) conflitos que decorram do direito de greve.

5. (Porto de Santos – Especialista portuário II/Advogado/2011) Nos termos da Constituição Federal, são órgãos da Justiça do Trabalho:

a) Tribunal Superior do Trabalho, Tribunal Regional do Trabalho e Juiz do Trabalho.
b) Superior Tribunal de Justiça, Tribunal Superior do Trabalho, Tribunal Regional do Trabalho e Juiz do Trabalho.
c) Tribunal Superior do Trabalho, Tribunal Regional do Trabalho e Junta de Conciliação e Julgamento.
d) Tribunal Superior do Trabalho, Tribunal Regional do Trabalho, Juiz do Trabalho e Delegacia Regional do Trabalho.
e) Tribunal Superior do Trabalho, Tribunal Regional do Trabalho, Juiz do Trabalho e Ministério do Trabalho e Emprego (Obs: O Ministério do Trabalho foi extinto e suas atribuições foram transferidas para a Secretaria Especial de Previdência de Trabalho do Ministério da Economia).

6. (MPT – Procurador do Trabalho. 2006) No que diz respeito à organização da Justiça do Trabalho:

I. Na composição do Tribunal Superior do Trabalho (TST), devem constar Ministros que tenham sido Juízes de Tribunais Regionais do Trabalho, livremente indicados em lista tríplice elaborada pelo próprio Tribunal Superior e nomeados pelo Presidente da República, após aprovação pela maioria absoluta do Senado Federal.

b) De acordo com o art. 114, VIII, da Constituição da República, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as execuções fiscais cujos fatos geradores decorram de suas decisões, especialmente o imposto sobre a renda.

c) Segundo o entendimento do TST, a Justiça do Trabalho é materialmente incompetente para processar e julgar pedidos de direitos e vantagens previstos na legislação trabalhista referente a período anterior à Lei nº 8.112/90, mesmo que a ação tenha sido ajuizada após a edição da referida lei.

d) Tratando-se de reclamações trabalhistas plúrimas, a aferição do que vem a ser obrigação de pequeno valor, para efeito de dispensa de formação de precatório e aplicação do disposto no § 3º do art. 100 da CF/88, deve ser realizada considerando-se a soma dos créditos de cada reclamante, e não o seu valor individualizado.

e) Na execução por carta precatória, os embargos de terceiro serão oferecidos no juízo deprecado, salvo se indicado pelo juízo deprecante o bem constrito ou se já devolvida a carta, conforme o art. 676, parágrafo único, do CPC de 2015.

44. (IAUPE – Advogado – UPE – 2019) João foi admitido nos quadros funcionais da empresa X Ltda. em 08.12.2017, para exercer a função de operador de produção, tendo sua CTPS assinada no prazo previsto pela legislação trabalhista, além de a empresa ter obedecido aos demais comandos legais para que João se tornasse beneficiário da Previdência Social. No dia 05.04.2019, João sofreu acidente de trabalho ao operar uma máquina por ausência de manutenção por parte de sua empregadora. João ficou com o seu braço direito sequelado. Imediatamente, ajuizou reclamação trabalhista junto a uma das varas do trabalho do local da prestação de serviços, postulando indenização por danos morais em desfavor da empresa X Ltda. Sobre esse caso, assinale a alternativa CORRETA.

a) A Justiça do Trabalho é incompetente para processar e julgar a demanda, pois a teor do § 3º c/c o inciso I do Art. 109 da Constituição Federal, compete à Justiça Comum estadual apreciar e julgar as ações de natureza acidentária.

b) A Justiça do Trabalho é incompetente para processar e julgar a demanda, pois a teor do § 3º c/c o inciso I do Art. 109 da Constituição Federal, compete à Justiça Comum Federal apreciar e julgar as ações de natureza acidentária.

c) A Justiça do Trabalho é incompetente para processar e julgar a demanda, pois a Súmula Vinculante 22, oriunda do Supremo Tribunal Federal, confere competência à Justiça Comum Estadual para processar e julgar demandas dessa natureza.

d) A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar a demanda, ainda que houvesse pedido cumulado de danos morais com o de benefício previdenciário, pois ambos eram decorrentes de relação jurídica de emprego.

e) A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar a demanda somente em relação ao pedido de danos morais, por força do que dispõe a Súmula Vinculante 22, oriunda do Supremo Tribunal Federal.

8.2. Questões discursivas

1. (MPT – Procurador do Trabalho/16º Concurso) É correto afirmar, à vista da Súmula Vinculante n° 22 do E. Supremo Tribunal Federal, que a Justiça do Trabalho é incompetente para processar e julgar ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas contra empregador, pelos sucessores do empregado falecido? Justifique.

2. (TRT 21 – Juiz do Trabalho – 2015) Considerando a legislação e a jurisprudência mais atualizada no que toca ao instituto da Recuperação Judicial, discorra acerca da (in)competência da Justiça do Trabalho na execução trabalhista, inclusive quanto aos créditos previdenciários e fiscais decorrentes.

3. (TRT 1 – Juiz do Trabalho – 2016 – ADAPTADA) Responda justificadamente a que órgão do Judiciário brasileiro compete julgar eventual ação de cobrança movida por uma prostituta de 13 (treze) anos de idade, representada por sua mãe, contra seu cliente, de 25 (vinte cinco) anos de idade para obter o pagamento do valor combinado pelos serviços sexuais que lhe foram prestados em três oportunidade, bem como uma indenização por danos morais, por se sentir ofendida em sua honra.