

Revisão Final

MPU

• Revisão ponto a ponto •

Analista

COORDENAÇÃO

Leandro Bortoleto

Henrique Correia

2025

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

Camila Sabongi

Itens do edital	Tópico do Livro
Princípios do Processo do Trabalho.	1
Organização da Justiça do Trabalho.	2
Competência da Justiça do Trabalho.	3
Procedimentos nos dissídios individuais	5
Reclamação Trabalhista	6
Partes e procuradores. Jus postulandi.	4
Audiência. Revelia. Arquivamento. Perempção.	7
Exceções. Contestação. Reconvenção	8
Conciliação. Mediação e arbitragem	24
Tutelas provisórias.	10
Instrução e julgamento.	11
Custas e gratuidade de justiça.	4.6
Provas no processo do trabalho	9
Recursos no processo do trabalho.	12
Reclamação constitucional.	23
Intervenção do Ministério Público do Trabalho na qualidade de fiscal da lei. Atuação do Ministério Público do Trabalho como autor de ações. Atuação extrajudicial do MPT. Órgão agente e interveniente. Inquérito civil. Notificação Recomendatória. Execução de Termo de Ajuste de Conduta	15
Processos de execução. Liquidação. Modalidades da execução. Embargos do executado e impugnação do exequente.	13 e 14
Prerrogativas processuais da Fazenda Pública em juízo.	25
Prescrição e decadência no processo do trabalho.	26
Teoria Geral do Processo coletivo do trabalho. Microsistema de tutela coletiva. Ação Civil Pública e Ação Civil Coletiva na Justiça do Trabalho. Provas. Coisa julgada. Dano moral Coletivo. Tutelas coletivas na Justiça do Trabalho: inibitória e reparatória.	16
Ação Anulatória de normas coletivas e de autos de infração.	17
Ação rescisória no processo do trabalho.	18
Mandado de segurança no processo do trabalho.	19
Ação de Consignação em Pagamento no Processo do Trabalho.	20
Homologação de Transação Extrajudicial.	21
Dissídios coletivos: conceito, classificação. Sentença normativa. Coisa julgada. Ação de Cumprimento.	22

Itens do edital	Tópico do Livro
Súmulas e Jurisprudência do TST e do STF em matéria processual trabalhista. Súmulas e Jurisprudência dos tribunais superiores.	Abordada em todos os tópicos, relacionando-os à matéria estudada.

1. PRINCÍPIOS DO PROCESSO DO TRABALHO

1.1. Funções dos Princípios

- **Função interpretativa:** auxiliam os operadores do direito na compreensão e aplicação do sistema jurídico.
- **Função informadora:** inspiram o legislador na elaboração da lei
- **Função integrativa:** auxiliam no preenchimento de lacunas normativas.
- **Função normativa:** status de norma jurídica.

1.2. Princípios constitucionais

1.2.1. Devido processo legal

- Previsto no art. 5º, LIV, CF, que prevê: “Ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal”. Significa que o processo deve ser regido pelas regras já existentes no ordenamento jurídico.
- Possui duas dimensões: 1) **Dimensão formal:** direito a um processo regular, de acordo com os preceitos legais. 2) **Dimensão material:** deve-se observar não apenas as exigências formais, mas garantir a parte o acesso à justiça efetiva, com proporcionalidade e razoabilidade (STF).

1.1.2. Juiz natural

- Não é previsto expressamente na CF, mas decorre da interpretação dos incs. XXXVII e LIII do art. 5º CF, traduzindo-se na necessidade de que o juiz competente para a causa seja determinado por regras estabelecidas em momento anterior ao processo, por critérios objetivos e impessoais.
- Possui 3 dimensões: 1) não haverá juízo ou tribunal de exceção (*ad hoc*), nos termos do art. 5º, XXXVII, CF); 2) todos têm direito de se submeter a um juízo competente previamente constituído na forma da lei (art. 5º, LIII, CF); 3) o juiz competente deve ser imparcial.
- Significa que a parte tem direito de ser julgada por **juízo competente previamente determinado na forma da lei**, garantindo-se assim sua **imparcialidade**.

1.1.3. Igualdade processual

- Decorre do art. 5º, *caput*, CF, e se relaciona com a **paridade de armas**, garantindo às partes igualdade no exercício de faculdades processuais ao longo do processo.

1.1.4. Inafastabilidade da jurisdição (ou acesso à justiça)

- Decorre do art. 5º, XXXV, CF, que prevê: “A lei não excluirá da apreciação do judiciário lesão ou ameaça a direito”.
- Tal princípio garante que a parte não apenas será ouvida pelo juiz, mas que irá receber uma efetiva tutela jurisdicional.

1.1.5. Contraditório e ampla defesa

- Decorre do art. 5º, LV, CF e significa que os litigantes, em processo judicial ou administrativo, devem ter assegurado seu direito de serem ouvidos antes da prolação de decisão.
- Possui duas dimensões: 1) **Dimensão formal**: informação e possibilidade de reação, 2) **Dimensão material (substancial)**: informação, possibilidade de reação **e poder de influenciar o julgador**.

CUIDADO, o art. 9º, § único do CPC prevê hipóteses de contraditório diferido, ou seja, decisões que podem ser proferidas sem o contraditório prévio. São elas: I - à tutela provisória de urgência; II - às hipóteses de tutela da evidência previstas no art. 311, incisos II e III; III - à decisão prevista no art. 701.

1.1.6. Motivação das decisões judiciais

- Decorre do art. 93, IX, CF, que prevê que as decisões devem ser fundamentadas, sob pena de nulidade.
- As partes precisam saber as razões da decisão, o que possibilita que venha a questioná-las por meio de recursos.

1.1.7. Publicidade

- Decorre do art. 93, IX, CF, que prevê que as decisões devem ser públicas.
- As razões das decisões devem ser conhecidas pelas partes.
- Possui duas dimensões: 1) **Dimensão interna**: atos devem ser públicos para as partes e seus procuradores, resguardando o contraditório; 2) **Dimensão externa**: atos públicos para a sociedade, para controle da atividade jurisdicional.
- A lei só poderá restringir a publicidade dos atos processuais quando a defesa da intimidade ou o interesse social o exigirem (art. 5º, LX, CF);

1.1.8. Duração razoável do processo

- Decorre do art. 5º, LXXVIII, CF, que prece: “a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação”.

1.3. Princípios específicos do processo do trabalho:

1.1.1. Princípio da proteção

- Aplica-se ao Direito material do Trabalho. **Já no âmbito processual do trabalho, as partes devem ser tratadas igualmente**, portanto o princípio da proteção só é aplicável em sua função informadora, ou seja, influencia o legislador na criação de normas processuais trabalhistas.
- Sua aplicação pode acontecer em alguns casos de evidente prejuízo ao acesso à justiça do empregado em razão de sua hipossuficiência ou da possibilidade de produção de provas, com a criação de regras que reduzam tal prejuízo. Ex. teoria dinâmica do ônus da prova.

1.1.2. Princípio da conciliação

- A conciliação é amplamente incentivada no Processo do Trabalho, o que resta evidente no art. 764, CLT, que prevê: “Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho **serão sempre sujeitos à conciliação**”.
- No rito ordinário, a CLT prevê que a conciliação deve ocorrer em dois momentos processuais: 1) na abertura da audiência inicial, antes da apresentação da defesa (art. 846, CLT); e 2) depois das razões finais e antes da sentença (art. 850, CLT);
- No rito sumaríssimo a conciliação também deve ser incentivada, nos termos do art. 852-E, CLT: “Aberta a sessão, o juiz esclarecerá as partes presentes sobre as vantagens da conciliação e usará os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória do litígio, em qualquer fase da audiência”.
- A conciliação frutífera resultará num termo de conciliação que será lavrado, e constitui **Título Executivo Judicial**. Uma vez concluída, a conciliação se torna **irrecorrível, exceto quanto às prestações devidas para a Previdência Social** (art. 831 da CLT). Ainda, tendo em vista ser irrecurível para as partes, o termo de conciliação só poderá ser impugnado por meio de ação rescisória, nos termos da súmula nº 259 do TST.
- LEMBRE-SE: a conciliação pode ser feita por CCP (Comissão de conciliação prévia), nos termos do art. 625-D, CLT.

1.3.3. Princípio do *jus postulandi*

- Previsto no art. 791 da CLT, o *jus postulandi* significa a possibilidade de os empregados e os empregadores reclamarem pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final, sem o auxílio técnico de um advogado.
- Entretanto, há exceções. Segundo a súmula 425 TST, o *jus postulandi* não se aplica a: 1) Ação rescisória; 2) Ação cautelar; 3) Mandado de segurança; 4) Recursos de competência do TST
- **CUIDADO: A reforma trabalhista trouxe mais uma hipótese na qual não se aplica o *jus postulandi*: o Processo de homologação de acordo extrajudicial, previsto no art. 855-B, CLT.**

1.1.4. Princípio da simplicidade

- O princípio da simplicidade se traduz em uma maior flexibilidade no processo do trabalho, facilitando o acesso à justiça. Tal princípio pode ser observado nos requisitos exigidos para a petição inicial, por exemplo (art. 840, CLT).

1.1.5. Princípio da oralidade

- Em regra, os atos praticados no processo do trabalho são orais, ou seja, verbais.
- Reclamação trabalhista (art. 840, CLT)
- Defesa oral (art. 847, CLT)
- Razões finais (art. 850, CLT)

1.1.6. Princípio da Irrecorribilidade Imediata das Decisões Interlocutórias

- A decisão interlocutória é aquela dada durante o processo, que contém conteúdo decisório que pode gerar ou suprimir direitos, mas não põe fim ao processo;
- Em regra, as decisões interlocutórias não são recorríveis de imediato, podendo ser questionadas em sede de recursos de decisões definitivas (art. 893, §1º, CLT). Tal regra possui algumas exceções, previstas na súmula 214 do TST: 1) decisão de Tribunal Regional do Trabalho contrária à Súmula ou OJ do TST; 2) decisão suscetível de impugnação mediante recurso para o mesmo Tribunal; 3) decisão que acolhe exceção de incompetência territorial, com a remessa dos autos para TRT distinto daquele a que se vincula o juízo excepcionado, consoante o disposto no art. 799, § 2º, da CLT.

2. ORGANIZAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Segundo o art. 111, CF, a Justiça do Trabalho tem os seguintes órgãos:

- I - o Tribunal Superior do Trabalho;
- II - os Tribunais Regionais do Trabalho;
- III - Juízes do Trabalho.

O TST é composto por 27 ministros escolhidos dentre brasileiros com mais de 35 e menos de 70 anos de idade, de notável saber jurídico e reputação ilibada, nomeados pelo Presidente da República após aprovação pela maioria absoluta do Senado Federal (art. 111-A da CF). 1/5 dos membros do TST deverão ser escolhidos entre advogados ou membros MPT com mais de 10 anos efetivo exercício, observado o disposto no art. 94 da CF. Já os demais membros serão escolhidos entre os juízes dos Tribunais Regionais do Trabalho, oriundos da magistratura da carreira, indicados pelo próprio Tribunal Superior.

Importante lembrar que, segundo o § 3º do art. 111-A da CF, compete ao Tribunal Superior do Trabalho processar e julgar, originariamente, a reclamação para a preservação de sua competência e garantia da autoridade de suas decisões.

Ainda, funcionarão junto ao Tribunal Superior do Trabalho: 1) Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT) e 2) Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT).

A Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho tem, dentre outras funções, a de regulamentar os cursos oficiais para o ingresso e promoção na carreira. Já o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, tem a função de supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, como órgão central do sistema, cujas decisões terão efeito vinculante (art. 111-A, § 2º, CF).

Cada Vara do trabalho possui uma secretaria, chefiada pelo Diretor da Secretaria, indicado pelo juiz. As atribuições da secretaria encontram-se descritas no art. 711 da CLT:

- a) o recebimento, a autuação, o andamento, a guarda e a conservação dos processos e outros papéis que lhe forem encaminhados;
- b) a manutenção do protocolo de entrada e saída dos processos e demais papéis;
- c) o registro das decisões;
- d) a informação, às partes interessadas e seus procuradores, do andamento dos respectivos processos, cuja consulta lhes facilitará;
- e) a abertura de vista dos processos às partes, na própria secretaria;
- f) a contagem das custas devidas pelas partes, nos respectivos processos;
- g) o fornecimento de certidões sobre o que constar dos livros ou do arquivamento da secretaria;
- h) a realização das penhoras e demais diligências processuais;
- i) o desempenho dos demais trabalhos que lhe forem cometidos pelo Presidente da Junta, para melhor execução dos serviços que lhe estão afetos.

Em localidades onde há mais de uma Vara do trabalho, faz-se necessário o serviço do distribuidor de feitos (art. 713, CLT), setor que possui a responsabilidade pela distribuição dos processos, de forma impessoal e igual entre as varas competentes, pela ordem rigorosa de sua apresentação ao distribuidor, quando o houver (arts. 714 e 783 da CLT). Feita a distribuição, a reclamação será remetida pelo distribuidor à Junta ou Juízo competente, acompanhada do bilhete de distribuição (art. 788, CLT).

As reclamações serão registradas em livro próprio, rubricado em todas as folhas pela autoridade a que estiver subordinado o distribuidor (Art. 784, CLT). O distribuidor fornecerá ao interessado um recibo do qual constarão, essencialmente, o nome do reclamante e do reclamado, a data da distribuição, o objeto da reclamação e a Junta ou o Juízo a que coube a distribuição (Art. 785, CLT).

A reclamação verbal será distribuída antes de sua redução a termo (Art. 786, CLT).

Existem, ainda, os oficiais de justiça Avaliadores, que possuem a função de realizar atos fora da sede da vara do trabalho ou dos Tribunais Trabalhistas, como estabelece o art. 721 da CLT:

Art. 721 - Incumbe aos Oficiais de Justiça e Oficiais de Justiça Avaliadores da Justiça do Trabalho a realização dos atos decorrentes da execução dos julgados das Juntas de Conciliação e Julgamento e dos Tribunais Regionais do Trabalho, que lhes forem cometidos pelos respectivos Presidentes.

§ 1º Para efeito de distribuição dos referidos atos, cada Oficial de Justiça ou Oficial de Justiça Avaliador funcionará perante uma Junta de Conciliação e Julgamento, salvo quando da existência, nos Tribunais Regionais do Trabalho, de órgão específico, destinado à distribuição de mandados judiciais.

§ 2º Nas localidades onde houver mais de uma Junta, respeitado o disposto no parágrafo anterior, a atribuição para o cumprimento do ato deprecado ao Oficial de Justiça ou Oficial de Justiça Avaliador será transferida a outro Oficial, sempre que, após o decurso de 9 (nove) dias, sem razões que o justifiquem, não tiver sido cumprido o ato, sujeitando-se o serventuário às penalidades da lei.

§ 3º No caso de avaliação, terá o Oficial de Justiça Avaliador, para cumprimento do ato, o prazo previsto no art. 888.

§ 4º É facultado aos Presidentes dos Tribunais Regionais do Trabalho cometer a qualquer Oficial de Justiça ou Oficial de Justiça Avaliador a realização dos atos de execução das decisões desses Tribunais.

§ 5º Na falta ou impedimento do Oficial de Justiça ou Oficial de Justiça Avaliador, o Presidente da Junta poderá atribuir a realização do ato a qualquer serventuário.

Parágrafo único - Distribuída a reclamação verbal, o reclamante deverá, salvo motivo de força maior, apresentar-se no prazo de 5 (cinco) dias, ao cartório ou à secretaria, para reduzi-la a termo, sob a pena estabelecida no art. 731.

3. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.

A jurisdição é UNA, indivisível. Mas para que esta possa ser exercida, é necessário organizar as atribuições e tarefas, dando origem a divisão em competências, que nada mais é do que a **delimitação do exercício da jurisdição**.

As regras de distribuição da competência podem ser encontradas no art. 114 da CF, no art. 651 da CLT e nos Regimentos internos dos Tribunais, como o Regimento interno do TST. Existem quatro critérios que vão delimitar a competência trabalhista:

- **Matéria**
- **Pessoa**
- **Função (funcional)**
- **Lugar (territorial)**

CUIDADO, pois o Valor da causa não delimita a competência no âmbito trabalhista, apenas sendo usado para determinar o procedimento a ser usado (sumário, sumaríssimo ou ordinário).

3.1. Perpetuação da jurisdição

Após o registro ou distribuição da reclamação trabalhista, fixa-se a competência tendo o jurisdicionado a garantia de que não haverá alteração de competência.

Determina-se a competência no momento do registro ou da distribuição da petição inicial. Assim, são irrelevantes as modificações do estado de fato ou de direito ocorridas posteriormente à determinação da competência, salvo quando suprimirem órgão judiciário.

rio ou alterarem a **competência absoluta**, ou seja, a competência em relação à matéria, pessoa ou função (art. 43, CPC).

3.2. Competência originária e derivada

A **competência originária** corresponde à competência atribuída ao órgão que irá analisar a causa em primeiro lugar. Em regra, a competência originária pertence aos juízos de primeiro grau (vara do trabalho). Em alguns casos será dos tribunais (ex. ação rescisória e dissídios coletivos).

Por sua vez, a **competência derivada** é a atribuída para a reanálise da decisão (competência recursal) e, em regra, é dos Tribunais.

3.3. Regra da Kompetenz-Kompetenz

Cada juiz é o juiz de sua própria competência. Isso quer dizer que caberá ao juiz decidir se é ou não competente para o julgamento de determinada ação. Portanto, mesmo em casos em que o juiz é incompetente, resta uma competência mínima para que ele controle sua própria competência. Na prática, tal teoria pode ser observada em casos de declínio de competência ou de conflito de competência.

3.4. Competência absoluta e relativa

A competência poderá ser absoluta, quando tratar da matéria, pessoa ou função; e será relativa, quando tratar de regras territoriais.

A **competência Absoluta** é criada em razão de interesse público, por isso não pode ser modificada pelas partes (art. 62, CPC). Diante de sua relevância, a incompetência absoluta pode ser alegada a qualquer momento ou grau de jurisdição e conhecida de ofício (art. 64, CPC). Mas o TST entende ser impossível alegar a incompetência absoluta apenas nas instâncias superiores quando se exige o prequestionamento.

A **competência Relativa** é aquela que privilegia a vontade das partes. Portanto, as próprias partes podem aplicá-la ou não, inclusive podendo modificá-la, o que não resulta em vício ou nulidade. Diante disso, a incompetência relativa depende de alegação do réu para ser declarada, não podendo ser conhecida de ofício.

CUIDADO, a Reforma trabalhista trouxe a necessidade de apresentação da exceção de incompetência territorial em peça autônoma (art. 800 CLT). Apresentada a exceção de incompetência territorial no prazo de cinco dias a contar da notificação, antes da audiência e em peça que sinalize a existência desta exceção, será suspenso o processo e não se realizará a audiência inaugural até que se decida a exceção. (§ 1º, art. 800, CLT). Os autos serão imediatamente conclusos ao juiz, que intimará o reclamante e, se existentes, os litisconsortes, para manifestação no prazo comum de cinco dias (§ 2º, art. 800, CLT). Se entender necessária a produção de prova oral, o juízo designará audiência, garantindo o direito de o excipiente e de suas testemunhas serem ouvidos, por carta precatória, no juízo que este houver indicado como competente (§ 3º, art. 800, CLT). Decidida a exceção de incompetência territorial, o processo retomará seu curso, com a designação de audiência, a apresentação de defesa e a instrução processual perante o juízo competente (§ 4º, art. 800, CLT).

3.4.1. Competência em razão da pessoa e matéria

O art. 114 estabelece que compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

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

A EC 45/2004 ampliou o rol original do art. 114 e incluiu relações além das empregatícias, como as relações de trabalho *latu sensu* dos autônomos, eventuais, avulsos, voluntários, estágios, etc.

Em relação aos estados estrangeiros, atente-se para o entendimento do STF QUE, embasado no direito consuetudinário analisou os atos dos Estados estrangeiros sob dois aspectos:

1) **Atos de império:** entendidos como aqueles praticados no exercício de suas prerrogativas soberanas. Nesses casos há imunidade de jurisdição. Excepcionalmente, prevalecerá a jurisdição brasileira na hipótese de renúncia expressa do Estado.

2) **Atos de gestão:** quando o Estado atua em matéria de ordem privada (como se fosse um particular), não havendo imunidade de jurisdição. Aqui estaria a contratação de empregados.

O STF afirmou que nas causas trabalhistas o Estado estrangeiro se submete à jurisdição brasileira e, consequentemente, à competência da Justiça do Trabalho, uma vez que se tratam de atos de gestão.

CUIDADO, pois em casos de violação de Direitos Humanos, o STF entende que haverá competência da justiça brasileira, mesmo que se tratem de atos de império.

Mas o STF reconheceu a **imunidade de execução** dos entes de direito público externo, mesmo no caso dos atos de gestão, sob pena de indevida invasão no Estado estrangeiro. Portanto, após a fase de conhecimento em âmbito de reclamação trabalhista, a execução só poderia ser iniciada caso o Estado renunciasse sua imunidade de execução. Ainda, não incide a imunidade de execução quando houver no território brasileiro bens que, embora pertencentes ao ente externo, não tenham nenhum vínculo com as finalidades essenciais inerentes às relações diplomáticas ou representações consultes mantidas em nosso país (STF, RE 222.368-4).

Já no caso de **Organismos internacionais** (ex. OIT e ONU), estes gozam de **imunidade absoluta de jurisdição** quando amparados por norma internacional incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro, não se lhes aplicando a regra do Direito Consuetudinário relativa à natureza dos atos praticados (OJ 416/TST-SDI-I). Excepcionalmente, prevalecerá a jurisdição brasileira **na hipótese de renúncia** expressa à cláusula de imunidade jurisdicional.

No caso dos **Servidores da Administração pública, a justiça do trabalho será competente para julgar causas nas quais as** pessoas de direito privado (empresas públicas e sociedade de economia mista) contratam pelo regime celetista. Já no caso das pessoas jurídicas de direito público (União, Estados, DF, Municípios, autarquias e fundações públi-

cas) a relação pode ser de diversos tipos, o que interfere na competência ou não da justiça do trabalho:

- 1) **Celetista:** competência justiça do trabalho
- 2) **Estatutário:** competência justiça comum
- 3) **Temporário:** competência justiça comum

CUIDADO! Mesmo no caso do vínculo celetista, o STF limita a competência da justiça do trabalho, não abrangendo validade de atos administrativos (como exoneração de empregado em estágio probatório e dispensa em razão de aposentadoria voluntária). Ainda, a fase pré-contratual de seleção e de admissão de pessoal e eventual nulidade também não é competência da justiça do trabalho segundo o STF.

Por fim, em relação aos serventuários de Cartórios extrajudiciais, o TST entende que, em decorrência de os serviços notariais e de registro serem exercidos em caráter privativo, por delegação do poder público, os trabalhadores contratados pelo titular do cartório são vinculados ao titular, gerando vínculo empregatício. Portanto, a competência é da justiça do trabalho.

II - as ações que envolvam exercício do direito de greve;

A justiça do trabalho é competente para julgar ações cujo objeto seja o direito de greve, incluindo as ações possessórias e indenizatórias (Súmula vinculante 23 do STF).

Contudo, a greve de servidores públicos estatutários será competência da justiça comum (ADI 3395). No mais, é competência da justiça comum o julgamento da abusividade de greve de servidores públicos celetistas da administração pública direta, autárquica e fundacional pública (RE 846854 STF). Assim, para o STF, só é competência da justiça do trabalho os servidores das pessoas jurídicas de direito privado, greve de servidores de empresa pública e sociedade de economia mista.

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

A justiça do trabalho é competente para julgar causas que versem sobre representação sindical e contribuição sindical, incluindo conflitos entre sindicatos, federações, confederações e centrais sindicais.

Segundo o STJ, compete à justiça comum processar e julgar demandas em que se discute o recolhimento e o repasse de contribuições sindicais de servidores públicos regidos pelo regime estatutário (STJ RE 1089282).

No mais, o TST vem afastando a competência da justiça do trabalho para ações de representatividade sindical e eleições sindicais quando se tratar de sindicato representativo de servidores públicos estatutários (nesse sentido, decisão de SDI-I do TST, de 2020 no processo E-RR-24300-63.2013.5.24.0006).

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

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

A fim de facilitar o estudo e a memorização, segue tabela que indica quem deve julgar os conflitos de competência:

CONFLITO	COMPETÊNCIA
Conflito entre juízes vinculados a um mesmo Tribunal	Tribunal a que estão vinculados (TRT)
Conflito entre juízes de TRTs diferentes	TST
Conflitos entre TRTs	TST
Conflito entre juízes de justiça diferentes	STJ
Juiz do trabalho x juiz de direito	STJ
TRT x juiz de direito	STJ
Conflito envolvendo tribunais superiores	STF
TST x STJ	STF

VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;**VII - as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;**

CUIDADO, com a diferença de competência entre as diferentes ações que podem decorrer de um acidente de trabalho:

- Ações em face do INSS, pleiteando o pagamento de benefícios previdenciários, em decorrência do acidente do trabalho, são de competência da justiça comum.
- Ações em face do empregador, pleiteando indenizações por danos morais e materiais decorrentes do acidente do trabalho, são de competência da justiça do trabalho (Súmula vinculante 22 do STF).

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

Havendo condenação, incide contribuição social sobre as verbas de natureza salarial. O STF decidiu que a Justiça do Trabalho somente é competente para executar as contribuições sociais decorrentes de sentença condenatória em pecúnia que proferir ou objeto de acordo judicial homologado (Tema 505 da STF com repercussão geral).

Lembre-se que verbas indenizatórias não se sujeitam à incidência de contribuição social.

Ainda, referida competência da justiça do trabalho não inclui a execução de contribuições de terceiros (Sistema S).

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

CUIDADO! A justiça do trabalho não tem competência penal, mesmo em caso de crimes contra organização do trabalho (ADI 3684 STF).

Em relação à autorização para o trabalho artístico de crianças e adolescentes, o art. 7^a CF veda trabalho para menores de 16 anos, salvo condição de aprendiz para maiores de 14 anos. A Convenção 138 da OIT prevê a possibilidade de autorização para o trabalho artístico de crianças e adolescentes. Já o art. 406 CLT prevê a competência do juiz de menores para analisar os pedidos de trabalho artístico de crianças e adolescentes, surgindo o impasse sobre a competência do juízo estadual para analisar e autorizar tal labor ou do juízo trabalhista. Atualmente o entendimento do STF é no sentido da competência da justiça comum, tendo em vista o trabalho artístico de crianças e adolescentes na verdade consistir expressão cultural e promover o desenvolvimento social do indivíduo (nesse sentido liminar na ADI 5326 STF).

Em relação às demandas que versam sobre meio ambiente do trabalho, a Súmula 738 do STF estabelece que compete à justiça do trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança.

3.4.2. Competência funcional

A competência funcional, ou em razão da função, é fixada em decorrência da distribuição interna de atribuições dos órgãos judiciais, no caso, a justiça do trabalho. Tal distribuição pode ser:

- **Hierárquica ou vertical:** divide a competência entre as Vara, TRT ou TST;
- **Horizontal** (Fases do processo): divide a competência entre fase de conhecimento ou fase de execução ou, ainda, a divisão interna dos órgãos: turmas, pleno, etc.

3.4.3. Competência em razão do lugar

A competência em razão do lugar é uma competência relativa, devendo, portanto, ser alegada pelas partes para ser reconhecida pelo juízo.

A regra geral encontra-se prevista no caput do art. 651, CLT, que prevê: “A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutro local ou no estrangeiro”.

Há casos especiais previstos nos incisos do referido artigo, como o caso do agente ou viajante comercial, que atrai a competência da Junta da localidade em que a empresa tenha agência ou filial e a está o empregado esteja subordinado e, na falta, a competente a Junta da localização em que o empregado tenha domicílio ou a localidade mais próxima (§1º, art. 651, CLT).

Ou seja, no caso do agente ou viajante comercial, a competência primeiro será da Junta da localidade em que a empresa tenha agência ou filial e a está o empregado esteja subordinado; Apenas na ausência da primeira opção é que será competente a Junta da localização em que o empregado tenha domicílio ou a localidade mais próxima.

O segundo caso especial trata do empregado que realiza atividades fora do lugar em que foi contratado. Nessa situação a competência é alternativa, ou seja, é assegurado ao

empregado apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços (§3º, art. 651, CLT).

Por fim o §2º do art. 651, CLT prevê que a competência das Juntas de Conciliação e Julgamento 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.

Lembre-se que a incompetência relativa deve ser alegada em peça apartada, nos termos do art. 800 da CLT. Caso a incompetência relativa não seja alegada, a competência será prorrogada, tornando-se o juízo escolhido pelo autor competente.

CUIDADO! Na justiça do trabalho o valor da causa não é critério de delimitação de competência, servindo apenas para definir o rito que será usado:

- até 2 salários mínimos: sumário (art. 2º, §§ 3º e 4º da Lei nº 5.584/70)
- 2 Até 40 salários mínimos: sumaríssimo (art. 852-A a 852-I da CLT)
- Acima de 40: ordinário

3.4.4. Critérios de modificação de competência

A modificação da competência só pode ocorrer na competência relativa, ou seja, no caso do processo do trabalho, na competência territorial. Ocorre em 3 situações:

- Prorrogação da competência: ocorre quando a incompetência relativa não é alegada conforme art. 800 da CLT.
- Foro de eleição: possibilidade de as próprias partes de comum acordo elegerem um local para dirimir futuras questões judiciais. **Não é admitido no Processo do trabalho, conforme IN 39 TST.**
- Continência e conexão: a competência relativa poderá modificar-se pela conexão ou pela continência (art. 54, CPC). Reputam-se conexas 2 ou mais ações quando lhes for comum o pedido ou a causa de pedir (art. 55, CPC). Os processos de ações conexas serão reunidos para decisão conjunta, salvo se um deles já houver sido sentenciado. Serão reunidos, ainda, para julgamento conjunto os processos que possam gerar risco de prolação de decisões conflitantes ou contraditórias caso decididos separadamente, mesmo sem conexão entre eles. Já a continência ocorre entre 2 ou mais ações quando houver identidade quanto às partes e à causa de pedir, mas o pedido de uma, por ser mais amplo, abrange o das demais (art. 56, CPC). Quando houver continência e a ação continente tiver sido proposta anteriormente, no processo relativo à ação contida será proferida sentença sem resolução de mérito, caso contrário, as ações serão necessariamente reunidas (art. 57, CPC).

4. PARTES E PROCURADORES

4.1. Capacidade processual, representação e assistência

Capacidade de ser parte é a aptidão de ser titular de direitos e deveres. A pessoa física adquire tal capacidade com o nascimento com vida, apesar de a lei colocar a salvo desde a concepção, os direitos do nascituro (ar. 2º CC). Já a pessoa jurídica passa a ter capacidade com a inscrição de seus atos constitutivos no respectivo registro (art. 45, CC).

Lembre-se que alguns entes mesmo que despersonalizados, podem atuar como parte no processo. Esse é o caso do condomínio, massa falida e espólio.

A capacidade processual, por sua vez, é a capacidade de estar em juízo e consiste na aptidão de praticar atos processuais sem a assistência ou representação. A pessoa que se encontra no gozo de sua capacidade civil plena possui capacidade processual. Já os incapazes, apesar de ter capacidade para ser parte, não possuem capacidade processual, devendo ser assistidos ou representados em juízo. Na representação, o representante exerce todos os atos de forma exclusiva, já a assistência, o assistente apenas verifica e assiste a atuação do assistido.

Segundo o art. 402 da CLT, a capacidade plena do empregado ocorre aos 18 anos, havendo a possibilidade de emancipação, nos termos do art. 5º, § único do CC:

Parágrafo único. Cessará, para os menores, a incapacidade:

I - pela concessão dos pais, ou de um deles na falta do outro, mediante instrumento público, independentemente de homologação judicial, ou por sentença do juiz, ouvido o tutor, se o menor tiver dezesseis anos completos;

II - pelo casamento;

III - pelo exercício de emprego público efetivo;

IV - pela colação de grau em curso de ensino superior;

V - pelo estabelecimento civil ou comercial, ou pela existência de relação de emprego, desde que, em função deles, o menor com dezesseis anos completos tenha economia própria.

Segundo a doutrina majoritária, será representado o menor de 16 anos, e assistido o maior de 16 e menor de 18 anos. Contudo, o texto legal não faz distinção. Assim, de acordo com o art. 793 da CLT, o menor de 18 anos será representado, de forma sucessiva: 1) pelos seus representantes legais (pais); 2) pela Procuradoria da Justiça do Trabalho; 3) pelo sindicato; 4) pelo Ministério Público estadual; 5) por curador nomeado em juízo.

Os Estados e os Municípios não têm legitimidade para recorrer em nome das autarquias detentoras de personalidade jurídica própria, devendo ser representadas pelos procuradores que fazem parte de seus quadros ou por advogados constituídos (OJ 318, SDI I TST).

De acordo com a súmula 436 do TST, A União, Estados, Municípios e Distrito Federal, suas autarquias e fundações públicas, quando representadas em juízo, ativa e passivamente, por seus procuradores, estão dispensadas da juntada de instrumento de mandato e de comprovação do ato de nomeação.

Nas audiências trabalhistas, as partes devem comparecer à audiência de julgamento, independentemente do comparecimento de seus representantes, salvo, nos casos de Reclamatórias Plúrimas ou Ações de Cumprimento, quando os empregados poderão fazer-se representar pelo Sindicato de sua categoria (art. 843 CLT). É facultado ao empregador fazer-se substituir pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão o proponente, não necessitando que tal preposto seja empregado da parte reclamada (§§ 1º e 3º, art. 843 CLT). Se por doença ou qualquer outro motivo poderoso, devidamente comprovado, não for possível ao empregado comparecer

pessoalmente, poderá fazer-se representar por outro empregado que pertença à mesma profissão, ou pelo seu sindicato (§2º, art. 843 CLT).

4.2. Jus postulandi

No processo do trabalho admite-se que empregado e empregador podem demandar em juízo sem a assistência de advogado. A essa possibilidade dá-se o nome de *jus postulandi* (art. 791 da CLT). Entretanto, há exceções. Segundo a súmula 425 TST, o *jus postulandi* não se aplica a: 1) Ação rescisória; 2) Ação cautelar; 3) Mandado de segurança; 4) Recursos de competência do TST

CUIDADO: A reforma trabalhista trouxe mais uma hipótese na qual não se aplica o *jus postulandi*: o Processo de homologação de acordo extrajudicial, previsto no art. 855-B, CLT.

4.3. Sucessão processual

A sucessão processual é a modificação de algum dos polos processuais durante o andamento do processo. A sucessão será obrigatória no caso de morte das partes, pelo espólio ou pelos sucessores (art. 110, CPC).

4.4. Substituição processual

Segundo o art. 8º, III, CF, ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas. Nesse sentido, a Constituição concedeu aos sindicatos a legitimidade para tutelar os interesses da categoria independentemente de autorização dos substituídos. Nesse sentido, ao atuar como substituo processual, o sindicato não precisa apresentar rol de substituídos para ingressar com Ação Civil Coletiva.

Diferentemente dos sindicatos, as associações profissionais, segundo o STF, precisam apresentar autorização expressa dos substituídos para demandar em juízo, sendo, portanto, caso de representação processual, nos termos do art.5º, XXI, CF.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) também pode atuar como substituto processual, na defesa de interesses individuais homogêneos dos trabalhadores. Segundo a doutrina majoritária, no caso de interesses difusos e coletivos, o MPT atua em legitimidade anômala (ou autônoma).

4.5. Poderes, deveres e responsabilidades.

Segundo o art. 139 da CPC, o juiz dirigirá o processo, incumbindo-lhe:

I - assegurar às partes igualdade de tratamento;

II - velar pela duração razoável do processo;

III - prevenir ou reprimir qualquer ato contrário à dignidade da justiça e indeferir postulações meramente protelatórias;

IV - determinar todas as medidas indutivas, coercitivas, mandamentais ou sub-rogatórias necessárias para assegurar o cumprimento de ordem judicial, inclusive nas ações que tenham por objeto prestação pecuniária;

V - promover, a qualquer tempo, a autocomposição, preferencialmente com auxílio de conciliadores e mediadores judiciais;

VI - dilatar os prazos processuais e alterar a ordem de produção dos meios de prova, adequando-os às necessidades do conflito de modo a conferir maior efetividade à tutela do direito;

VII - exercer o poder de polícia, requisitando, quando necessário, força policial, além da segurança interna dos fóruns e tribunais;

VIII - determinar, a qualquer tempo, o comparecimento pessoal das partes, para inquiri-las sobre os fatos da causa, hipótese em que não incidirá a pena de confesso;

IX - determinar o suprimimento de pressupostos processuais e o saneamento de outros vícios processuais;

X - quando se deparar com diversas demandas individuais repetitivas, oficial o Ministério Público, a Defensoria Pública e, na medida do possível, outros legitimados a que se referem o art. 5º da Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985, e o art. 82 da Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990, para, se for o caso, promover a propositura da ação coletiva respectiva.

Tal artigo é aplicável ao processo do trabalho por força da IN 39 do TST, com exceção da parte final do inciso V, uma vez que no âmbito trabalhista quem realiza a mediação e conciliação é o juiz do trabalho.

Em relação à responsabilidade, o art. 143 do CPC prevê que o juiz responderá, civil e regressivamente, por perdas e danos quando: I - no exercício de suas funções, proceder com dolo ou fraude; II - recusar, omitir ou retardar, sem justo motivo, providência que deva ordenar de ofício ou a requerimento da parte, o que será verificado depois que a parte requerer ao juiz que determine a providência e o requerimento não for apreciado no prazo de 10 dias.

Conforme art. 801 da CLT, o juiz, presidente ou vogal, é obrigado a dar-se por suspeito, e pode ser recusado, por algum dos seguintes motivos, em relação à pessoa dos litigantes: a) inimizade pessoal; b) amizade íntima; c) parentesco por consanguinidade ou afinidade até o terceiro grau civil; d) interesse particular na causa.

Se o recusante houver praticado algum ato pelo qual haja consentido na pessoa do juiz, não mais poderá alegar exceção de suspeição, salvo sobrevivendo novo motivo. A suspeição não será também admitida, se do processo constar que o recusante deixou de alegá-la anteriormente, quando já a conhecia, ou que, depois de conhecida, aceitou o juiz recusado ou, finalmente, se procurou de propósito o motivo de que ela se originou.

Observe que a CLT não faz distinção entre hipóteses de impedimento e suspeição, todavia, o CPC é aplicável supletivamente ao âmbito trabalhista, o que redundará na aplicação dos arts. 144 a 148 do CPC no presente tema.

Portanto, há impedimento do juiz, sendo-lhe vedado exercer suas funções no processo:

I - em que interveio como mandatário da parte, oficiou como perito, funcionou como membro do Ministério Público ou prestou depoimento como testemunha; II - de que conheceu em outro grau de jurisdição, tendo proferido decisão; III - 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; IV - 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; V - quando for sócio ou membro de direção ou de administração de pessoa jurídica parte no processo; VI - quando for herdeiro presuntivo, donatário ou empregador de qualquer das partes; VII - em que figure como parte instituição de ensino com a qual tenha relação de emprego ou decorrente de contrato de prestação de serviços; VIII - 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; (Vide ADI 5953) IX - quando promover ação contra a parte ou seu advogado (art. 144, CPC).

Haverá suspensão do juiz:

I - amigo íntimo ou inimigo de qualquer das partes ou de seus advogados; II - que receber presentes de pessoas que tiverem interesse na causa antes ou depois de iniciado o processo, que aconselhar alguma das partes acerca do objeto da causa ou que subministrar meios para atender às despesas do litígio; III - quando qualquer das partes for sua credora ou devedora, de seu cônjuge ou companheiro ou de parentes destes, em linha reta até o terceiro grau, inclusive; IV - interessado no julgamento do processo em favor de qualquer das partes (art. 145, CPC).

Em relação às partes, seus procuradores e todos aqueles que de qualquer forma participem do processo, o art. 77 do CPC prevê que devem:

I - expor os fatos em juízo conforme a verdade; II - não formular pretensão ou de apresentar defesa quando cientes de que são destituídas de fundamento; III - não produzir provas e não praticar atos inúteis ou desnecessários à declaração ou à defesa do direito; IV - cumprir com exatidão as decisões jurisdicionais, de natureza provisória ou final, e não criar embaraços à sua efetivação; V - declinar, no primeiro momento que lhes couber falar nos autos, o endereço residencial ou profissional onde receberão intimações, atualizando essa informação sempre que ocorrer qualquer modificação temporária ou definitiva; VI - não praticar inovação ilegal no estado de fato de bem ou direito litigioso. VII - informar e manter atualizados seus dados cadastrais perante os órgãos do Poder Judiciário e, no caso do § 6º do art. 246 deste Código, da Administração Tributária, para recebimento de citações e intimações.

Os atos elencados nos incisos IV e VI são considerados atos atentatórios à dignidade da justiça, ou seja, caso sejam exercidos pelas partes, haverá a aplicação de multa de até 20% do valor da causa, de acordo com a gravidade da conduta (art. 77, §2º, CPC). Caso o valor da causa seja irrisório ou inestimável, a multa poderá ser fixada em até 10 vezes o valor do salário-mínimo (art. 77, §5º, CPC).

Ainda, é vedado às partes, a seus procuradores, aos juízes, aos membros do Ministério Público e da Defensoria Pública e a qualquer pessoa que participe do processo empregar expressões ofensivas nos escritos apresentados (art. 78, CPC). Quando expressões ou condutas ofensivas forem manifestadas oral ou presencialmente, o juiz advertirá o ofensor de que não as deve usar ou repetir, sob pena de lhe ser cassada a palavra. De ofício ou a requerimento do ofendido, o juiz determinará que as expressões ofensivas sejam riscadas