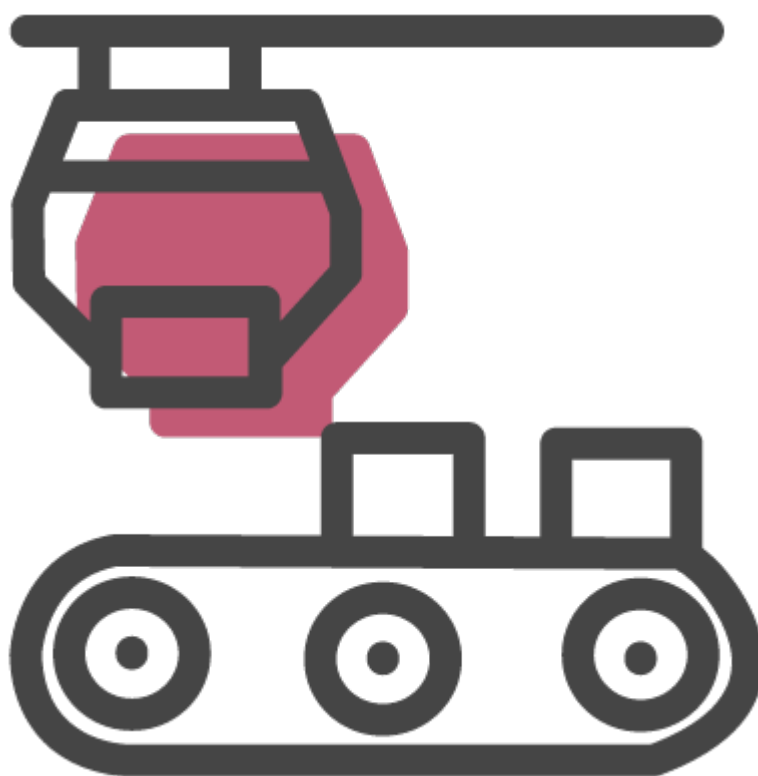


INTRODUÇÃO AO PROCESSO DO TRABALHO



ÍNDICE

1. PRINCÍPIOS DO PROCESSO DO TRABALHO	5
Conceituação Geral.....	5
Princípios do Processo do Trabalho.....	5
2. ORGANIZAÇÃO E COMPETÊNCIA NA JUSTIÇA DO TRABALHO	10
Embasamento Geral.....	10
Varas	11
Tribunal Regional do Trabalho (TRT)	13
Tribunal Superior do Trabalho (TST)	13
3. COMPETÊNCIA MATERIAL E EM RAZÃO DO PROCESSO	15
Embasamento Geral.....	15
Competência em Razão das Pessoas	16
Competência em Razão da Matéria	17
4. COMPETÊNCIA FUNCIONAL E TERRITORIAL.....	19
Competência em Razão do Lugar.....	19
Competência Funcional.....	19
Incompetência da Justiça do Trabalho.....	20
Conflitos de Competência	21
5. PARTES E PROCURADORES NO PROCESSO DO TRABALHO	23
Embasamento Geral.....	23
Presença das Partes em Audiências.....	24
Mandado Tácito: Súmula Nº 164 do TST	25
Jus Postulandi.....	25
6. ATOS E PRAZOS NO PROCESSO DO TRABALHO	28
Atos Processuais	28
Prazos Processuais	29
7. CUSTAS PROCESSUAIS NO PROCESSO DO TRABALHO	34

Embasamento Geral.....	34
O Valor das Custas Processuais.....	34
Responsabilidade no Pagamento de Custas Processuais	35
As Custas na Fase Executória do Processo	36
8. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS, PERICIAIS E JUSTIÇA GRATUITA	38
Honorários Advocatícios.....	38
Honorários Periciais	38
Justiça Gratuita	39
9. NULIDADES PROCESSUAIS NO PROCESSO DO TRABALHO.....	41
Embasamento Geral.....	41
Definição de Nulidade.....	41
Princípios da Nulidade	41
Vícios Processuais	43
Momento de Argumentar a Nulidade	43
Regras de Nulidade no Processo Trabalhista	43

1. Princípios do Processo do Trabalho

Conceituação Geral

O processo do trabalho é conceituado por Sérgio Pinto Martins como o conjunto de princípios, regras e instituições que se destinam a regular a atividade dos órgãos jurisdicionais na solução dos conflitos individuais ou coletivos, que advém das relações trabalhistas em geral. Ressalta-se que por princípios, entende-se que são proposições genéricas das quais derivam das demais normas, por regras, a maioria delas está contida na CLT e por instituições, vemos que são determinadas pela legislação e que resolvem as controvérsias existentes entre as partes, individuais ou coletivas.

O processo é o complexo de atos e termos por meio dos quais se concretiza a prestação jurisdicional, através de um instrumento chamado “ação”, originado de um dissídio trabalhista, ou seja, é meio pelo qual o empregado se utiliza para satisfazer um prejuízo que eventualmente tenha tido da relação de trabalho.

Princípios do Processo do Trabalho

Sendo um ramo específico do Direito, o Direito Processual do Trabalho possui seus princípios próprios. Celso Bandeira de Mello pontua que:

Princípios são mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que irradia sobre diferentes normas, compondo-lhes o espírito e servindo de critério para a sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade de sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico.

Dessa forma, vejamos os princípios basilares do processo trabalhista.

PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

Tal princípio é de âmbito internacional, não vigorando apenas na jurisdição brasileira, mas também em diversos países. As regras do Direito do Trabalho são interpretadas mais favoravelmente ao empregado, assegurando superioridade jurídica ao obreiro devido a sua inferioridade econômica. Sérgio Pinto Martins enfatiza que:

Não é a Justiça do trabalho que tem o cunho paternalista ao proteger o trabalhador, ou o Juiz que sempre pende para o lado do empregador, mas a lei que assim determina

Portanto, constata-se que o processo trabalhista permite que o mais fraco, no caso o empregado, goze de benefícios que não atingem o empregador, como por exemplo, a isenção de depósito recursal.

PRINCÍPIO DA CELERIDADE

O presente princípio é buscado em qualquer tipo de processo, o fato é que o empregado deve receber mais rapidamente as verbas que lhe são devidas, porque é de natureza alimentar, devendo, assim, haver simplificação do procedimento para que o processo seja o mais célere possível. A Justiça do Trabalho prevê, por exemplo, que se o juiz perceber que a reclamada utiliza recursos com fins exclusivamente protelatórios, poderá aplicar-lhe multa por tal ato.

PRINCÍPIO DA *ULTRA PETITA* OU DA *EXTRAPOLAÇÃO*

Nada mais é do que o reflexo da irrenunciabilidade de certos direitos substantivos do trabalhador, além da priorização do direito material sobre o direito processual, colocando este como instrumento de efetivação daqueles e, por fim, expressão maior do princípio protetor na seara do processo laboral. O Brasil, a CLT não faz previsão tão explícita acerca da possibilidade do julgamento extra ou ultra petita de maneira generalizada, ou seja, em qualquer matéria. Mas para casos específicos a legislação trabalhista pátria autoriza o magistrado a condenar além ou fora do pedido

Este princípio é aplicado apenas em certos casos, o art. 467 da CLT permite o Juiz determinar o pagamento das verbas rescisórias incontroversas com acréscimo de 50%, caso não tenham sido pagas na primeira audiência em que comparecer o réu, ainda que sem pedido do autor. O art 496 da CLT diz que o Juiz poderá determinar o pagamento de indenização ao empregado estável, não havendo possibilidade de retorno ao trabalho. Assevera Sergio Pinto Martins que, não estaria esse princípio incluído na autorização que o juiz teria de julgar por equidade (art. 8º da CLT), permitindo a correção de erros manifestos e não concorda que deve ser aplicado em todos os casos, mas somente nos previstos em lei.

Dessa forma, o ordenamento processual trabalhista deve promover mecanismos libertadores da atuação jurisdicional, permitindo ao juiz do trabalho agir de maneira ativa, ainda que fora ou além dos pedidos realizados quando visar efetivar os direitos dos trabalhadores, fazendo-o sempre de maneira fundamentada.

PRINCÍPIO DA *INICIATIVA EX OFFICIO*

Princípio que mostra que o Juiz tem a liberdade de dirigir o processo e pode designar qualquer diligência necessária e que encontra-se expressamente previsto no artigo 765 da CLT:

Art. 765 - Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas.

A aplicação do presente princípio encontra-se expressada em outros dispositivos da CLT, como por exemplo, o artigo 841 que prevê a citação automática, concedida ao funcionário da vara, que deve enviar uma cópia da petição à parte contrária em 48 horas após seu recebimento, e mesmo o artigo 878 da CLT que dispõe sobre a possibilidade de o juiz impulsionar de ofício a execução.

PRINCÍPIO DA SIMPLICIDADE

Princípio que objetiva a concisão, objetividade e simplicidade do processo trabalhista, diferentemente do que ocorre no âmbito Cível. Como bem pontuado por Júlio César Bebber:

Os formalismos e a burocracia são os piores vícios com capacidade absoluta de entravar o funcionamento do processo. Os tentáculos que deles emanam são capazes de abranger e de se instalar com efeitos nefastos, pelo que exige-se que a administração da justiça seja estruturada de modo a aproximar os serviços das populações de forma simples, a fim de assegurar a celeridade, a economia e a eficiência das decisões

Por conseguinte, nota-se que o processo trabalhista tem a necessidade de ser apegar em procedimentos e atos que garantam a celeridade das ações, para que o conflito seja solucionado da melhor e mais rápida forma.

PRINCÍPIO DA ORALIDADE

O processo trabalhista é essencialmente um procedimento oral. Mesmo que este princípio também faça parte do Direito Processual Comum, no processo do trabalho ele se acentua, com a primazia da palavra, com a concentração dos atos processuais em audiência, com uma maior interatividade entre juiz e partes bem como a irrecorribilidade das decisões interlocutórias e identidade física do juiz.

PRINCÍPIO DA SUBSIDIARIEDADE

Tal princípio encontra-se previsto no artigo 769 da CLT, que preconiza o seguinte:

Art. 769 - Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.

Dessa forma, extrai-se desse princípio que nos casos em que a lei trabalhista for omissa, é possível aplicar normativas estabelecidas em outras leis processuais como os códigos civil e penal, para que a o conteúdo processual trabalhista se consolide de forma a buscar a melhor solução para os litígios existentes.

PRINCÍPIO DA INFORMALIDADE

Esse princípio rege-se pela ideia de que os atos processuais trabalhistas, *a priori*, não dependem de forma rígida para a sua produção, podendo a defesa ser efetuada oralmente, bem como que os recursos interpostos no processo podem se dar por meio de simples peticionamento.

2. Organização e Competência na Justiça do Trabalho

Embasamento Geral

A organização da justiça trabalhista tem sua gênese a partir do disposto na constituição federal, que em seu artigo 111 preconiza que:

Art. 111. São órgãos da Justiça do Trabalho:

I - o Tribunal Superior do Trabalho;

II - os Tribunais Regionais do Trabalho;

III - Juizes do Trabalho

Dessa forma, nota-se que a tríade organizacional forma-se a partir dos três órgãos que constituem-se no TST, TRT's bem como nas varas ordinárias onde atuam os juizes de primeira instancia. A constituição ainda descreve as competências originarias da justiça trabalhista em seu artigo 114, que será amplamente explorado na aula 03. Para ilustrar o presente cenário, segue o esquema abaixo para entendimento geral da organização da justiça trabalhista:

ESTRUTURA JUSTIÇA DO TRABALHO

Justiça Federal



As das competências da Justiça Trabalhista gravitam, de forma geral, em torno dos dissídios coletivos e individuais, englobando a relação empregado e empregador, bem como as relações dos indivíduos com órgãos coletivos, que se concretizam na figura dos sindicatos, e também na relação entre os entes coletivos.

Especialmente quanto a legislação infraconstitucional, como já vimos, a lei que fundamenta as relações trabalhistas é a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), sendo que tal lei especifica de forma mais detalhada a organização e a competência da justiça do trabalho, senão vejamos o disposto em seus artigos 643 e 644:

Art. 643 - Os dissídios, oriundos das relações entre empregados e empregadores bem como de trabalhadores avulsos e seus tomadores de serviços, em atividades reguladas na legislação social, serão dirimidos pela Justiça do Trabalho, de acordo com o presente Título e na forma estabelecida pelo processo judiciário do trabalho.

§2º - As questões referentes a acidentes do trabalho continuam sujeitas à justiça ordinária, na forma do Decreto n. 24.637, de 10 de julho de 1934, e legislação subsequente.

§3º - A Justiça do Trabalho é competente, ainda, para processar e julgar as ações entre trabalhadores portuários e os operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão-de-Obra - OGMO decorrentes da relação de trabalho.

Art. 644 - São órgãos da Justiça do Trabalho:

- a) o Tribunal Superior do Trabalho;
- b) os Tribunais Regionais do Trabalho;
- c) as Juntas de Conciliação e Julgamento ou os Juízos de Direito.

Dessa forma é possível ver o quão consolidado é a questão da competência da justiça do trabalho, sendo evidente que todas os dissídios relativos a relação empregado e empregador, bem como a obrigatoriedade do oferecimento do serviço a todos os cidadãos e da ampla necessidade de colaboração mútua entre os órgãos trabalhistas, são fatores que constituem a essência do pleno funcionamento da justiça trabalhista.

Com isso, passemos agora a analisar caso a caso dos órgãos constituintes da justiça trabalhista.

Varas

Na vara do trabalho, a jurisdição é exercida por um juiz singular, isto é, as decisões de primeira instância são sempre embasadas e desenvolvidas por um único juiz, o que caracteriza o regime de juízo monocrático. Tal juiz ocupa seu cargo mediante concurso público e exerce seu poder sobre determinada territorialidade, fator que leva ao respeito do princípio do juiz natural.

Além disso, são as leis ordinárias federais que criarão as varas da justiça do trabalho, bem como sua constituição, investidura, jurisdição, competências, garantias e condições de exercício dos órgãos da justiça do trabalho, conforme expresso no artigo 113 da Constituição Federal.

Tais critérios dispostos no artigo 113 estão especificados na lei 6.947/81, sendo que o seguinte encontra-se disposto em seus artigos 1º e 2º:

Art. 1 - A criação de Junta de Conciliação e Julgamento está condicionada à existência, na base territorial prevista para sua jurisdição, de mais de 24.000 (vinte e quatro mil) empregados ou ao ajuizamento, de média igual ou superior, no último triênio, de pelo menos 240 (duzentas e quarenta) reclamações anuais.

Parágrafo único. Nas áreas de jurisdição de Juntas, só serão criadas novas unidades quando a frequência de reclamações, em cada órgão já existente, exceder, seguidamente, a 1.500 (mil e quinhentas) reclamações por ano.

Art. 2 - A jurisdição de uma Junta de Conciliação e Julgamento só poderá ser estendida a Municípios situados em um raio máximo de 100 (cem) quilômetros da sede e desde que existam facilidades de acesso e meios de condução regulares.

É importante ter em vista que os juizes do trabalho ingressam na magistratura como juizes substitutos, após aprovação em concursos públicos de provas e títulos realizadas pelo Tribunal Regional do Trabalho de acordo com a região, sendo que tais são promovidos por antiguidade e merecimento, conforme expresso pelo artigo 654 da CLT:

Art. 654 - O ingresso na magistratura do trabalho far-se-á para o cargo de juiz do trabalho substituto. As nomeações subsequentes por promoção alternadamente, por antiguidade e merecimento.

§1º Nas 7ª e 8ª Regiões da Justiça do Trabalho, nas localidades fora das respectivas sedes, haverá suplentes de juiz do trabalho presidente de Junta, sem direito a acesso nomeados pelo Presidente da República, dentre brasileiros, bacharéis em direito, de reconhecida idoneidade moral, especializados em direito do trabalho, pelo período de 2 anos, podendo ser reconduzidos.

§2º Os suplentes de juiz do trabalho receberão, quando em exercício, vencimentos iguais aos dos juizes que substituírem.

§3º Os juizes substitutos serão nomeados após aprovação em concurso público de provas e títulos realizado perante o Tribunal Regional do Trabalho da Região, válido por 2 (dois) anos e prorrogável, a critério do mesmo órgão, por igual período, uma só vez, e organizado de acordo com as instruções expedidas pelo Tribunal Superior do Trabalho.

§4º Os candidatos inscritos só serão admitidos ao concurso após apreciação prévia, pelo Tribunal Regional do Trabalho da respectiva Região, dos seguintes requisitos:

- a) idade maior de 25 (vinte e cinco) anos e menor de 45 anos;
- b) idoneidade para o exercício das funções.

Tribunal Regional do Trabalho (TRT)

É o órgão competente nos julgamentos de recursos ordinários contra decisões das varas, agravo de instrumento, ações originárias (aquelas que provem de dissídios coletivos de sindicatos patronais ou de trabalhadores, mandados de segurança, ações rescisórias de decisões do próprio TRT ou das Varas).

Necessário ter em vista que atualmente existem 24 TRT's, sendo que os juízes são nomeados pelo Presidente da República e seu número varia de acordo com o volume de processos de cada região, sendo a nomeação feita após o oferecimento da lista tríplice feita pelos própria TRT's. Os tribunais regionais serão compostos de no mínimo 07 juízes do trabalho, naqueles com número superior a 25 julgadores poderá ser constituído um órgão especial, com no mínimo 11 e o máximo de 25 membros, nos tribunais com oito juízes há o presidente do tribunal e o vice e nos tribunais maiores há os corregedores e os vice corregedores.

Tribunal Superior do Trabalho (TST)

Tal tribunal tem a função de uniformizar a jurisprudência trabalhista, julgando os recursos de revista, recursos ordinários e agravos de instrumento contra decisões de TRT's e dissídios coletivos de categorias organizadas em nível nacional, mandados de segurança, embargos opostos a suas decisões e ações rescisórias, sendo composto por 27 juízes, conforme o artigo 111-A da CF. Seus juízes serão nomeados pelo presidente da república, após prévia aprovação pela maioria absoluta do senado federal, e são vitalícios desde a posse, haverá presidente, vice e o corregedor do TST. O presidente vota somente para desempatar, nas questões de inconstitucionalidade das leis ou de atos do poder publico e em matéria administrativa, tendo sempre em vista o artigo 111-A da Constituição Federal:

Art. 111-A. O Tribunal Superior do Trabalho compor-se-á de vinte e sete Ministros, escolhidos dentre brasileiros com mais de trinta e cinco e menos de sessenta e cinco anos, nomeados pelo Presidente da República após aprovação pela maioria absoluta do Senado Federal, sendo:)

I - um quinto dentre 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, observado o disposto no art. 94;

II - os demais dentre juízes dos Tribunais Regionais do Trabalho, oriundos da magistratura da carreira, indicados pelo próprio Tribunal Superior

3. Competência Material e em Razão do Processo

Embasamento Geral

Dentro do campo da competência da justiça trabalhista, temos como ótimo parâmetro o conceito definido por Sérgio Pinto Martins:

A competência é uma parcela da jurisdição, dada a cada juiz. É a parte da jurisdição atribuída a cada juiz, ou seja, a área geográfica e o setor do Direito em que vai atuar, podendo emitir suas decisões. Consiste a competência na delimitação do poder jurisdicional. É, portanto, o limite da jurisdição, a medida da jurisdição, a quantidade da jurisdição

Em se tratando de aspectos legais, a competência atinente a justiça do trabalho encontra-se prevista no artigo 114 da Constituição Federal de 1988, que assim preconiza:

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

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

Municípios;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Assim, entende-se que a competência da justiça trabalhista é dividida em relação à matéria, às pessoas, ao lugar e por fim, quanto a sua funcionalidade.

Competência em Razão das Pessoas

Trata-se da competência de se julgar as controvérsias existentes entre trabalhadores e empregadores, que são aqueles envolvidos diretamente, isto é, os polos passivo e ativo dos conflitos trabalhistas.

Dessa forma tais questões serão as que envolvem empregados (art. 3º da CLT), empregador (art. 2º da CLT), empregados rurais (art. 7º da CLT, bem como a Lei 5.889/73), empregados domésticos (Lei 5.859/72 e Decreto nº 71.885/73), trabalhadores temporários (Lei 6.019/74), trabalhadores avulsos (art. 643 da CLT), trabalhadores portuários (§ 3º do art. 643 da CLT), trabalhadores por tempo determinado que atenda a necessidade excepcional do interesse público (art. 37, IX, da CF), os empregados de empresas públicas, sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, funcionários de fundações e autarquias de direito público estadual e municipal se forem celetistas, reclamação de empregado que tenha por objetivo direito fundado no quadro de carreira (Súmula 19 do TST) e servidor estadual no exercício de cargo em comissão (Súmula 218 do STJ).

Para os funcionários públicos que tem um regime contratual, serão aplicáveis a CLT. De forma geral, não tendo atividade de natureza administrativa, tanto da administração direta ou indireta, será de competência da Justiça do Trabalho.

Quanto aos entes de direito público externo, Sérgio Pinto Martins leciona o seguinte:

A partir de 05 de outubro de 1988, a competência para apreciar e julgar existência de jurisdição, imunidade ou de renúncia, no que diz respeito à relações de trabalho entre brasileiro ou estrangeiros residentes no Brasil e entes de direito público externo é da Justiça do trabalho, apesar das disposições dos arts. 109, incisos II, III, e 105, inciso II, letra c, da CF/88, posto que estes cogitam da competência genérica da Justiça Federal e do STF

Por fim, ressalta-se que os servidores de cartórios extrajudiciais, conforme o artigo 236 da CF, que define a atividade notarial como privada, tem seus funcionários como empregados, logo a competência para a solução dos litígios trabalhistas será também da justiça do trabalho (art. 114 da CF/88).

Competência em Razão da Matéria

Esta competência diz se os tipos de questões podem ser apreciados pela Justiça Trabalhista. Assim sendo, toda a matéria envolvendo qualquer tipo de trabalhador, será da justiça do trabalho, sendo que há diferença em relação de trabalho e emprego. A relação de trabalho pode ser entendida como um gênero, do qual a relação de emprego é uma espécie. Toda relação de emprego é uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é de emprego, como a dos funcionários públicos e dos trabalhadores autônomos (art. 114 da CF/88)

A característica fundamental para a caracterização da relação de trabalho na Justiça do Trabalho é o trabalho do prestador de serviços ser feito por pessoa física e não por pessoa jurídica.

4. Competência Funcional e Territorial

Competência em Razão do Lugar

Tal competência será determinada pela jurisdição, isto é, cada vara tem competência para examinar as questões que estão sob sua jurisdição. Quem determina essa competência é a lei federal que cria a vara. Dessa forma, a presente competência é criada para facilitar a distribuição da ação trabalhista pelo trabalhador, sem necessidade de gastos com locomoção e para que possa melhor produzir sua prova, sendo essa regra prevista na CLT através de seu art. 759.

O artigo 651 da CLT dispõe sobre a regra geral, ou seja, a ação trabalhista deve ser proposta no último local da prestação de serviços do empregado, ainda que tenha sido contratado em outra localidade ou no estrangeiro.

Nos casos de empregados viajantes comerciais, o §1º do art. 651 determina que a competência será da vara da localidade que a empresa tenha agência ou filial e a esta o empregado esteja subordinado e, na falta, será de competência a vara da localidade em que o empregado tenha domicílio ou a localidade mais próxima.

Já no caso do brasileiro que for trabalhar no estrangeiro, este poderá ajuizar suas ações na vara onde o empregador tenha sede no Brasil ou também onde o empregado foi contratado antes de ir para o exterior, caso a empresa não tenha sede no Brasil não haverá possibilidade de ingressar com a ação.

Competência Funcional

Relaciona-se com o poder/dever do juiz na direção do processo, ou seja, a função desempenhada na Justiça do Trabalho. Todas essas competências estão mencionadas no artigo 659 da CLT, sendo essas, presidir audiências, executar suas próprias decisões, dar posse ao secretário, despachar os recursos, assinar folhas, apresentar ao presidente TRT os relatórios dos trabalhos, concederem medida liminar.

Art. 659 - Competem privativamente aos Presidentes das Juntas, além das que lhes forem conferidas neste Título e das decorrentes de seu cargo, as seguintes atribuições:

I - presidir às audiências das Juntas;

II - executar as suas próprias decisões, as proferidas pela Junta e aquelas cuja execução lhes for deprecada;

III - dar posse aos Juizes classistas nomeados para a Junta, ao chefe de Secretaria e aos demais funcionários da Secretaria;

IV- convocar os suplentes dos Juizes classistas, no impedimento destes;

V- representar ao Presidente do Tribunal Regional da respectiva jurisdição, no caso de falta de qualquer Juiz classista a 3 (três) reuniões consecutivas, sem motivo justificado, para os fins do art. 727;

VI - despachar os recursos interpostos pelas partes, fundamentando a decisão recorrida antes da remessa ao Tribunal Regional, ou submetendo-os à decisão da Junta, no caso do art. 894;

VII - assinar as folhas de pagamento dos membros e funcionários da Junta;

VIII - apresentar ao Presidente do Tribunal Regional, até 15 de fevereiro de cada ano, o elatório dos trabalhos do ano anterior;

IX - conceder medida liminar, até decisão final do processo em reclamações trabalhistas que visem a tornar sem efeito transferência disciplinada pelos parágrafos do art. 469 desta Consolidação.

X- conceder medida liminar, até decisão final do processo em reclamações trabalhistas que visem reintegrar no emprego dirigente sindical afastado, suspenso ou dispensado pelo empregador.

Incompetência da Justiça do Trabalho

A Justiça do Trabalho é incompetente para solucionar as seguintes questões

- Acidentes de trabalho: conforme o §2º do art. 643 da CLT a competência é da justiça ordinária para julgar as controvérsias referentes a acidente de trabalho, estabelecendo assim a competência da justiça comum
- Previdência social: a questão envolve a autarquia federal, sendo a competência da justiça federal
- Eleições sindicais: prevista na Súmula 4 do STF, é de competência da justiça comum
- Retenção de contribuição previdenciária pelo empregador: é matéria penal, não sendo competente a justiça trabalhista

Conflitos de Competência

Ocorrem especialmente quando dois ou mais juízes se considerarem competentes ou incompetentes, de acordo com o disposto no art. 805 da CLT, sendo que o conflito pode ser provocado pelo juiz, partes ou pelo Ministério Público do Trabalho, e podem ocorrer entre:

- 1.** Duas varas do trabalho pertencentes a mesma região, na qual será competente para julgar o próprio TRT,
- 2.** Duas varas do trabalho pertencentes a regiões diferentes, sendo o TST competente para julgar,
- 3.** Entre Tribunais Regionais do Trabalho, sendo que o conflito será julgado pelo TST
- 4.** Conflito entre varas de trabalho e juízes de direito ou federais, ficando a competência para julgar o conflito nestes casos ao TRT
- 5.** Conflito entre o TST e juízes de direito ou juízes federais, sendo o TST competente para julgar o conflito

5. Partes e Procuradores no Processo do Trabalho

Embasamento Geral

No Processo Trabalhista, chama-se o autor de reclamante e o réu de reclamado, conforme disposto no artigo 651 da CLT, mostrando-se assim, autônomo em relação ao processo civil. As partes, de forma geral, são aqueles que demandam em juízo, seja colocando à luz do judiciário uma pretensão, seja respondendo uma pretensão de outra, é aquele que litiga perante ao juízo trabalhista. A regulação legal para o estudo do direito das partes encontra-se prevista nos artigos 791, 792 e 793 da CLT, senão vejamos:

Art. 791 - Os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final.

§1º - Nos dissídios individuais os empregados e empregadores poderão fazer-se representar por intermédio do sindicato, advogado, solicitador, ou provisionado, inscrito na Ordem dos Advogados do Brasil.

§2º - Nos dissídios coletivos é facultada aos interessados a assistência por advogado.

Art. 792 - Os maiores de 18 (dezoito) e menores de 21 (vinte e um) anos e as mulheres casadas poderão pleitear perante a Justiça do Trabalho sem a assistência de seus pais, tutores ou maridos.

Art. 793 - A reclamação trabalhista do menor de 18 anos será feita por seus representantes legais e, na falta destes, pela Procuradoria da Justiça do Trabalho, pelo sindicato, pelo Ministério Público estadual ou curador nomeado em Juízo.

Quanto a legitimação das partes, vemos que podem haver 4 definições:

- Legitimação Ativa: é aquele que propõe a ação, ou seja, o reclamante.
- Legitimidade Passiva: é aquele que responde á pretensão do outro, ou seja, é o reclamado.
- Legitimação Ordinária: Diz respeito ao sujeito que ajuíza ação em nome próprio, defendendo seus próprios interesses.
- Legitimação Extraordinária ou Substituição Processual: Se relaciona ao sujeito que ajuíza ação em nome próprio, contudo, defendendo interesses alheios, como por exemplo, um sindicato que atua em substituição processual, defendendo direito da categoria que ele representa.

Além disso, com relação ao litisconsórcio, isto é, ao litígio trabalhista propriamente dito, vemos que existem três possibilidades de se ocorrer perante ao juízo:

- Litisconsórcio Ativo: Ocorre quando duas ou mais pessoas ajuizaram uma mesma ação. Ocorre que muitos reclamantes em uma só demanda ferem o Princípio da Ampla Defesa, já que o réu tem que se defender em relação a cada um dos reclamantes. Por isso, mesmo a lei não se manifestando a respeito, a jurisprudência criou um limite que permite a outra parte (reclamado) se defender, sendo-lhe garantida a ampla defesa. Em decorrência disto, o

máximo de pessoas que podem ajuizar uma mesma ação é de cinco pessoas, entretanto, se o juiz entender diferente, poderá aceitar mais de cinco pessoas pelo pólo ativo.

- Litisconsórcio Passivo: significa a pluralidade de reclamados, isto é, mais de um reclamado na mesma ação.
- Litisconsórcio Misto: quando há pluralidade de autores e réus.

Presença das Partes em Audiências

No tocante as audiências trabalhistas, devemos nos atentar à algumas regras que são imprescindíveis, como o fato de o reclamante e o reclamado deverem estar pessoalmente presentes as audiências, contudo há algumas exceções que merecem ser destacadas:

- Nas reclamações atinentes aos litisconsórcios ativos, os reclamantes podem se fazerem representar por um grupo
- Na impossibilidade de comparecimento à audiência, o reclamante pode solicitar que o sindicato ou qualquer membro da categoria profissional compareça ao ato para justificar a ausência, evitando-se, assim, o arquivamento processual. Todavia esse outro empregado, que comparece à audiência, não deve realizar qualquer ato processual, quais sejam transigir, renunciar ou confessar, por exemplo, tendo em vista que a sua função se dá apenas no ato de evitar a ocorrência do arquivamento.
- O reclamado pode comparecer pessoalmente ou pode se fazer representar por um preposto, que não precisa ser empregado do reclamado, conforme art. 843, §3º, da CLT:

Art. 843 - Na audiência de julgamento deverão estar presentes o reclamante e o reclamado, independentemente do comparecimento de seus representantes salvo, nos casos de Reclamatórias Plúrimas ou Ações de Cumprimento, quando os empregados poderão fazer-se representar pelo Sindicato de sua categoria.

§ 3º O preposto a que se refere o § 1º deste artigo não precisa ser empregado da parte reclamada.

AUSÊNCIA ÀS AUDIÊNCIAS

Com relação à hipótese de haver ausência, vemos que tal circunstância pode se dar na audiência inaugural ou na audiência de prosseguimento.

Na audiência inaugural, caso o reclamante esteja ausente, há o arquivamento do processo, sendo a extinção do processo realizada sem resolução do mérito, bem como condenação do reclamante ao pagamento de custas processuais. Na hipótese de o reclamado se ausentar nesta audiência, há a ocorrência de revelia, ou seja, presume-se a demanda proposta pelo reclamante como passível de total procedência, haja vista que a defesa tem de ser apresentada em audiência.

Na audiência em prosseguimento, vemos que esta hipótese é expressamente prevista pela Súmula 9 do TST:

Súmula 9/TST - A ausência do reclamante, quando adiada a instrução após contestada a ação em audiência, não importa arquivamento do processo

As consequências, dessa forma, dependem da apresentação ou não da defesa na audiência inaugural. Se não tiver havido apresentação da defesa, as consequências são as mesmas da ausência da audiência inaugural. Entretanto, havido apresentação da defesa, no caso de falta do reclamante, não haverá o arquivamento, pois já se passará à instrução do processo, visto que a defesa já foi produzida, sendo que dessa forma o reclamante perde o direito à participação na produção de provas. Já se o reclamado não se apresentar, não haverá revelia, havendo apenas a perda do direito de produzir provas e participar da produção de provas do reclamante.

Mandado Tácito: Súmula Nº 164 do TST

A Súmula 164 do TST dispõe o seguinte:

Súmula nº 164 do TST - PROCURAÇÃO.

O não-cumprimento das determinações dos §§ 1º e 2º do art. 5º da Lei nº 8.906, de 04.07.1994 e do art. 37, parágrafo único, do Código de Processo Civil importa o não-conhecimento de recurso, por inexistente, exceto na hipótese de mandato tácito.

Inicialmente, temos que levar em consideração que o artigo 38 do CPC afirma que a quando a parte estiver representada por advogado, deverá juntar aos autos a procuração por escrito. Todavia, no processo trabalhista, a presença do advogado na audiência representando a parte, já lhe outorga os poderes inerentes ao mandato, isto é, não há necessidade de juntada de procuração escrita. Importante ter em vista que o advogado que esteja munido de mandato tácito pode interpor recursos e quanto aos poderes inerentes ao mandato tácito, afirma-se que o detentor possui apenas os poderes gerais, já que os especiais, devidamente expressos no artigo 38 do CPC, devem vir por escrito na procuração assinada pela parte

Jus Postulandi

O Jus Postulandi, configura-se como um princípio constituidor do direito do trabalho, e encontra-se previsto expressamente no artigo 791 da CLT:

Art. 791 - Os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final.

§1º - Nos dissídios individuais os empregados e empregadores poderão fazer-se representar por intermédio do sindicato, advogado, solicitador, ou provisionado, inscrito na Ordem dos Advogados do Brasil.

§2º - Nos dissídios coletivos é facultada aos interessados a assistência por advogado.

§3oA constituição de procurador com poderes para o foro em geral poderá ser efetivada, mediante simples registro em ata de audiência, a requerimento verbal do advogado interessado, com anuência da parte representada

Dessa forma, extraímos que o jus postulando nada mais é do que a capacidade que a parte tem em litigar em seu próprio favor, independentemente da presença de advogado, sendo o reclamante parte e procurador ao mesmo tempo. Essa possibilidade configura-se como um traço característico da justiça do trabalho e foi influenciadora de outros ramos do processo como por exemplo os juizados especiais. Não obstante, há algumas limitações feitas a parte quando sua atuação utilizando o mecanismo do jus postulandi, quais sejam a possibilidade de se recorrer, sendo que neste caso é necessário a presença de advogado, posto que para se recorrer é necessário possuir um conhecimento apurado e técnico sobre a matéria em questão, requisitando um amplo conhecimento quanto aos pressupostos de admissibilidade, pressupostos esses que a parte não tem.

6. Atos e Prazos no Processo do Trabalho

Atos Processuais

O ato processual é passível de ser entendido como um gênero do ato jurídico, sendo que este objetiva resguardar, transferir, modificar ou mesmo extinguir direitos, ou seja, possui um efeito sobre a relação jurídica de direito material. Já o ato em si, objetiva instaurar, desenvolver, modificar ou extinguir uma relação processual. Os atos processuais também podem ser compreendidos como acontecimentos voluntários que acontecem no processo, que dependem da manifestação dos sujeitos nele envolvidos. Os atos, dessa forma, podem ser unilaterais, a exemplo da petição inicial, ou podem ser bilaterais, como a suspensão consensual do processo.

A Consolidação das Leis do Trabalho, trata dos atos e prazos processuais nos artigos 770 a 782, sendo que *a priori* todos os atos processuais no direito do trabalho serão públicos, disposição inclusive estabelecida pela Constituição Federal em seu artigo 93, IX. Contudo, existem casos que correm em segredo de justiça, quando o interesse público ou social o determinar, como por exemplo quando ocorre assédio sexual e discriminação por motivos de sexo.

O direito do trabalho sofre grande influência da jurisprudência, sendo que dessa forma, os atos processuais, diante do artigo 770 da CLT, deveriam ser praticados em dias úteis, das 6 às 20 horas, contudo esse horário passou a ser condizente com o expediente forense devido a praticidade que isso pode proporcionar aos atos processuais. O artigo 771 da CLT dispõe que os termos e atos processuais poderão ser escritos a tinta, datilografados ou a carimbo, todavia com os avanços tecnológicos, basicamente em todos os serviços da atividade jurídica, esses não são utilizados, apenas o carimbo continua sendo muito utilizado por conta dos processos existentes no meio físico.

Art. 770 - Os atos processuais serão públicos salvo quando o contrário determinar o interesse social, e realizar-se-ão nos dias úteis das 6 (seis) às 20 (vinte) horas.

Parágrafo único - A penhora poderá realizar-se em domingo ou dia feriado, mediante autorização expressa do juiz ou presidente.

Art. 771 - Os atos e termos processuais poderão ser escritos a tinta, datilografados ou a carimbo.

NOTIFICAÇÃO, CITAÇÃO E INTIMAÇÃO

No processo trabalhista a citação pode ser utilizada tanto para a citação em si quando para intimação, sendo nulas se ocorridas sem a observação das previsões legais existentes no artigo 280 do CPC. A citação tem uma função dupla: citar e intimar para o comparecimento em audiência, sendo que de acordo com o artigo 841 da CLT,

o servidor público que recebe a inicial da ação trabalhista deve fazer a notificação ao réu, encaminhando a este a segunda via da reclamação para apresentar resposta e comparecer a audiência de conciliação, instrução e julgamento.

A notificação pode ser feita também por meio de edital, nos casos em que o réu crie entraves para que não seja recebida ou nos casos em que não for encontrado, contudo há casos em que a citação é realizada por mandato, isso é, por intermédio de um oficial de justiça, nos casos em que o reclamado reside em local de difícil acesso.

Destaca-se que no processo trabalhista, à notificação não se aplica o princípio da pessoalidade, ou seja, é sempre dirigida ao endereço correto do reclamado, podendo ser recebida por qualquer pessoa que se encontre neste endereço, independentemente de ser procurador ou representante legal, sendo que a Súmula 16 do TST posterga que cabe ao próprio reclamado demonstrar se houve a irregularidade da citação.

Após a realização da citação, há o início do processo trabalhista sendo os demais atos comunicados por meio de intimações, que é o ato pelo qual se dá ciência a alguém dos termos e atos do processo para que faça ou deixe de fazer algo. Na ampla gama dos casos a intimação é dirigida ao advogado da parte, por possuir aptidão para a prática dos atos processuais.

Prazos Processuais

Nas palavras de Carlos Henrique Bezerra Leite:

Os prazos processuais correspondem ao lapso de tempo para a prática ou a abstinência de um ato processual. Considerando que o processo é um “caminhar adiante” onde se objetiva a satisfação final, os prazos servem para que esse processo não se perpetue no tempo, colocando em risco a paz social e a própria segurança da atividade jurisdicional do Estado

Dessa forma, vemos que o artigo 775 da CLT discorre sobre a natureza dos prazos, dispondo que os mesmos são contínuos e irrelevantes e estabelece que podem ser prorrogados pelo tempo estritamente necessário pelo juiz ou tribunal ou em virtude de força maior, que esteja devidamente comprovada, senão vejamos:

Art. 775. Os prazos estabelecidos neste Título serão contados em dias úteis, com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento

§1o Os prazos podem ser prorrogados, pelo tempo estritamente necessário, nas seguintes hipóteses:

I - quando o juízo entender necessário

II - em virtude de força maior, devidamente comprovada

§ 2oAo juízo incumbe 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.

Ademais, observemos a seguinte tabela que mostra de forma didática todos os prazos para todas as hipóteses existentes no direito trabalhista:

HIPÓTESES	PRAZO	FUNDAMENTO
Audiência	1ª desimpedida, depois de 5 (cinco) dias	Art. 841, CLT
Prazo Reclamante comprovar motivo ausência	15 dias	Art. 844, §2º, CLT
Defesa Oral	20 minutos, após a 1ª tentativa de conciliação	Art. 841, CLT
Defesa Escrita	Até a audiência no sistema do PJE	Art. 847, §4º, CLT
Exceção de Incompetência	5 dias a contar da notificação inicial	Art. 800, CLT
Prazo para Resposta Exceção	5 dias	Art. 800, §2º, CLT
Razões Finais	10 minutos	Art. 850, CLT
Sentenças	30 dias	Art. 226, III, CPC
Embargos de Declaração	5 dias	Art. 897-A, CLT
Recurso Ordinário	8 dias	Art. 895, CLT
Agravo de Instrumento	8 dias	Art. 897-B, CLT
Agravo de Petição	8 dias	Art. 897-A, CLT
Embargos ao TST	8 dias	Art. 894, CLT
Recurso de Revista	8 dias	Art. 896, CLT
Recurso Extraordinário	15 dias	Art. 102, III, CF
Embargos à Execução	5 dias após garantia	Art. 884, CLT
Embargos Execução pela Fazenda Pública	30 dias	Art. 910, CPC Art. 1ºB, Lei n. 9494/97
Prazo impug. contra liquidação	8 dias	Art. 879, §2º, CLT
Ação Rescisória	2 anos após trânsito em julgado	Art. 975, CPC
Inquérito Falta Grave	30 dias contados suspensão empregado	Art. 853, CLT
Mandado de Segurança	120 dias da ciência do ato impugnado	Lei n. 12.106/09

CONTAGEM DOS PRAZOS

A contagem dos prazos processuais trabalhistas encontra-se prevista nos artigos 774 e 775 da CLT. Dessa forma, vejamos o disposto no artigo 774:

Art. 774 - Salvo disposição em contrário, os prazos previstos neste Título contam-se, conforme o caso, a partir da data em que for feita pessoalmente, ou recebida a notificação, daquela em que for publicado o edital no jornal oficial ou no que publicar o expediente da Justiça do Trabalho, ou, ainda, daquela em que for afixado o edital na sede da Junta, Juízo ou Tribunal.

Assim, percebe-se que a regra geral relativa a contagem de prazos, é de que se conta a partir do conhecimento dos termos de comunicação. O artigo 775 da CLT, já citado, deixa evidente que contam-se com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento.

Importante destacar também a Súmula 16 do TST, que afirma que nos casos de notificações postais, presume-se seu recebimento após 48 horas, sendo que esta orientação decorre do parágrafo único do artigo 774 da CLT, que determina que o Correio deve devolver a correspondência em que esta sendo feita a intimação em 48 horas, se o destinatário não for encontrado ou recusar o recebimento.

No direito do trabalho, existem ainda diversos prazos específicos para além do já citados, como por exemplo, quinze minutos de tolerância para o atraso do magistrado no comparecimento à audiência (art. 815 da CLT) e o prazo do oficial que tem nove dias para cumprir as diligências que lhe foram determinadas (721, §2º da CLT).

SUSPENSÃO E INTERRUÇÃO DOS PRAZOS

Quanto as suspensões de prazos, vemos que não há previsão expressa na CLT, logo, cabe aplicação subsidiária do CPC.

Por suspensão, entende-se que se trata de um fenômeno que paralisa a contagem do prazo processual, de forma que quando cessa a causa suspensiva, retoma-se a contagem do prazo de onde ele parou anteriormente. Já na interrupção do prazo vemos que quando esta se reinicia, é devolvido integralmente à parte interessada, como se o prazo nunca tivesse sido iniciado. Um exemplo de interrupção processual pode ser visto quando a parte interpõe embargos de declaração, tendo por base o §3º do artigo 897-A da CLT:

Art. 897- A Caberão embargos de declaração da sentença ou acórdão, no prazo de cinco dias, devendo seu julgamento ocorrer na primeira audiência ou sessão subsequente a sua apresentação, registrado na certidão, admitido efeito modificativo da decisão nos casos de omissão e contradição no julgado e manifesto equívoco no exame dos pressupostos extrínsecos do recurso

§3º Os embargos de declaração interrompem o prazo para interposição de outros recursos, por qualquer das partes, salvo quando intempestivos, irregular a representação da parte ou ausente a sua assinatura.

No processo trabalhista, há o recesso forense anual de 20 de dezembro a 6 de janeiro, sendo que estes dias estão compreendidos como feriados, além dos já fixados, mas não há uniformidade na sua interpretação, conforme disciplina da lei 5.011/66. Sendo assim, destaquemos a Súmula 262 do TST, a qual proclama que o recesso forense e as férias coletivas do Ministério do TST suspendem os prazos recursais.

7. Custas Processuais no Processo do Trabalho

Embasamento Geral

Primeiramente, é necessário frisar que as custas processuais no direito do trabalho resguardam inúmeras diferenças se comparadas com as custas no processo civil. Segundo o doutrinador Pedro dos Reis Nunes:

Custas são as despesas taxadas por lei, num regimento, que se fazem com a promoção, ou a realização de atos forenses, processuais ou de registros públicos, e as que se contam contra a parte vencida na demanda.

Dessa forma, nota-se que as custas processuais podem ser interpretadas como uma espécie do gênero das custas judiciais. As custas trabalhistas são sempre calculadas sobre o valor da causa ou do ato judicial praticado pela parte, sempre tendo em vista o disposto pela CLT.

Nos casos em que não há condenação na esfera trabalhista, são devidas as custas tanto na fase de cognição do processo como na fase executória. É predominante tanto na doutrina, quanto na jurisprudência a defesa de que a dispensa do pagamento das custas processuais constitui um atributo outorgado exclusivamente ao juiz da causa, e tão somente nas hipóteses estabelecidas em lei, sendo que dessa forma fica vedado ao juiz ampliar ou restringir as hipóteses de dispensa do modo que bem quiser.

Importante ressaltar que o Enunciado 49 do TST proclama que no inquérito judicial, contadas e não pagas as custas no prazo fixado pelo juízo, será determinado o arquivamento do processo.

Destaquemos ainda o fato de que também é consolidado frente a doutrina e jurisprudência o entendimento de que as custas processuais constituem-se como taxas que deve ser aportadas pelas partes do processo, e possuem natureza jurídica de tributo, ou seja, isso implica que só podem ser fixadas ou extintas por lei.

Por fim, cabe esclarecer que a previsão legal para as custas no processo trabalhista encontram-se nos artigos 789, 789-A, 789-B, 790, 790-A e 790-B da CLT

O Valor das Custas Processuais

O artigo 789 da CLT traz o seguinte postulado:

Art. 789. Nos dissídios individuais e nos dissídios coletivos do trabalho, nas ações e procedimentos de competência da Justiça do Trabalho, bem como nas demandas propostas perante a Justiça Estadual, no exercício da jurisdição trabalhista, as custas relativas ao processo de conhecimento incidirão à base de 2% (dois por cento), observado o mínimo de R\$ 10,64 (dez reais e sessenta e quatro centavos) e o máximo de quatro vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, e serão calculadas

I - quando houver acordo ou condenação, sobre o respectivo valor

II - quando houver extinção do processo, sem julgamento do mérito, ou julgado totalmente improcedente o pedido, sobre o valor da causa;

III - no caso de procedência do pedido formulado em ação declaratória e em ação constitutiva, sobre o valor da causa

IV - quando o valor for indeterminado, sobre o que o juiz fixar

§1º As custas serão pagas pelo vencido, após o trânsito em julgado da decisão. No caso de recurso, as custas serão pagas e comprovado o recolhimento dentro do prazo recursal.

§2º Não sendo líquida a condenação, o juízo arbitrar-lhe-á o valor e fixará o montante das custas processuais

§3º Sempre que houver acordo, se de outra forma não for convencionado, o pagamento das custas caberá em partes iguais aos litigantes

§4º Nos dissídios coletivos, as partes vencidas responderão solidariamente pelo pagamento das custas, calculadas sobre o valor arbitrado na decisão, ou pelo Presidente do Tribunal.

Dessa forma constatamos que as primeiras peculiaridades das custas no processo trabalhistas já começam pelo artigo 789, posto que sua previsão encontra-se na própria CLT, sendo que de forma subsidiária, se aplicam o restante da legislação federal, para casos específicos.

É necessário, ainda, esclarecer que o valor das custas que for determinado na sentença, caso não seja possível de se apurar de imediato, objetiva fixar requisitos a serem preenchidos com a finalidade de interposição de recurso.

Responsabilidade no Pagamento de Custas Processuais

Temos que o empregado no processo trabalhista, quando é integralmente vencido na reclamação trabalhista, deve arcar também integralmente com as custas processuais. No caso oposto, ou seja, se a empresa ou o empregador foi vencido na reclamação trabalhista será única e exclusivamente responsável pelo pagamento das custas. Isto por que é possível que o obreiro declare condição de miséria e hipossuficiência e seja-lhe concedido pela justiça gratuidade no pagamento de custas, visto sua condição de miséria, sendo que a recíproca não é válida, sendo que a empresa não goza da gratuidade da justiça trabalhista.

Nos casos específicos de dissídios coletivos, vemos que as partes respondem de forma solidária pelo pagamento das custas, que são calculadas e distribuídas pelo próprio tribunal trabalhista.

As Custas na Fase Executória do Processo

O artigo 789-A da CLT posterga que:

Art. 789-A. No processo de execução são devidas custas, sempre de responsabilidade do executado e pagas ao final, de conformidade com a seguinte tabela

I - autos de arrematação, de adjudicação e de remição: 5% (cinco por cento) sobre o respectivo valor, até o máximo de R\$ 1.915,38 (um mil, novecentos e quinze reais e trinta e oito centavos)

II - atos dos oficiais de justiça, por diligência certificada

a. em zona urbana: R\$ 11,06 (onze reais e seis centavos)

b. em zona rural: R\$ 22,13 (vinte e dois reais e treze centavos)

III - agravo de instrumento: R\$ 44,26 (quarenta e quatro reais e vinte e seis centavos);

IV - agravo de petição: R\$ 44,26 (quarenta e quatro reais e vinte e seis centavos);

V - embargos à execução, embargos de terceiro e embargos à arrematação: R\$ 44,26 (quarenta e quatro reais e vinte e seis centavos)

VI - recurso de revista: R\$ 55,35 (cinquenta e cinco reais e trinta e cinco centavos);

VII - impugnação à sentença de liquidação: R\$ 55,35 (cinquenta e cinco reais e trinta e cinco centavos);

VIII - despesa de armazenagem em depósito judicial - por dia: 0,1% (um décimo por cento) do valor da avaliação;

IX - cálculos de liquidação realizados pelo contador do juízo - sobre o valor liquidado: 0,5% (cinco décimos por cento) até o limite de R\$ 638,46 (seiscentos e trinta e oito reais e quarenta e seis centavos).

É preciso esclarecer que o exame da Ordem não exige do candidato saber os valores numéricos das custas acima expostas, contudo é essencial extrair do artigo 789-A que no processo de execução são sempre de responsabilidade do executado, devendo necessariamente ser proposto pelo exequente, que exige o valor da quantia processual que deve ser paga.

8. Honorários Advocatícios, Periciais e Justiça Gratuita

Honorários Advocatícios

A CLT traz a previsão do pagamento de Honorários Sucumbenciais em seu artigo 791-A:

Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

O §4º desse artigo traz a previsão da condição suspensiva em relação ao pagamento dos honorários sucumbenciais pelo beneficiário da Justiça Gratuita. Esse beneficiário só será executado quanto às despesas se o credor, dentro de dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da sentença, comprovar que o devedor/beneficiário não se encontra mais na situação de insuficiência.

Honorários Periciais

Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita.

§ 2o O juízo poderá deferir parcelamento dos honorários periciais.

§ 3o O juízo não poderá exigir adiantamento de valores para realização de perícias.

§ 4o Somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa referida no caput, ainda que em outro processo, a União responderá pelo encargo.

A grande diferença aqui se dá na inexistência de suspensão para o pagamento dos honorários. Aquele que sucumbir quanto ao pedido relacionado à perícia (não se trata do processo como um todo) deverá arcar com as custas correspondentes, ainda que seja beneficiário da justiça gratuita. Como não há efeito suspensivo, se o beneficiário da justiça gratuita for sucumbente e não obter em juízo crédito suficiente, a União responderá pelo encargo.

Justiça Gratuita

Como já anteriormente mencionado, uma das características da justiça trabalhista é a existência do benefício concedido ao empregado da justiça gratuita, isto é, da isenção do pagamento de custas processuais tendo em vista sua declarada situação de pobreza e impossibilidade econômica de arcar com as custas decididas pelo tribunal. Nesses casos, importante salientar que o obreiro deve peticionar o pedido de gratuidade da justiça, que deve estar expresso em sua petição inicial, sendo que se houver procedência no pedido, as custas são arcadas pelo estado. Tais fundamentos encontram-se previstos no artigo 790, §3º e 4º da CLT, que segue abaixo:

Art. 790. Nas Varas do Trabalho, nos Juízos de Direito, nos Tribunais e no Tribunal Superior do Trabalho, a forma de pagamento das custas e emolumentos obedecerá às instruções que serão expedidas pelo Tribunal Superior do Trabalho.

§1º Tratando-se de empregado que não tenha obtido o benefício da justiça gratuita, ou isenção de custas, o sindicato que houver intervindo no processo responderá solidariamente pelo pagamento das custas devidas.

§2º No caso de não-pagamento das custas, far-se-á execução da respectiva importância, segundo o procedimento estabelecido no Capítulo V deste Título.

§3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.

Cabe ressaltar que como previsto pelo artigo 790-A, determinados órgãos também são isentos do pagamento de custas processuais, quais sejam a União, Estados, Distrito Federal, Municípios e respectivas autarquias e fundações públicas federais, estaduais ou municipais que não explorem atividades econômicas além do Ministério Público do Trabalho

9. Nulidades Processuais no Processo do Trabalho

Embasamento Geral

No direito como um todo, para que um ato processual tenha os efeitos ao qual se destina, é preciso cumprir determinadas formalidades legais, que encontram-se previstas em lei. No passado, a preocupação com o cumprimento dessas formalidades era excessiva, sendo que qualquer desrespeito ao previsto acarretaria necessariamente na nulidade do processo.

Contudo, atualmente prevalece o sistema instrumental do processo, isto é, um sistema que privilegia o resultado do processo, e não estritamente sua forma, sendo que estas seriam apenas um meio para se atingir os objetivos relacionados ao conteúdo do processo.

Por isso, é necessário ter em vista o que encontra-se disposto no artigo 154 do CPC/2015, que proclama o seguinte:

Art. 188. Os atos e os termos processuais independem de forma determinada, salvo quando a lei expressamente a exigir, considerando-se válidos os que, realizados de outro modo, lhe preenchem a finalidade essencial.

Dessa forma, fica nítido que apenas em casos especiais é que a forma do processo será considerada como um requisito fundamental para a sua validade processual.

Definição de Nulidade

Nas palavras do professor Sérgio Pinto Martins:

Nulidade é a sanção determinada pela lei, que priva o ato jurídico de seus efeitos normais, em razão do descumprimento das formas mencionadas na norma jurídica

Assim, podemos resumir a definição da nulidade como uma detecção jurídica de aspecto formal, que encontra-se expressamente prevista em lei, e que na hipótese de haver qualquer descumprimento do que encontra-se escrito, há por consequência, a ausência da eficácia do ato processual.

Princípios da Nulidade

Antes de adentrarmos especificamente nos casos de nulidade dentro da seara processual trabalhista, é preciso analisar alguns princípios que regem toda a teoria geral do processo quando tratamos de nulidade, sendo que independentemente da seara jurídica a qual lidamos, o desrespeito a esses princípios leva necessariamente a nulidade do ato processual.

PRINCÍPIO DA INSTRUMENTALIDADE DAS FORMAS

Princípio que dá maior importância ao resultado do processo, do que necessariamente sua forma. Por isso, com base no presente princípio, mesmo que hajam desrespeitos a forma processual, se houver o alcance da sua finalidade em termos de conteúdo, o ato deve ser convalidado.

Destaquemos sempre que o princípio da instrumentalidade não é válido nem aplicado para os casos em que a lei traga alguma especificidade relacionada a forma do processo.

PRINCÍPIO DA ECONOMIA PROCESSUAL

Este princípio determina que o magistrado, quando estiver executando o ato processual, deve necessariamente obter a maior gama de resultados possíveis, utilizando-se do mínimo de instrumentos processuais possíveis. Portanto, o processo em si não deve ser declarado passível de nulidade quando houver a possibilidade de seu aproveitamento, sempre tendo em vista que não traga qualquer prejuízo as partes litigantes.

PRINCÍPIO DA LEGALIDADE

Princípio que posterga que todas as nulidades processuais devem estar necessariamente expressas em lei, de forma que tanto a formalidade quanto a punição pelo seu descumprimento devam estar previstas dentro dos parâmetros da legalidade, e jamais de forma tácita ou dedutiva, feitas por juízo de conveniência.

PRINCÍPIO DO PREJUÍZO

Princípio definido sob a tese de que a parte somente poderá argumentar sobre a nulidade de determinado ato processual, se este efetivamente trouxer algum prejuízo à aquela. Dessa forma, importante a leitura do artigo 282, §1º do NCPC:

Art. 282 Ao pronunciar a nulidade, o juiz declarará que atos são atingidos e ordenará as providências necessárias a fim de que sejam repetidos ou retificados.

§1º O ato não será repetido nem sua falta será suprida quando não prejudicar a parte.

PRINCÍPIO DA LEALDADE PROCESSUAL

Princípio que define que os as partes, procuradores e magistrados, devem sempre realizar os atos processuais tendo em vista a lealdade e a boa-fé processual. Desse modo vemos que a nulidade deve sempre ser alegada no momento em que a parte puder falar no processo, de forma, também, que a nulidade não deve ser declarada se a parte que for prejudicada for aquela que deu origem as circunstâncias que levaram ao prejuízo em questão.

Vícios Processuais

Dentro da seara dos vícios processuais, temos 3 possibilidades:

- **Ato Nulo:** Vemos que a nulidade de um ato significa que trata-se de uma nulidade absoluta, e acontece normalmente quando o ato afronta os interesses de ordem público. Nesses casos, temos que a nulidade pode ser emanada de ofício pelo magistrado ou mesmo a qualquer tempo no processo quando for identificada por alguma das partes. Assim, temos 3 possíveis situações para a nulidade do ato
- **Ato Anulável:** Acontecera quando houver violação de um determinado dispositivo, que geralmente são aqueles que tratam de interesses das partes, sendo tido como um vício de gravidade menor. Assim, só será recepcionada a nulidade mediante provocação de uma das partes, sendo o magistrado impossibilitado de agir de ofício nesses casos. Caso não haja provocação de uma das partes, segue-se normalmente a atividade processual.
- **Ato Inexistente:** São aqueles desprovidos de elementos essenciais, como petições sem assinaturas, que acarretam nulidade absoluta

Momento de Argumentar a Nulidade

Importante destacar que no sistema jurídico brasileiro há a predominância do princípio da convalidação, isto é, em muitos casos, não havendo manifestação da parte sobre a nulidade, a mesma não necessariamente vai ser executada. Assim vejamos o disposto no artigo 795 da CLT:

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

Por isso, vemos que independentemente se for durante a audiência ou mesmo durante a atividade processual, detectado elemento de nulidade, a parte deve se pronunciar na primeira oportunidade, sob o risco de perder tal direito.

Regras de Nulidade no Processo Trabalhista

Podemos dizer que existem 7 regras básicas no processo trabalhista que levam a nulidade, senão vejamos:

- 1.** Deverá ser declarada a nulidade somente quando o ato passível de vício acarretar manifesto prejuízo às partes, visto o artigo 794 da CLT

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

2. A nulidade deve ser arguida na primeira oportunidade que a parte possuir para realizá-la, sob pena da perda desse direito, posto o artigo 795 anteriormente citado.

3. A nulidade absoluta do ato pode ser declarada de ofício pelo magistrado, caso ocorra o previsto no artigo 795, §1º da C

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

4. A nulidade não será declarada se for passível de ser suprida ou se o ato puder ser repetido, conforme artigo 796, da CLT:

Art. 796 – A nulidade não será pronunciada:

a) quando for possível suprir-se a falta ou repetir-se o ato

5. A nulidade não deve ser arguida se a parte beneficiada for a que lhe deu a causa, haja vista o artigo 796, b da CLT:

Art. 796 – A nulidade não será pronunciada:

b) quando argüida por quem lhe tiver dado causa.

6. A nulidade somente produzirá efeitos sobre os atos que vierem posteriores a sua declaração, posto o artigo 798 da CLT:

Art. 798 – A nulidade do ato não prejudicará senão os posteriores que dele dependam ou sejam seqüência.

7. O magistrado deve sempre fundamentar a decisão que proclame a nulidade de um determinado ato, visto o artigo 797 da CLT:

Art. 797 – O juiz ou Tribunal que pronunciar a nulidade declarará os atos a que ela se estende.

Introdução ao Processo do Trabalho



www.trilhante.com.br

