

PROCESSO DO TRABALHO - RESUMO PARA A PROVA DA OAB/FGV

1. PRINCIPAIS PRINCÍPIOS PARA A PROVA DA OAB

Princípio da Oralidade: representa a possibilidade de realização de atos processuais de forma verbal, sendo muito aplicado no processo do trabalho, a exemplo da possibilidade de leitura da reclamação trabalhista, da defesa oral em 20 minutos (art. 847 da CLT), das duas tentativas de conciliação (arts. 846 e 850 da CLT), do interrogatório das partes (art. 848 da CLT) e das razões finais orais em 10 minutos.

Princípio da concentração dos atos processuais: os atos processuais devem ser concentrados preferencialmente em audiência. Embora o art. 849 da CLT disponha que a audiência de julgamento deva ser contínua, é comum que os juízes do trabalho a dividam em três audiências distintas (conciliação, instrução e julgamento). Já para o procedimento sumaríssimo, o art. 842-C da CLT é expresso do sentido as demandas deverão ser instruídas e julgadas em audiência única.

Princípio do *jus postulandi*: consagrado no art. 791 da CLT, os empregados e os empregadores poderão **reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho** e acompanhar as suas reclamações até o final, sem a presença de advogado. Ressalta-se, entretanto, que o *jus postulandi* das partes limita-se às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, não alcançando a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança e os recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho (Súmula n. 425 do TST).

Princípio da irrecorribilidade das decisões interlocutórias: como regra geral no processo do trabalho, não cabe recurso imediato de decisões interlocutórias, que deverão ser atacadas no recurso cabível da decisão final. As exceções ao princípio da irrecorribilidade das decisões interlocutórias estão previstas na Súmula n. 214 do TST.

2. ORGANIZAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

De acordo com o art. 111 da CF/88 são órgãos da Justiça do Trabalho: a) o Tribunal Superior do Trabalho; b) os Tribunais Regionais do Trabalho e c) os Juízes do Trabalho.

Para a Constituição Federal, portanto, as varas do trabalho não são órgãos da justiça do trabalho e sim os juízes do trabalho.

3. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Competência Material

O principal critério para definir a competência da justiça do trabalho sem dúvida alguma é matéria envolvida na lide, principalmente após a Emenda Constitucional n. 45/2004, que ampliou sensivelmente o disposto no **art. 114 da Constituição federal**.

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.

Relação de trabalho: com a Emenda Constitucional n. 45/2004, ampliou-se a competência da Justiça do Trabalho para julgar as controvérsias decorrentes das **relações de trabalho**, o que abrange as demais relações em que não há necessariamente os requisitos da relação de emprego, como o trabalho eventual, autônomo, trabalho avulso, voluntário, do estagiário, etc.

Servidores da Administração Pública: o STF fixou a tese de que a Justiça do Trabalho possui competência apenas para julgar as lides envolvendo empregados públicos, já que, em se tratando de servidores estatutários, a competência será da Justiça Federal (quando envolver servidores públicos federais) ou Estadual (se envolver servidores públicos estaduais ou municipais).

Relação de Consumo: Justiça Comum.

Representação Comercial: Justiça Comum (decisão recente do STF - Tema 550, com repercussão geral).

Acidente de Trabalho: a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que ainda não possuíam sentença de mérito em primeiro grau quando da promulgação da Emenda Constitucional nº 45/04 (Súmula Vinculante n. 22).

ESPÉCIE DE AÇÃO	COMPETÊNCIA
Ação ajuizada pelo trabalhador em face do empregador em virtude de acidente de trabalho	Justiça do Trabalho
Ação ajuizada pelo Trabalhador em face do INSS	Justiça Comum
Ação regressiva ajuizada pelo INSS em face do empregador, com base no art. 120 da Lei n. 8.213/91	Justiça Federal

PROCESSO DO TRABALHO - RESUMO PARA A PROVA DA OAB/FGV

Contribuições Previdenciárias: apenas as verbas expressamente reconhecidas no acordo ou na sentença que possuam natureza salarial e que terão incidência de contribuição previdenciária passível de execução de ofício pela Justiça do Trabalho, conforme sedimentado na Súmula n. 368, I, do TST. Tratando-se de sentença apenas declaratória, não há que se falar em execução de ofício de verbas previdenciárias.

Homologação de acordo extrajudicial: o artigo 855-B, acrescido pela reforma trabalhista, dispõe que o processo de jurisdição voluntária será iniciado por petição conjunta, sendo indispensável que as partes estejam representadas por advogado (caput). O § 1º explicita que o advogado não poderá ser o mesmo para as duas partes. Já o § 2º possibilita que o trabalhador seja assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.

Conflito de competência:

CONFLITO	COMPETÊNCIA
Conflito entre juízes do Trabalho vinculados ao mesmo TRT	TRT respectivo (art. 808 da CLT)
Conflito entre Tribunais Regionais do Trabalho	TST (art. 808 da CLT)
Conflito entre juízes do Trabalho ou entre juiz do trabalho e juiz de direito investido na jurisdição trabalhista de TRTs diferentes	TST (art. 808 da CLT)
Conflito entre Juiz do Trabalho e Juiz de Direito investido na competência trabalhista na mesma região	TRT (art. 808 da CLT)
Conflito entre Juiz do Trabalho e Juiz de Direito	STJ (art. 105, I, d, da CF/88)
Conflito entre Tribunal Regional do Trabalho e Juiz de Direito	STJ
Conflito entre Tribunal Superior e qualquer órgão jurisdicional	STF (art., 102, I, o, da CF/88)

Observação: Em razão da hierarquia, não se configura conflito de competência entre Tribunal Regional do Trabalho e Vara do Trabalho a ele vinculada, conforme previsto na Súmula n. 420 do TST.

COMPETÊNCIA TERRITORIAL

De acordo com o art. 651 da CLT, a competência territorial da Justiça do Trabalho é determinada como regra geral pela **localidade onde o empregado prestou serviços ao empregador**, ainda que tenha sido contratado noutro local ou no estrangeiro. Se o empregado prestar serviços em várias localidades, o entendimento majoritário é que prevalece a competência do último local de prestação dos serviços.

Exceções: a regra geral comporta as seguintes exceções: **a) Empregado Agente ou Viajante Comercial:**

será competente a vara da localidade em que a empresa tenha agência ou filial e a esta o empregado esteja subordinado. Se não existir agência ou filial, será competente a Vara da localização em que o empregado tenha domicílio ou a Vara da localidade mais próxima de seu domicílio; **b) Empresa que promove atividade fora do lugar da celebração do contrato** (atividades circenses, por exemplo): faculta-se ao empregado apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços.

Foro de eleição: o art. 63 do CPC/2015 permite a eleição de foro ao dispor que as partes podem modificar a competência em razão do valor e do território, elegendo foro onde será proposta ação oriunda de direitos e obrigações. Esse artigo, entretanto, **não é aplicável ao processo do trabalho**, conforme art. 2, I, da IN n. 39/2016 do TST.

COMPETÊNCIA FUNCIONAL

A competência funcional, também conhecida como hierárquica, se refere à distribuição das ações o que diz respeito aos órgãos da justiça do trabalho.

VARAS DO TRABALHO	Competência originária para julgar as reclamações trabalhistas
TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO	Competência para julgar em grau de recurso as reclamações trabalhistas e originalmente mandado de segurança e habeas corpus contra juiz do trabalho, bem como as ações rescisórias das decisões de 1º e 2º grau e os dissídios coletivos.
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO	Uniformização da jurisprudência. A partir da reforma trabalhista, para que o TST possa criar ou alterar súmulas e orientações jurisprudenciais são necessárias ao menos 10 (dez) decisões unânimes no mesmo sentido sobre determinada matéria em, no mínimo, 2/3 das turmas

4. ATOS, TERMOS, PRAZOS E NULIDADES PROCESSUAIS

ATOS E TERMOS PROCESSUAIS: 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. Entretanto, a penhora poderá realizar-se em domingo ou dia feriado, mediante autorização do juiz do trabalho.

Prática eletrônica: a prática eletrônica de ato processual pode ocorrer em qualquer horário **até as 24 (vinte e quatro) horas do último dia do prazo**. Entretanto, o horário vigente no juízo perante o qual o ato deve ser

PROCESSO DO TRABALHO - RESUMO PARA A PROVA DA OAB/FGV

praticado será considerado para fins de atendimento do prazo (art. 213 do CPC/2015).

Negócio processual: o art. 190 do CPC/2015 permite que as partes realizem atos processuais negociais, ou seja, verdadeiros acordos para a mudança do procedimento, poderes, faculdades e deveres processuais, antes e durante o processo. Prevalece o entendimento de que o art. 190 não é aplicado ao processo do trabalho, conforme art. 2, II, da IN n. 39/2016 do TST.

PRAZOS PROCESSUAIS: a) o **início do prazo** ocorre no momento em que o interessado toma ciência do ato processual a ser praticado. O **início da contagem do prazo**, por sua vez, ocorre no dia seguinte ao do início do prazo. A contagem do prazo processual se dá com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento; b) após a reforma trabalhista, a contagem dos prazos passou a ser em **dias úteis**; c) **intimada ou notificada a parte no sábado ou feriado**, o início do prazo se dará no primeiro dia útil imediato e a contagem, no subsequente (Súmula n. 262, I, do TST); d) tratando-se de **notificação postal**, no caso do destinatário não ser encontrado ou no de recusa de recebimento, o Correio ficará obrigado a devolvê-la no prazo de 48 horas. Por esse motivo, presume-se recebida a notificação 48 (quarenta e oito horas) depois de sua postagem, sendo que o seu não recebimento ou a entrega após o decurso desse prazo constituem ônus de prova do destinatário, conforme Súmula n. 16 do TST; e) o **recesso forense e as férias coletivas** dos Ministros do Tribunal Superior do Trabalho **suspendem** os prazos recursais.

NULIDADES PROCESSUAIS

NULIDADE ABSOLUTA	NULIDADE RELATIVA
O ato viola norma de interesse público, podendo ser declarada de ofício pelo juiz. Não há necessidade de demonstração de prejuízo (Exemplo: Incompetência Absoluta).	Viola norma de interesse privado, devendo ser alegada pela parte.

Princípios:

INSTRUMENTALIDADE DAS FORMAS	Quando a lei prescrever que o ato deve ter determinada forma, sem cominar nulidade, o juiz considerará válido a ato se, realizado de outro modo, alcançar a sua finalidade.
PREJUÍZO	Também conhecido como princípio da transcendência, estabelece que não haverá nulidade sem prejuízo manifesto às partes interessadas. É inspirado no sistema francês (<i>pás de nullité sans grief</i>) e possui previsão expressa no art. 794 da CLT
ECONOMIA	O ato não será declarado nulo se puder ser reaproveitado

INTERESSE OU BOA-FÉ	A nulidade não será pronunciada se arguida por quem lhe deu causa. Aplica-se à nulidade relativa, uma vez que a absoluta pode ser reconhecida de ofício.
UTILIDADE	Está consagrado literalmente no art. 798 da CLT, que dispõe: "A nulidade do ato não prejudicará senão os posteriores que deles dependam ou sejam consequência".

5. PARTES E PROCURADORES

PROCURAÇÃO E MANDATO TÁCITO

De acordo com o art. 104 do CPC/2015, o advogado não será admitido a postular em juízo sem procuração, salvo para evitar preclusão, decadência ou prescrição, ou para praticar ato considerado urgente. Nessas hipóteses, o advogado deverá, independentemente de caução, exibir a procuração no prazo de 15 (quinze) dias, prorrogável por igual período por despacho do juiz. O ato não ratificado será considerado ineficaz relativamente àquele em cujo nome foi praticado, respondendo o advogado pelas despesas e por perdas e danos.

Principais regras: a) é inadmissível recurso firmado por advogado sem procuração juntada aos autos até o momento da sua interposição, salvo mandato tácito. Em caráter excepcional (art. 104 do CPC de 2015), admite-se que o advogado, independentemente de intimação, exiba a procuração no prazo de 5 (cinco) dias após a interposição do recurso, prorrogável por igual período mediante despacho do juiz. Caso não a exiba, considera-se ineficaz o ato praticado e não se conhece do recurso (Súmula n. 338, I, do TST), b) verificada a **irregularidade de representação** da parte em fase recursal, em procuração ou substabelecimento já constante dos autos, o relator ou o órgão competente para julgamento do recurso designará **prazo de 5 (cinco) dias para que seja sanado o vício**. Descumprida a determinação, o relator não conhecerá do recurso, se a providência couber ao recorrente, ou determinará o desentranhamento das contrarrazões, se a providência couber ao recorrido (Súmula n. 338, II, do TST) e c) 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 (Súmula n. 436, I, do TST).

Procuração apud acta: no processo do trabalho admite-se a procuração *apud acta*, ou seja, ainda que não haja procuração expressa, o advogado pode ser constituído mediante simples registro na ata de audiência, a requerimento verbal do advogado interessado e com a anuência da parte representada, conforme art. 791, §3º da CLT.

Substabelecimento: embora o mandato tácito seja admitido na justiça do trabalho, é inválido o substabelecimento de advogado investido de mandato tácito (OJ n. 200 da SDI-1 do TST).

PROCESSO DO TRABALHO - RESUMO PARA A PROVA DA OAB/FGV

HONORÁRIOS DE ADVOGADO

ANTES DA REFORMA	DEPOIS DA REFORMA
A condenação ao pagamento de honorários advocatícios não decorria pura e simplesmente da sucumbência, salvo nos seguintes casos: • Quando o trabalhador for beneficiário da justiça gratuita e estiver assistido pelo sindicato profissional. • Nas lides que não envolvam relação de emprego. • Nas ações rescisórias. • Nas causas em que o sindicato atuar como substituto processual.	Passou-se a admitir o pagamento de honorários de advogado em razão da sucumbência, inclusive os beneficiários da justiça gratuita, observando-se os critérios do novo art. 791-A da CLT.

JUSTIÇA GRATUITA

ANTES DA REFORMA	APÓS A REFORMA
O benefício de justiça gratuita poderia ser concedido àqueles que recebessem menos de 2 (dois) salários mínimos ou que declarassem não possuir condições de pagar as custas processuais sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família. Bastava, portanto, a declaração.	O benefício da justiça gratuita poderá ser concedido aos que receberem salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do RGPS ou que comprovarem a insuficiência de recursos para o pagamento das custas. Agora, não basta a declaração de pobreza, já que o requerente deve comprovar a insuficiência de recursos.

Honorários advocatícios: De acordo com o § 4º do art. 791 da CLT, 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.

Ocorre, entretanto, que § 4º do art. 791-A da CLT foi declarado inconstitucional pelo STF em outubro de 2021 (ADI5766), não sendo mais possível exigir do beneficiário das justiça gratuita o pagamento de honorários sucumbenciais.

Honorários periciais:

ANTES DA REFORMA	DEPOIS DA REFORMA
Se o beneficiário da justiça gratuita fosse sucumbente na pretensão objeto da perícia, os honorários periciais eram pagos pela União.	O beneficiário da justiça gratuita poderá pagar os honorários periciais caso tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar tal despesa, mesmo que em outro processo. No entanto, em outubro de 2021 (ADI5766), o "caput" e o § 4º do art. 790-B da CLT foram declarados inconstitucionais pelo STF, de modo que, a partir de agora, não é mais possível a imposição do pagamento de honorários periciais pelo beneficiário da justiça gratuita sem que se prove que ele deixou de ser hipossuficiente.

Honorários do assistente técnico: a indicação do perito assistente é faculdade da parte, a qual deve responder pelos respectivos honorários, ainda que vencedora no objeto da perícia

Despesas do intérprete: a Lei n. 13.660/2018 alterou o § 2º do art. 819 da CLT, que passou a dispor que as despesas decorrentes do intérprete nomeado pelo juiz correrão por conta da parte sucumbente, salvo se beneficiária de justiça gratuita.

RESPONSABILIDADE POR DANOS PROCESSUAIS

Litigância de má-fé: com a reforma trabalhista, passaram a vigorar as seguintes regras: a) a multa por litigância de má-fé será superior a 1% e inferior a 10% do valor da causa, podendo ser aplicada de ofício ou mediante requerimento e cumulada com a indenização pelos prejuízos da parte contrária e com os honorários e despesas que esta efetuou; b) quando o valor da causa for irrisório ou inestimável, a multa poderá ser fixada em até duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; c) o valor da indenização será fixado pelo juízo ou, caso não seja possível mensurá-lo, liquidado por arbitramento ou pelo procedimento comum, nos próprios autos e d) permite-se a aplicação da multa por litigância de má-fé (executada nos mesmos autos) à testemunha que, dolosamente, alterar a verdade ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa.

6. DISSÍDIO INDIVIDUAL

PROCEDIMENTO ORDINÁRIO

RECLAMAÇÃO TRABALHISTA	A reclamação trabalhista poderá ser escrita ou verbal. O § 1º do art. 840 da CLT foi alterado pela reforma trabalhista passando a exigir que os pedidos sejam certos, determinados e com indicação de seu valor, sob pena de extinção do pedido sem julgamento de mérito. Se a petição inicial for verbal, deverá ser reduzida a termo, em duas vias datadas e assinadas pelo Diretor de Secretaria ou escrivão. 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 de perda, pelo prazo de 6 (seis) meses, do direito de reclamar perante a Justiça do Trabalho (art. 786 c/c art. 731 da CLT), o que é conhecido como perempção parcial. Salvo nas hipóteses do art. 330 do CPC de 2015 (art. 295 do CPC de 1973), o indeferimento da petição inicial, por encontrar-se desacompanhada de documento indispensável à propositura da ação ou não preencher outro requisito legal, somente é cabível se, após intimada para suprir a irregularidade em 15 (quinze) dias, mediante indicação precisa do que deve ser corrigido ou completado, a parte não o fizer (art. 321 do CPC de 2015), conforme Súmula n. 263 do TST. Reclamação plúrima: é possível o ajuizamento de reclamação trabalhista plúrima, em que se tutela pretensões de mais de um reclamante em face do mesmo empregador, desde que haja identidade de matéria (art. 842 da CLT).
AUDIÊNCIA	O intervalo mínimo entre o recebimento da notificação pelo reclamado e a realização da audiência será de 5 dias. As audiências são públicas e são realizadas em dias úteis, previamente fixados, entre 08 e 18 horas, não podendo ultrapassar de 5 horas seguidas, salvo quando houver matéria urgente. Embora o art. 849 da CLT mencione que a audiência será contínua, os juízes trabalhistas, com base na ampla direção do processo referendada pelo art. 765 da CLT, adotam a praxe de dividir a audiência trabalhistas em três sessões: audiência de conciliação, audiência de instrução e audiência de julgamento. Preposto: o reclamado poderá se fazer substituir pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, sendo que suas declarações obrigarão o reclamado. Não se exige que o preposto tenha testemunhado os fatos, bastando que tenha conhecimento destes. Já o empregado, se por doença ou qualquer outro motivo poderoso, devidamente comprovado, não for possível comparecer pessoalmente, poderá fazer-se representar por outro empregado que pertença à mesma profissão, ou pelo seu sindicato, conforme §2º do art. 843 da CLT. Com a reforma trabalhista, o preposto não precisa ser empregado da empresa. Ausência na audiência de conciliação: a) ausência do Reclamante: arquivamento do processo, com extinção sem resolução do mérito, sendo que dois arquivamentos seguidos também geram perempção parcial. O reclamante deverá ainda ser condenado ao pagamento das custas, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável. O pagamento das custas a será condição para a propositura de nova demanda, b) ausência do reclamado: revelia e confissão quanto à matéria de fato. Entretanto, caso o advogado do reclamado compareça à audiência, o juiz deverá receber a contestação, já que a revelia não atinge a matéria de direito. Ausência na audiência de instrução: a) ausência do reclamante: confissão quanto à matéria de fato se expressamente intimado para prestar depoimento pessoal (não há arquivamento) e b) ausência do reclamado: confissão quanto à matéria de fato se expressamente intimado para prestar depoimento pessoal. Não há previsão de tempo mínimo de tolerância para comparecimento da parte à audiência, ficando a critério do juiz a tolerância (OJ n. 245 da SDI-1 do TST)
CONTESTAÇÃO	A contestação poderá ser verbal ou escrita, devendo o reclamado impugnar especificamente as alegações de fato do autor (princípio da impugnação específica), sob pena de presunção de veracidade dos fatos não impugnados. É apresentada em audiência, mas a reforma trabalhista acrescentou o parágrafo único ao art. 847 da CLT, dispondo que a parte poderá apresentar defesa escrita pelo sistema de processo judicial eletrônico até a audiência. A compensação, ou retenção, só poderá ser arguida como matéria de defesa, conforme art. 767 da CLT. Além disso, a compensação é restrita a matéria de natureza trabalhista (Súmula n. 18 do TST) e, na rescisão, qualquer compensação no pagamento não poderá exceder a um mês de remuneração do empregado (art. 477, § 5º, da CLT).

PROCESSO DO TRABALHO - RESUMO PARA A PROVA DA OAB/FGV

EXCEÇÕES	Exceção de incompetência: com a reforma trabalhista, a exceção é apresentada no prazo de 5 dias após a notificação da audiência. O processo será suspenso, sendo o reclamante e eventuais litisconsortes intimados para manifestação no prazo comum de 5 (cinco) dias. O juiz pode designar audiência, inclusive para ouvir testemunhas. Resolvida a exceção de incompetência territorial, o processo reinicia seu curso. Exceção e suspeição e impedimento: o procedimento da exceção de suspeição ou de impedimento não prevê contraditório, uma vez que, nos termos do art. 802 da CLT, apresentada a exceção, o juiz ou Tribunal designará audiência, dentro de 48 horas, para instrução e julgamento da mesma. De acordo com o art. 148, de aplicação subsidiária ao processo do trabalho, aplicam-se os motivos de impedimento e de suspeição: I - ao membro do Ministério Público; II - aos auxiliares da justiça; III - aos demais sujeitos imparciais do processo.
RECONVENÇÃO	É uma das modalidades de resposta do réu, mas possui natureza de ação, uma vez que representa um contra-ataque do réu em face do autor dentro do mesmo processo. Trata-se de medida compatível com o processo laboral, desde que sejam observados os seguintes requisitos: a) o Juiz da causa principal deve ser absolutamente competente para a reconvenção, ou seja, a reconvenção deve tratar de matéria de competência trabalhista, conforme art. 114 da CF/88, b) Compatibilidade procedimental entre ação e reconvenção, ou seja, ambas devem estar sujeitas ao mesmo rito (ordinário, sumário ou sumaríssimo), c) O processo principal deve estar pendente (art. 343 do CPC/2015) e d) Conexão entre ação e reconvenção (art. 343 do CPC/2013). A reconvenção pode ser proposta contra o autor e terceiro (art. 343, § 3º, do CPC/2015), como na hipótese de o empregador ajuizar reclamação trabalhista em face do empregado, e este apresentar reconvenção em face do empregador e de eventual tomador dos serviços, para requerer a sua responsabilidade subsidiária
PROVAS	A Lei n. 13.467/2017 (reforma trabalhista) alterou o art. 818 da CLT, passando a dispor com detalhe a respeito do ônus da prova no processo do trabalho, passando a permitir a possibilidade de distribuição dinâmica e de inversão do ônus da prova. A decisão que altera o ônus da prova será proferida antes do início da instrução e, se for requerido pela parte, poderá ocasionar o adiamento da audiência e permitir a prova dos fatos por qualquer meio de prova admissível.
SENTENÇA	De acordo com o estabelecido no art. 489 do CPC/2015, são elementos essenciais da sentença o relatório, a fundamentação e o dispositivo. No caso de conciliação, o termo que for lavrado valerá como decisão irrecorrível, salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem devidas. Sempre que houver acordo, se de outra forma não for convencionado, o pagamento das custas caberá em partes iguais aos litigantes, podendo o autor ser dispensado da sua parte caso seja beneficiário da justiça gratuita, conforme art. 798, §3º da CLT e artigos 790 e 790 -A da CLT. O juiz não é obrigado a homologar acordo. Trata-se de mera faculdade do juiz, sendo incabível a impetração de mandado de segurança, conforme súmula nº 418 do TST.

ÔNUS DA PROVA Destacamos as principais regras simuladas pelo TST sobre ônus da prova: a) presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego (Súmula nº 443 do TST); b) é ônus do empregador que conta **com mais de 20 (vinte)** empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário (Súmula nº 338, I, do TST); c) é do empregador o ônus de comprovar que o empregado não satisfaz os requisitos indispensáveis para a concessão do vale-transporte ou não pretenda fazer uso do benefício (Súmula nº 460 do TST); e d) é do empregador o ônus da prova em relação à regularidade dos depósitos do FGTS, pois o pagamento é fato extintivo do direito do autor (art. 373, II, do CPC de 2015).

DEPOIMENTO PESSOAL E INTERROGATÓRIO

DEPOIMENTO PESSOAL	INTERROGATÓRIO
Requerido pela parte contrária ou determinado de ofício pelo juiz.	Sempre de ofício
Colhido apenas na audiência de instrução.	Pode ser realizado em qualquer momento
Objetiva a confissão.	Objetiva esclarecimentos dos fatos.

TESTEMUNHAS

As testemunhas devem comparecer independentemente de intimação. Caso não compareçam, serão intimadas pelo juiz, que poderá determinar o comparecimento e, em caso de nova ausência, sua condução coercitiva com aplicação de multa.

Em relação às causas submetidas ao procedimento sumaríssimo, a intimação das testemunhas somente será feita se a testemunha comprovadamente convidada não comparecer, conforme previsto no § 3º do art. 852-H da CLT.

PROCESSO DO TRABALHO - RESUMO PARA A PROVA DA OAB/FGV

Número de testemunhas: a) **Procedimento ordinário:** máximo 3 testemunhas; b) **Procedimento sumaríssimo:** máximo 2 testemunhas; e c) **inquérito para apuração de falta grave:** máximo 6 testemunhas.

O art. 459 do CPC/2015 determina que as perguntas serão formuladas pelas partes diretamente à testemunha. Esse artigo, entretanto, não se aplica ao processo do trabalho, onde as perguntas são feitas ao juiz que as dirige à testemunha, conforme art. 11 da IN n. 39/2016 do TST

PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO

O procedimento sumaríssimo possui previsão nos artigos 852-A a 852-I da CLT (acrescentado pela Lei n. 9.957/2000), destacando-se as seguintes características:

- Aplicável apenas aos **dissídios individuais** (não se aplica aos dissídios coletivos).
- Valor da causa deve ser **inferior a 40 salários mínimos**, considerando-se o valor vigente na data de ajuizamento da ação.
- Não se aplica quando for parte a Fazenda Pública, ou seja, Administração Pública direta, autárquica ou fundacional.
- O pedido deverá ser certo ou determinado, indicando o valor correspondente (art. 852- B, I, da CLT).
- As demandas serão instruídas e julgadas em **audiência una**, não se permitindo, como regra, a repartição das audiências.
- 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 (no procedimento ordinário são duas tentativas obrigatórias de conciliação).
- Serão decididos, de plano, todos os incidentes e exceções que possam interferir no prosseguimento da audiência e do processo. As demais questões serão decididas na sentença.
- Todas as provas serão produzidas em audiência. Sobre os documentos apresentados por uma das partes manifestar-se-á imediatamente a parte contrária, sem interrupção da audiência, salvo absoluta impossibilidade, a critério do juiz.
- Somente quando a prova do fato o exigir, ou for legalmente imposta, será deferida prova técnica, incumbindo ao juiz, desde logo, fixar o prazo, o objeto da perícia e nomear perito, conforme art. 852-H, § 4º, da CLT.
- As testemunhas, até o máximo de duas para cada parte, comparecerão à audiência de instrução e julgamento independentemente de intimação. Só será deferida intimação de testemunha que, comprovadamente convidada, deixar de comparecer. Não comparecendo a testemunha intimada, o juiz poderá determinar sua imediata condução coercitiva.
- Interrompida a audiência, o seu prosseguimento e a solução do processo dar-se-ão no prazo máximo de trinta dias, salvo motivo relevante justificado nos autos pelo juiz da causa.

• A sentença mencionará os elementos de convicção do juízo, com resumo dos fatos relevantes ocorridos em audiência, dispensado o relatório.

• A apreciação da reclamação deverá ocorrer no prazo máximo de quinze dias do seu ajuizamento podendo constar de pauta especial, se necessário, de acordo com o movimento judiciário da Vara do Trabalho

• Nas reclamações sujeitas ao procedimento sumaríssimo, o recurso ordinário: a) será imediatamente distribuído, uma vez recebido no Tribunal, devendo o relator liberá-lo no prazo máximo de dez dias, e a Secretaria do Tribunal ou Turma colocá-lo imediatamente em pauta para julgamento, sem revisor; b) terá parecer oral do representante do Ministério Público presente à sessão de julgamento, se este entender necessário o parecer, com registro na certidão; c) terá acórdão consistente unicamente na certidão de julgamento, com a indicação suficiente do processo e parte dispositiva, e das razões de decidir do voto prevalente. Se a sentença for confirmada pelos próprios fundamentos, a certidão de julgamento, registrando tal circunstância, servirá de acórdão. Além disso, os Tribunais Regionais, divididos em Turmas, poderão designar Turma para o julgamento dos recursos ordinários interpostos das sentenças prolatadas nas demandas sujeitas ao procedimento sumaríssimo (art. 859, § 1º e § 2º da CLT).

• Conforme Súmula nº 442 do TST, nas causas sujeitas ao procedimento sumaríssimo, a admissibilidade de recurso de revista está limitada à demonstração de violação direta a dispositivo da Constituição Federal ou contrariedade a Súmula do Tribunal Superior do Trabalho ou súmula vinculante do STF, não se admitindo o recurso por contrariedade a Orientação Jurisprudencial do TST.

PROCEDIMENTO SUMÁRIO

O procedimento sumário, também conhecido como rito de alçada, foi regulamentado pela Lei n. 5.584/70, sendo utilizado para as ações cujo valor da causa **não exceder a 2 salários mínimos**.

Embora difícil na prática, uma vez que são pouquíssimas as ações trabalhistas que atingem apenas dois salários mínimos, o procedimento sumário, até a sentença, seguirá o mesmo procedimento do rito ordinário.

Entretanto, com a sentença, a principal característica do procedimento sumário é que, como regra geral, não se admite recurso, salvo se for para tratar matéria constitucional.

1. RECURSOS TRABALHISTAS

Princípio da Irrecorribilidade das decisões interlocutórias: conforme já estudado anteriormente, no processo do trabalho não cabe recurso imediato de decisões interlocutórias, que deverão ser atacadas no recurso cabível da decisão final, salvo nas hipóteses tratadas na Súmula n. 214 do TST.

Princípio da voluntariedade: parte da premissa de que o recurso depende de manifestação impugnativa

PROCESSO DO TRABALHO - RESUMO PARA A PROVA DA OAB/FGV

expressa da parte, ou seja, trata-se de medida voluntária. A exceção mais conhecida a esse princípio é a possibilidade do reexame necessário, previsto no art. 496 do CPC/2015 e aplicável ao processo do trabalho, conforme a nova redação da Súmula n. 303 do TST:

Súmula nº 303 do TST. FAZENDA PÚBLICA. REEXAME NECESSÁRIO (nova redação em decorrência do CPC de 2015).

I - Em dissídio individual, está sujeita ao reexame necessário, mesmo na vigência da Constituição Federal de 1988, decisão contrária à Fazenda Pública, salvo quando a condenação não ultrapassar o valor correspondente a: a) 1.000 (mil) salários mínimos para a União e as respectivas autarquias e fundações de direito público; b) 500 (quinhentos) salários mínimos para os Estados, o Distrito Federal, as respectivas autarquias e fundações de direito público e os Municípios que constituam capitais dos Estados; c) 100 (cem) salários mínimos para todos os demais Municípios e respectivas autarquias e fundações de direito público.

II - Também não se sujeita ao duplo grau de jurisdição a decisão fundada em:

a) súmula ou orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho;

b) acórdão proferido pelo Supremo Tribunal Federal ou pelo Tribunal Superior do Trabalho em julgamento de recursos repetitivos;

c) entendimento firmado em incidente de resolução de demandas repetitivas ou de assunção de competência;

d) entendimento coincidente com orientação vinculante firmada no âmbito administrativo do próprio ente público, consolidada em manifestação, parecer ou súmula administrativa.

III - Em ação rescisória, a decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho está sujeita ao duplo grau de jurisdição obrigatório quando desfavorável ao ente público, exceto nas hipóteses dos incisos anteriores.

IV - Em mandado de segurança, somente cabe reexame necessário se, na relação processual, figurar pessoa jurídica de direito público como parte prejudicada pela concessão da ordem. Tal situação não ocorre na hipótese de figurar no feito como impetrante e terceiro interessado pessoa de direito privado, ressalvada a hipótese de matéria administrativa.

PRESSUPOSTOS RECURSAIS

TEMPESTIVIDADE

O recurso deve ser interposto no prazo estabelecido pela lei que, como regra geral, é de 8 dias (Exceções: embargos de declaração - 5 dias, recurso extraordinário - 15 dias, pedido de revisão - 48 horas). As pessoas jurídicas de direito público, o Ministério Público e a Defensoria Pública terão o **prazo em dobro** para a interposição do recurso.

É inaplicável ao processo do trabalho a norma

contida no art. 229, caput e §§ 1º e 2º, do CPC de 2015, que estabelece prazo em dobro para os litisconsortes com procuradores distintos, em razão de incompatibilidade com a celeridade que lhe é inerente, conforme OJ n. 310 da SDI-1 do TST.

PREPARO

O preparo engloba o pagamento das custas e do depósito recursal, sob pena de deserção.

Isentos do pagamento de custas: são isentos do pagamento de custas: a) os beneficiários de justiça gratuita; b) União, os Estados, o Distrito Federal, os Municípios e respectivas autarquias e fundações públicas federais, estaduais ou municipais que não explorem atividade econômica; c) o Ministério Público do Trabalho e d) a massa falida, nos termos da Súmula n. 86 do TST: "Não ocorre deserção de recurso da massa falida por falta de pagamento de custas ou de depósito do valor da condenação. Esse privilégio, todavia, não se aplica à empresa em liquidação extrajudicial".

Custas no processo de execução: não é necessário recolher custas para atacar decisão no processo de execução, ou seja, o preparo não é pressuposto extrínseco do agravo de petição, já que o art. 789-A da CLT dispõe que as custas serão sempre de responsabilidade do executado e pagas ao final.

Depósito recursal: com a reforma trabalhista, ganharam destaque as seguintes regras: a) o depósito recursal deve ser feito em conta vinculada ao juízo e corrigido com os mesmos índices da poupança (§ 4º do art. 899 da CLT); b) haverá **redução pela metade** dos depósitos recursais devidos por entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte (§ 9º do art. 899 da CLT); c) haverá **isenção do depósito recursal** aos beneficiários da justiça gratuita, às entidades filantrópicas e às empresas em recuperação judicial (§ 10 do art. 899 da CLT); e d) permite-se que o depósito recursal seja substituído por fiança bancária ou seguro-garantia judicial (§ 10 do art. 899 da CLT).

Multa por litigância de má-fé: o recolhimento do valor da multa imposta como sanção por litigância de má-fé **não é pressuposto objetivo para interposição dos recursos** de natureza trabalhista, conforme previsto no OJ n. 409 da SDI-1 do TST.

Recolhimento insuficiente: em caso de recolhimento insuficiente das custas processuais ou do depósito recursal, somente haverá deserção do recurso se, concedido o prazo de 5 (cinco) dias previsto no § 2º do art. 1.007 do CPC de 2015, o recorrente não complementar e comprovar o valor devido (OJ nº 140 da SDI-1 do TST).

Documentos na Fase Recursal: de acordo com a Súmula n. 8 do TST, a juntada de documentos na fase recursal só se justifica quando provado o justo impedimento para sua oportuna apresentação ou se referir a fato posterior à sentença.

PROCESSO DO TRABALHO - RESUMO PARA A PROVA DA OAB/FGV

RECURSOS EM ESPÉCIE

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO	Servem para: suprir omissão; sanar obscuridade ou contradição, retificar erro material e prequestionar a matéria para fins de recurso de natureza extraordinária. Prazo de 5 dias e interrompem o prazo para a interposição do recurso principal. Eventual efeito modificativo dos embargos de declaração somente poderá ocorrer em virtude da correção de vício na decisão embargada (contradição e omissão) e desde que ouvida a parte contrária.
RECURSO ORDINÁRIO	Cabe, como regra, contra decisão definitiva ou terminativa da Vara do Trabalho ou do TRT, esse último desde que na sua competência originária (ação rescisória, mandado de segurança, etc.). Excepcionalmente, é cabível contra alguns tipos de decisão interlocutória, como no caso de decisão que acolhe a incompetência absoluta; e da decisão que acolhe exceção de incompetência territorial determinando a remessa dos autos para Tribunal Regional do Trabalho distinto daquele a que se vincula o juízo excepcionado. Prazo de 8 dias.
AGRAVO DE PETIÇÃO	Destina-se a atacar as sentenças proferidas na execução, tais como as proferidas em embargos à execução, embargos à penhora, embargos à arrematação, embargos à adjudicação e sentença que acolhe exceção de pré-executividade. Não há necessidade de depósito recursal. Prazo: 8 dias.

AGRAVO DE INSTRUMENTO	No processo do trabalho, o agravo de instrumento tem a finalidade de destrancar recurso, cujo seguimento foi negado no primeiro juízo de admissibilidade. Diferentemente do processo civil, não cabe agravo de instrumento em face de decisão interlocutória. O depósito recursal do agravo de instrumento, como regra geral, corresponderá a 50% (cinquenta por cento) do valor do depósito do recurso ao qual se pretende destrancar Prazo: 8 dias.
RECURSO DE REVISTA	Admitido apenas nos dissídios individuais e em face de decisão do Tribunal Regional do Trabalho em recurso ordinário ou em agravo de petição. Possui natureza extraordinária, não sendo cabível para reexame de fatos e provas (Súmula n. 126 do TST). Requisitos intrínsecos: a) Pquestionamento e b) transcendência (natureza econômica, política, social ou jurídica). Prazo: 8 dias
AGRAVO INTERNO	Utilizado principalmente em face de decisões do relator, principalmente no que diz respeito às decisões que negam seguimento aos recursos de embargos ao TST e recurso de revista. Prazo: 8 dias
EMBARGOS AO TST	Os embargos ao TST objetivam principalmente a uniformização da jurisprudência dentro do próprio Tribunal Superior do Trabalho. Prazo: 8 dias
RECURSO ADESIVO	Conforme a Súmula nº 283 do TST, o recurso adesivo é compatível com o processo do trabalho e cabe, no prazo de 8 (oito) dias (prazo das contrarrazões do recurso principal), nas hipóteses de interposição de recurso ordinário, de agravo de petição, de revista e de embargos, sendo desnecessário que a matéria nele veiculada esteja relacionada com a do recurso interposto pela parte contrária.

PROCESSO DO TRABALHO - RESUMO PARA A PROVA DA OAB/FGV

RECURSO DE REVISTA NOS DIFERENTES PROCEDIMENTOS

	CABIMENTO
PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO	- Violação direta da Constituição Federal. - Ofensa à Súmula Vinculante do STF - Ofensa à Súmula do TST Atenção: não cabe recurso de revista no procedimento sumaríssimo quando houver ofensa à orientação jurisprudencial (Súmula n. 442 do TST).
PROCEDIMENTO ORDINÁRIO	- Afronta literal e direta à Constituição Federal. - Violação literal de Lei federal. - Ofensa à Súmula Vinculante do STF. - Ofensa à Súmula do TST. - Ofensa à OJ do TST.
EXECUÇÃO	- Como regra geral, apenas no caso de ofensa direta e literal de norma da Constituição Federal. - Nas execuções fiscais e nas controvérsias da fase de execução que envolvam a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas, cabe recurso de revista também por violação a lei federal e por divergência jurisprudencial (§ 10º do art. 896 da CLT).

7. EXECUÇÃO TRABALHISTA

Regramento: no processo do trabalho, a execução é regida, na seguinte ordem, pelos seguintes diplomas normativos: 1) Consolidação das Leis do Trabalho, 2) Lei n. 5.584/1960, 3) Lei n. 6.830/80 (lei de execução fiscal) e 4) Código de Processo Civil.

Execução de ofício: a Lei n. 13.467/2017 alterou a redação do art. 878 da CLT, passando a dispor que a execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado.

ANTES DA REFORMA	APÓS A REFORMA
A execução podia ser promovida por qualquer interessado, ou <i>ex officio</i> pelo próprio Juiz ou Presidente ou Tribunal competente	A execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado

TÍTULOS JURÍDICOS JUDICIAIS E EXTRAJUDICIAIS:

TÍTULOS JURÍDICOS JUDICIAIS (ART. 876 DA CLT)	TÍTULOS JURÍDICOS EXTRAJUDICIAIS
Sentenças transitadas em julgado Sentença das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo Acordos judiciais não cumpridos	Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) firmado perante o MPT Termos de Conciliação firmado na Comissão de Conciliação Prévia Multas inscritas na dívida ativa da União decorrentes dos autos de infração lavrados pelos auditores fiscais do trabalho Cheque e nota promissória (art. 13 da IN n. 39/2016)

SUCCESSÃO DE EMPREGADORES E GRUPO ECONÔMICO

Sucessão: em caso de sucessão de empregadores, o empregador sucessor assume o polo passivo da execução, respondendo inclusive por débitos anteriores à aquisição.

Grupos econômicos: prevalece o entendimento de que a responsabilidade das empresas é solidária, podendo a execução ser promovida em face de qualquer empresa do grupo.

DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA

Sobre a aplicação do incidente de desconsideração da personalidade jurídica importante conhecer a íntegra do art. 855-A da CLT, acrescido pela reforma trabalhista.

Art. 855-A. Aplica-se ao processo do trabalho o incidente de desconsideração da personalidade jurídica previsto nos arts. 133 a 137 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 – Código de Processo Civil.

§ 1º Da decisão interlocutória que acolher ou rejeitar o incidente:

I – na fase de cognição, não cabe recurso de imediato, na forma do § 1º do art. 893 desta Consolidação;

II – na fase de execução, cabe agravo de petição, independentemente de garantia do juízo;

III – cabe agravo interno se proferida pelo relator em incidente instaurado originariamente no tribunal.

§ 2º A instauração do incidente suspenderá o processo, sem prejuízo de concessão da tutela de urgência de natureza cautelar de que trata o art. 301 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil).

LIQUIDAÇÃO

Liquidação por cálculos: a apuração do valor a ser executado depender apenas de cálculos aritméticos. A Lei n. 13.467/2017 (reforma trabalhista) alterou a

PROCESSO DO TRABALHO - RESUMO PARA A PROVA DA OAB/FGV

redação do § 2º do art. 879 da CLT, passando a dispor que, elaborada a conta e tornada líquida, o juízo deverá abrir às partes **prazo comum de oito dias para impugnação** fundamentada com a indicação dos itens e valores objeto da discordância, sob pena de preclusão.

Liquidação por arbitramento: o valor a ser executado depende de prova pericial. Ocorre quando determinado pela sentença, convencionado pelas partes ou exigido pela natureza do objeto da liquidação (art. 509, I, do CPC/2015).

Liquidação por artigos: ocorre quando houver necessidade de alegar e provar fato novo, ou seja, quando o valor a ser executado depender da comprovação de fatos não verificados no processo de conhecimento.

PROCEDIMENTO DA EXECUÇÃO

Procedimento: a) após a sentença de liquidação, será expedido mandado de citação, penhora e avaliação (CPA), devendo a citação do executado ser pessoal; b) após citado, o executado terá prazo de 48 horas para: I) pagar a dívida, II) garantir o juízo ou III) nomear bens à penhora, observando-se o contido no art. 835 do CPC/2015; c) não pagando o executado, nem garantindo a execução, seguir-se-á penhora dos bens; d) garantida a execução ou penhorados os bens, terá o executado 5 (cinco) dias para apresentar embargos à execução e e) sentença.

EMBARGOS À EXECUÇÃO: os embargos à execução objetivam apontar eventuais equívocos e vícios na execução incluindo a penhora, sendo vedada a rediscussão da lide, ou seja, da matéria tratada na fase de conhecimento

Garantia do juízo: garantida a execução ou penhorados os bens, terá o executado 5 (cinco) dias para apresentar embargos à execução, ou seja, o ajuizamento dos embargos à execução **depende de prévia garantia do juízo**.

Fazenda Pública: por força do disposto no art. 884, caput, da CLT, c/c o art. 910 do CPC/2015, a Fazenda Pública pode opor embargos à execução, no prazo de 30 dias, independentemente de garantido o juízo, uma vez que os bens públicos são impenhoráveis.

Produção de provas: permite-se a produção de provas na execução, inclusive a oitiva de testemunhas, cabendo ao juiz decidir pela sua viabilidade ou não, dependendo da matéria discutida nos embargos à execução.

Competência: a competência para julgar os embargos à execução e os embargos de terceiro é do juízo da execução. Entretanto, no caso de execução por carta precatória, os embargos poderão ser oferecidos no juízo deprecante ou no juízo deprecado, mas a competência para julgá-los é do juízo deprecante, salvo se versarem, unicamente, sobre vícios ou irregularidades da penhora, avaliação ou alienação dos bens, praticados pelo juízo deprecado, em que a competência será deste último, conforme súmula n. 419 do TST.

EMBARGOS DE TERCEIRO

Caso haja apreensão (penhora) de bens de pessoa que não integra a lide, o terceiro prejudicado poderá apresentar embargos de terceiro, ação de conhecimento com procedimento especial regulada pelos artigos 674/681 do CPC/2015.

EXCEÇÃO DE PRÉ-EXECUTIVIDADE

A exceção de pré-executividade é um **meio de defesa** de criação doutrinária inicialmente utilizado para tratar de **questões de ordem pública**, como falta de condições da ação e pressupostos processuais, sem a necessidade de se garantir a execução. Sua utilização foi posteriormente alargada, permitindo-se a alegação de matérias, desde que com prova pré-constituída, que possam trazer significativo e injusto prejuízo ao executado (nulidade ou inexigibilidade do título jurídico, prescrição intercorrente, incompetência absoluta, etc.).

EXECUÇÃO CONTRA A MASSA FALIDA

Decretada a falência da empresa a reclamação trabalhista continua sendo processada na Justiça do Trabalho até a apuração do crédito do reclamante. Após, na fase de execução, o processo deve ser remetido ao juízo universal, conforme interpretação do art. 6º, §2º da Lei nº 11.101/2005.

8. PROCEDIMENTOS ESPECIAIS

INQUÉRITO JUDICIAL PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE

Conceito: ação promovida pelo empregador (requerente) para possibilitar a dispensa dos seguintes empregados estáveis (requeridos) em razão do cometimento de falta grave: a) estáveis decenais, b) Dirigentes sindicais, c) Empregados membros do CNPS e d) Empregados eleitos diretores de sociedades cooperativas.

Procedimento: verificada a falta grave, o empregador poderá suspender o empregado estável da função. Caso opte pela suspensão, terá o prazo **decadencial de 30 dias** para propor o inquérito judicial de apuração de falta grave. De forma geral, a ação segue o mesmo rito do procedimento ordinário, com duas exceções: a) a ação é obrigatoriamente escrita (art. 853 da CLT) e b) cada parte poderá ouvir até 6 testemunhas (art. 821 da CLT).

AÇÃO DE CONSIGNAÇÃO EM PAGAMENTO

No processo do trabalho, o mais comum é que a ação de consignação em pagamento seja ajuizada pelo empregador, como na hipótese do empregado se recusar ou não comparecer para o recebimento das verbas rescisórias, mas nada impede que a ação seja ajuizada pelo trabalhador, como no caso de vendedor externo que deseja rescindir o contrato de trabalho, mas o empregador se recusa a receber os produtos que estavam na posse do empregado para serem vendidos.

AÇÃO RESCISÓRIA

Conceito: a ação rescisória é meio processual que objetiva desconstituir decisão judicial transitada em julgado, sendo cabível nas hipóteses expressamente previstas no art. 966 do CPC/2015.

Acordo Judicial: o Tribunal Superior do Trabalho possui posicionamento sedimentado de que o acordo homologado judicialmente também pode ser objeto de ação rescisória (Súmula n. 100, V, do TST).

Competência: será do Tribunal Regional do Trabalho, quando a decisão rescindenda for da Vara do Trabalho ou do próprio Tribunal Regional, ou será do Tribunal

PROCESSO DO TRABALHO - RESUMO PARA A PROVA DA OAB/FGV

Superior do Trabalho (Seção de Dissídios Individuais), quando a decisão rescindenda for do TST.

Depósito Prévio: de acordo com o art. 836 da CLT, a ação rescisória no processo do trabalho está sujeita ao depósito prévio de 20% (vinte por cento) do valor da causa, salvo prova de miserabilidade jurídica do autor. O depósito prévio ficará a título de multa se ação rescisória for julgada improcedente ou declarada inadmissível por unanimidade de votos.

MANDADO DE SEGURANÇA

Conceito: de acordo com o art. 5º, LXIX, da CF/88, "conceder-se-á mandado de segurança para proteger direito líquido e certo, não amparado por habeas corpus ou habeas data, quando o responsável pela ilegalidade ou abuso de poder for autoridade pública ou agente de pessoa jurídica no exercício de atribuições do Poder Público".

Requisitos: existência de ato ilegal de autoridade pública e ofensa a direito líquido e certo, devendo o writ ser impetrado no prazo decadencial de 120 dias.

AUTO ILEGAL (AUTORIDADE)	COMPETÊNCIA
Auditor fiscal do trabalho/ Procurador do Trabalho	Vara do Trabalho
Juiz do Trabalho e demais funcionários da Vara do Trabalho	Tribunal Regional do Trabalho
Desembargador e servidores do TRT	Tribunal Regional do Trabalho
Ministro ou servidor do TST	Tribunal Superior do Trabalho

Não cabimento: não cabe mandado de segurança contra lei em tese (Súmula n. 266 do STF), contra decisão transitada em julgado (Súmula n. 33 do TST) nem contra decisão judicial passível de reforma mediante recurso próprio (OJ n. 92 da SDI-2 do TST).

Documento indispensável: a petição inicial deve ser instruída de documento indispensável ou de sua autenticação, sob pena de indeferimento do mandado de segurança, sendo inaplicável o art. 321 do CPC/2015, que determina ao juiz a concessão de prazo para a parte completar a inicial, conforme súmula n. 415 do TST.

Antecipação de tutela: no caso de a antecipação de tutela ser concedida na sentença, não se permite a impugnação pela via do mandado de segurança, já que é cabível recurso próprio. Entretanto, se a tutela antecipada (ou liminar) for concedida antes da sentença, cabe a impetração do mandado de segurança, em face da inexistência de recurso próprio. Neste caso, a superveniência da sentença, nos autos originários, faz perder o objeto do mandado de segurança que impugnava a concessão da tutela antecipada ou liminar, conforme Súmula n. 414 do TST.

DISSÍDIO COLETIVO

Conceito: frustrada a negociação coletiva (acordo coletivo ou convenção coletiva), as partes poderão de comum acordo ajuizar dissídio coletivo na Justiça do

Trabalho, que irá dirimir o conflito, podendo fixar normas para regular as condições de trabalho ou interpretar normas jurídicas já existentes.

Natureza: a) **Dissídio Coletivo de natureza econômica:** serve para a instituição de normas e condições de trabalho; b) **Dissídio Coletivo de natureza jurídica:** objetiva a interpretação de cláusulas de sentenças normativas, de instrumentos coletivos ou de atos normativos; c) **Dissídio Coletivo de Greve:** trata a respeito de declaração de abusividade de um movimento grevista.

Competência: a competência para julgar o dissídio coletivo nunca será da Vara do Trabalho. Se o conflito coletivo tiver abrangência regional, a competência para o seu julgamento será do Tribunal Regional do Trabalho, mas se for de abrangência superior à área de jurisdição de um TRT, a competência será do Tribunal Superior do Trabalho, salvo no caso do Estado de São Paulo, já que, se o conflito abranger a área de jurisdição do TRT da 2ª Região e do TRT da 15ª Região, a competência será do TRT da 2ª Região (art. 12 da Lei n. 7.520/86).

Sentença Normativa: é o nome da decisão do tribunal em dissídio coletivo. O prazo máximo de vigência da sentença normativa é de 4 anos (art. 868, parágrafo único, da CLT) e, se não cumprida voluntariamente, ensejará o ajuizamento de ação de cumprimento.

AÇÃO DE CUMPRIMENTO

O meio processual correto para se impor o cumprimento da sentença normativa é a ação de cumprimento, que deverá ser proposta na Vara do Trabalho a partir do **20º dia da publicação da Sentença Normativa**, ou seja, não há necessidade de se esperar o trânsito em julgado