

## 1. Noções Introdutórias

### **Relembrando: Lide, pretensão e demanda**

*Lide* é o conflito de interesses. *Pretensão* é o desejo de que o direito de outrem submeta-se a um interesse próprio. *Demanda*, por fim, é o ato de buscar a tutela jurisdicional com o objetivo de fazer valer uma pretensão.

### **Relembrando: Direito de ação**

É o direito subjetivo que surge para o titular de um direito violado de buscar a prestação jurisdicional.

### **Relembrando: Jurisdição**

Jurisdição é a função estatal que tem como objetivo a composição dos conflitos em sociedade, aplicando o Direito ao caso concreto. A jurisdição tem caráter publicista e é “limitada” territorialmente<sup>1</sup>. Suas características são:

1. **Substitutividade:** O Estado substitui as partes no conflito.
2. **Imperatividade:** A decisão judicial não é pedido; é ordem, que deve ser cumprida.
3. **Imutabilidade:** Uma vez transitada em julgado, a decisão judicial se solidifica e não pode mais ser revista, por nenhum dos três poderes.
4. **Indelegabilidade:** A jurisdição é una, e os membros investidos com o poder jurisdicional não podem, em hipótese alguma, delegá-lo a terceiro.
5. **Inafastabilidade:** O poder jurisdicional é inafastável. Não há hipótese, seja legal ou contratual, que tenha o poder de afastar a jurisdição do Estado.
6. **Inércia:** A justiça é inerte, e age apenas mediante provocação do interessado (CLT, art. 878).

### **Relembrando: Competência**

Competência é a “medida da jurisdição”. Em termos práticos, é o critério de distribuição das várias atividades entre os diferentes órgãos judiciários. São divididas em duas grandes categorias:

1. **Relativa:** Em função do valor e do território<sup>2</sup> (CPC, art. 63)
2. **Absoluta:** Em função da matéria, da pessoa, ou da função (CPC, art. 62)

### **Competência da Justiça do Trabalho**

A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as causas oriundas de relação de emprego, sejam elas de contrato individual de trabalho ou coletiva. O art. 14 da CRFB detalha este tópico:

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.

### **Relembrando: Processo e procedimento**

*Processo* é o instrumento utilizado pelo Estado para a solução das lides que lhe são apresentadas. *Procedimento* é a forma pela qual o processo se desenvolve.

### **Relembrando: Condições da ação**

*Interesse processual* (pois não se pode demandar algo que em nada interesse à parte) e *legitimidade* (não se pode demandar direito alheio).

1 Na verdade, a jurisdição é “una e indivisível”. É limitada ao território nacional e, dentro deste, é “repartida” em frações menores (competência).

2 A competência da justiça do trabalho, em relação ao território, pode ser vista no art. 651 da CLT. Não cabe cláusula de eleição de foro na Justiça do Trabalho.

### **Pressupostos processuais de existência**

São os pressupostos assumidos para que o processo exista (e não necessariamente seja válido):

1. **Investidura do Juiz**, pois a demanda deve ser submetida a autoridade que detenha o poder jurisdicional.
2. **Demanda regularmente formada**, o que significa a existência de uma petição inicial (CPC, art. 319) ou, no caso da Justiça do Trabalho, uma reclamação verbal (CLT, art. 840).
3. **Citação do réu**, pois parte da doutrina considera que a relação processual anterior à citação é incompleta<sup>3</sup>.

### **Pressupostos processuais de validade**

1. Juiz competente e não impedido.
2. Capacidade postulatória (advogado<sup>4</sup>), capacidade de ser parte<sup>5</sup> e capacidade de estar em juízo<sup>6</sup>.
3. Inexistência dos pressupostos processuais negativos (litispendência, coisa julgada e decadência).

### **Relembrando: Intervenções de Terceiros**

1. Assistência (CPC, art. 119)
2. Denúnciação da Lide (CPC, art. 125)
3. Chamamento ao Processo (CPC, art. 130)

### **Órgãos da Justiça do Trabalho (CRFB, art. 11)**

São órgãos da Justiça do Trabalho:

1. O Tribunal Superior do Trabalho
2. Os Tribunais Regionais do Trabalho, 24 ao todo (SC = 12ª região)
3. Os Juízes do Trabalho

### **Justiça do Trabalho – Varas do Trabalho**

Cada vara do trabalho terá uma secretaria (CLT, art. 710), cuja competência (CLT, art. 711) é a prática de determinados atos, na forma do art. 203, § 4º do CPC, que diz:

Art. 203. Os pronunciamentos do juiz consistirão em sentenças, decisões interlocutórias e despachos.

[...]

§ 4º. Os atos meramente ordinatórios, como a juntada e a vista obrigatória, independem de despacho, devendo ser praticados de ofício pelo servidor e revistos pelo juiz quando necessário.

Nos locais onde houver mais de uma vara, haverá um distribuidor (CLT, art. 713).

## **2. Direito Processual do Trabalho**

### **Conceito**

O Direito Processual do Trabalho é o ramo do direito processual que se destina à solução dos conflitos trabalhistas. Em relação ao direito processual civil, preza pela simplicidade e pela rapidez na composição dos conflitos.

### **Autonomia do Direito Processual do Trabalho (CLT, art. 769)**

O processo do trabalho é autônomo e regido pela CLT. Apenas em casos omissos, e apenas nas situações em que as normas e princípios da CLT não forem contrariados é que serão aplicadas, subsidiariamente, as normas do CPC.

### **Teoria da Asserção**

No direito processual do trabalho, se na petição inicial estiverem presentes as condições da ação, **o juiz deverá proferir uma decisão de mérito no processo.**

### **Fontes do Direito Processual do Trabalho**

1. Lei (principalmente a CLT)
2. Costumes (defesa escrita, protestos contra os indeferimentos, procuração tácita em audiência<sup>7</sup>)
3. Princípios gerais do Direito
4. Equidade
5. Jurisprudência
6. Doutrina

3 Argumenta-se que antes da citação a relação é “em linha reta” (autor – juiz), quando deveria ser triangular (autor – juiz – réu). Observe que aqui estamos falando da existência da citação, e não de sua validade.

4 Ou seja, capacidade de realizar atos no processo. No direito do trabalho, nem sempre a presença do advogado é indispensável (CLT, art. 791).

5 Esta capacidade é adquirida com o nascimento com vida.

6 Que se resume à capacidade de contrair direitos e obrigações civis, o que acontece aos 18 anos.

7 CLT, art. 791, § 3º.

### **Princípios Constitucionais do Processo Em Geral**

1. **Devido Processo Legal (CRFB, art. 5º, LIV):** Direito de ser processado por regras já existentes, e que devem ser observadas pelo poder judiciário.
2. **Juiz Natural (CRFB, art. 5º XXXVII):** Proibição dos Tribunais de Exceção
3. **Igualdade de armas (CPC, art. 125, I):** Cabe ao juiz garantir as partes tratamento e oportunidades iguais no processo.
4. **Inafastabilidade (CRFB, art. 5º XXXV):** Nada pode excluir o direito da pessoa de acionar o judiciário.
5. **Contraditório e Ampla Defesa:** No processo, as partes devem ter assegurado o direito de produzir provas.
6. **Duplo Grau de Jurisdição:** Possibilidade de rever o ato ou decisão desfavorável à parte, por um órgão imediatamente superior.
7. **Motivação das Decisões Judiciais:** As decisões judiciais devem ser fundamentadas, sob pena de nulidade.
8. **Publicidade:** No geral, os atos processuais são públicos (CPC, art. 189).
9. **Vedação da Prova Ilícita:** É vedado o uso de provas ilícitas no processo.
10. **Duração Razoável do Processo:** O processo deve ser encerrado o mais rápido possível, para garantir a eficácia da prestação jurisdicional.

### **Princípios do Direito Processual do Trabalho**

1. **Protecionismo Temperado:** Há a tendência em “favorecer” o empregado, pois este é hipossuficiente na relação empregatícia.
2. **Informalidade:** No processo do trabalho é dada menos ênfase à forma, e mais ao conteúdo.
3. **Conciliação:** Já que a Justiça do Trabalho é, primariamente, uma justiça conciliatória (CLT, art. 764).
4. **Celeridade:** No geral a lide envolve verbas alimentares (o salário), então é imprescindível que o processo chegue a seu fim o quanto antes.
5. **Simplicidade:** Com regras mais simples, é mais fácil conduzir um processo em observância dos princípios da informalidade e da celeridade.
6. **Oralidade:** Em regra deve ser feito todo o esforço possível para que os atos processuais sejam concentrados numa audiência só (CLT, art. 849). Por este motivo, as decisões interlocutórias são irrecorríveis.
7. **Subsidiariedade:** Conforme explicado em *Autonomia do Direito Processual do Trabalho (CLT, art. 769)*, página 2, nos casos omissos, serão utilizadas as normas pertinentes do Código de Processo Civil.
8. **Poderes Instrutórios do Juiz:** Na Justiça do Trabalho é ampliado o poder instrutório do juiz de modo a facilitar a busca pela verdade real dos fatos no menor tempo possível (CLT, art. 765).
9. **Função Social do Processo do Trabalho:** As decisões da Justiça do Trabalho devem sempre atuar de maneira que interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público (CLT, art. 8º).

#### **Jurisprudência: Protecionismo Temperado**

PENHORA. CONTA POUPANÇA. POSSIBILIDADE. Diante da natureza alimentar do crédito trabalhista, dos princípios da dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III) e do valor social do trabalho (CF, arts. 1º, IV, 170 e 193) e da primazia conferida ao crédito trabalhista (CF, art. 100, §1º), o disposto no inciso X do art. 649 do CPC, que dispõe ser impenhorável, até o limite de 40 (quarenta) salários mínimos, a quantia depositada em caderneta de poupança, não se aplica na Justiça do Trabalho (Processo: Nº 00519-2004-018-12-85-5, em 07.03.2013)

#### **Jurisprudência: Justiça Gratuita**

ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA. O fato de o trabalhador receber salário superior a dois salários mínimos não afasta a condição de hipossuficiência econômica, tanto que o § 3º do art. 790 da CLT dispõe que, no caso de a remuneração superar esse limite, faz jus o empregado aos benefícios da justiça gratuita se declarar, sob as penas da lei, que não possui condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família. Processo: Nº 0008657-82.2011.5.12.0034, em 11/12/2012)

#### **Jurisprudência: Princípio da Imediatidade**

VALORAÇÃO DA PROVA. PRINCÍPIO DA IMEDIATIDADE. A prova deve ser robusta o suficiente para refletir no espírito do julgador a veracidade dos fatos narrados. À luz do princípio da imediatidade, faz-se necessária consistente fundamentação recursal para modificar a valoração dos depoimentos feita pelo Juízo de primeiro grau.

[...]

Ademais, no caso deve ser observado o princípio da imediatidade, segundo o qual na oitiva das partes e testemunhas o Juiz estabelece uma comunicação imediata com os depoentes, acompanhando a reação emocional diante das perguntas efetuadas, verificando se as respondem com seguran-

ça, serenidade ou nervosismo, faz-se necessária consistente fundamentação recursal para modificar a valoração dos depoimentos feita pelo Juízo de primeiro grau. Contudo, à luz do princípio já referido, os argumentos formulados pelo autor no recurso não detêm robustez suficiente para suplantar a valoração das provas feita pelo juízo de primeiro grau (Processo: Nº 0005642-02.2011.5.12.0036, em 28.08.2012)

#### ***Jurisprudência: Princípio da Justiça Social***

VÍNCULO DE EMPREGO. ÔNUS DA RÉ. PRINCÍPIO DA JUSTIÇA SOCIAL. Num contexto em que a ré não nega a prestação de serviços pelo autor, para eximir-se da obrigação decorrente do contrato de trabalho deve demonstrar que a relação havida entre as partes possui outra natureza jurídica que não a de emprego, sob pena de vulnerar a aplicação do princípio da Justiça Social ou da Progressão Social consagrado na ordem jurídica pela Constituição da República (arts. 3º, incs. II e III, 7º caput, 193 a 232, 170, inc. III) e pela legislação infraconstitucional, a exemplo do Código Civil de 2002, que estabelece a função social do contrato. Também vale registrar a aplicação do princípio da continuidade da relação de emprego que rege o Direito do Trabalho. (Processo: Nº 0003174-80.2011.5.12.0031, em 24.08.2012)

#### ***Jurisprudência: Princípio da Primazia pela Realidade***

CERCEAMENTO DE DEFESA. NULIDADE DA SENTENÇA. ACOLHIMENTO. ACESSO À JUSTIÇA. PRODUÇÃO DE PROVAS. PROCESSO JUDICIAL. DIREITO E GARANTIA FUNDAMENTAL COM SEDE CONSTITUCIONAL. A Constituição Federal assegura, na qualidade de direito e garantia fundamental, que qualquer ameaça e/ou lesão de direito deve ser apreciada pelo Poder Judiciário (art. 5º, inc. XXXV), de modo que o processo judicial deve servir de palco para a solução efetiva dos conflitos intersubjetivos de interesses, máxime por prevalecer na Justiça do Trabalho o princípio da primazia da realidade, o que torna razoável admitir o desapego a aspectos formais das provas em favor das situações fáticas estabelecidas, já que esta a prova nos autos não está a serviço das partes, mas sim do Juiz para a formação de seu livre convencimento e por incumbir-lhe a prolação da sentença, tendo por isso justo motivo para perseguir a verdade real. E não há perder de vista que a prova é produzida não apenas para o convencimento de um determinado Juízo, mas sim para todos os órgãos envolvidos no julgamento da demanda, nos quais se enquadram as Cortes revisoras. 3. Processo: Nº 0000010-09.2012.5.12.0020, em 27.06.2013)

#### ***Comissões de Conciliação Prévia (CLT, art. 625-A)***

São um meio extrajudicial alternativo, mais célere, com o objetivo de resolver a lide antes mesmo da instauração do processo na Justiça do Trabalho. São comissões criadas no sindicato ou dentro da própria empresa, onde a demanda trazida é reduzida a termo (CLT, art. 625-D, § 1º). Se a tentativa de conciliação for frustrada, o empregado e o empregador receberão uma *declaração de tentativa conciliatória*, que será juntada nos autos do processo trabalhista.

#### ***Comissões de Conciliação Prévia – Obrigatoriedade***

Não é obrigatória a participação nas comissões (mesmo porque, na prática, apenas as empresas muito grandes dispõe da estrutura necessária para criar as tais comissões). Também não há penalidade para os que não desejam passar pela comissão, mas a tentativa conciliatória feita por ela supre eventual necessidade de tentativa de conciliação no Judiciário.

#### ***Jurisprudência: Comissão de Conciliação Prévia***

COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. ART. 625-D DA CLT. A prévia apreciação da lide pela comissão de conciliação prevista no art. 625-D da CLT não consiste em pressuposto de constituição válida e regular da ação trabalhista (TRT12. RO 0004778-81.2012.5.12.0018, 11/06/2013)

#### ***Audiência de Julgamento***

Na audiência, deverão estar presentes, pessoalmente, o reclamante (autor) e o reclamado (réu), independentemente do comparecimento de seus advogados (CLT, art. 843, *caput*). A empresa poderá se fazer representar por gerente ou preposto (vide *Preposto*, página 7). Apesar do texto da CLT referir-se a apenas uma audiência, na prática é feita uma audiência de conciliação e, em data posterior, uma audiência de instrução. A audiência de instrução é comumente chamada de *prosseguimento*, pois na verdade não estamos falando de dois atos, mais sim de *um único ato executado em momentos de tempo diferentes*. Exclusivamente para fins didáticos, de agora em diante o termo **“Audiência de Conciliação”** irá referir-se à primeira parte da audiência de julgamento, que busca a

conciliação; e o termo “**Audiência de Instrução**” ao prosseguimento.

### **Efeitos do não comparecimento na Audiência de Julgamento**

Em sintonia com o princípio do protecionismo temperado, no processo do trabalho temos efeitos distintos para ausência da parte na audiência de julgamento:

1. **No caso de falta do autor**, o processo será arquivado. O autor deverá entrar com nova ação se quiser buscar a prestação jurisdicional.
2. **No caso da ausência da empresa**, a sanção aplicada será a de revelia e a confissão ficta **em relação aos fatos** descritos pelo autor. Este efeito se dará não apenas com a ausência propriamente dita, mas também caso o preposto da empresa desconheça os fatos ou não esteja regular (ausência da carta de preposição).

Sobre a confissão ficta, veja a Súmula 74 do TST:

Súmula 74 do TST: CONFISSÃO.

I – Aplica-se a confissão à parte que, expressamente intimada com aquela cominação, não comparecer à audiência em prosseguimento, na qual deveria depor.

II – A prova pré-constituída nos autos pode ser levada em conta para confronto com a confissão ficta (art. 400, I, CPC), não implicando cerceamento de defesa o indeferimento de provas posteriores.

III – A vedação à produção de prova posterior pela parte confessa somente a ela se aplica, não afetando o exercício, pelo magistrado, do poder/dever de conduzir o processo.

### **Audiência de Conciliação**

É a primeira parte da audiência de julgamento, em que o juiz tenta conciliar as partes. Se houver sucesso, teremos uma sentença com resolução de mérito, que deverá ser homologada (CPC, art. 487, III, b). Contrário à norma do CPC, não é possível que as partes declarem que não desejam tentar a conciliação no processo do trabalho – mesmo que isso aconteça, o juiz deverá ignorar o pedido e realizar a tentativa de conciliação assim mesmo. De fato, o caráter conciliatório é tão forte na Justiça do Trabalho que mesmo após as alegações finais da Audiência de Instrução, o juiz deverá renovar a proposta de conciliação entre as partes (CLT, art. 850).

### **O acordo em si**

O acordo entre as partes deverá ser uma transação com “concessões mútuas”. Deverá também ser homologado e é título executivo extrajudicial, de acordo com o CPC, art. 515, III. Devido a isto, qualquer tipo de crédito pode ser convencionado no acordo, e este possuirá eficácia liberatória geral, **exceto** as parcelas que forem expressamente ressalvadas no acordo (CLT, art. 625-E). Ou seja, as partes devem delimitar bem o acordo para não correr o risco de dizerem mais (ou menos!) do que efetivamente pretendem.

### **Honorários**

São os valores, “dados por honra” à atuação do advogado. Existem três tipos de honorários:

1. Convencionais (convencionados pelas partes)
2. Arbitrados judicialmente (quando não há contrato de honorários no cível)
3. Sucumbenciais (art. 22 da lei 8.906/94)

### **Honorários Sucumbenciais – Conceito**

No processo civil, aquele que deu causa à demanda deve pagar os honorários sucumbenciais, que são valores que pertence ao advogado (art. 23 da lei 8.906/94), com caráter remuneratório pela prestação vitoriosa. No CPC, art. 14, “*Os honorários constituem direito do advogado e têm natureza alimentar, com os mesmos privilégios dos créditos oriundos da legislação do trabalho, sendo vedada a compensação em caso de sucumbência parcial.*”.

### **Honorários Sucumbenciais na Justiça do Trabalho**

No caso dos honorários sucumbenciais, não basta apenas a parte “vencer” para que eles sejam devidos ao advogado pela parte contrária. A súmula 219 do TST resume a situação:

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. CABIMENTO

I – Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios, nunca superiores a 15% (quinze por cento), não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte, concomitantemente: a) estar assistida por sindicato da categoria profissional; b) comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família. (art. 14, § 1º, da Lei nº 5.584/1970). (ex-OJ nº 305 da SBDI-1).

II – É cabível a condenação ao pagamento de honorários advocatícios em ação rescisória no processo trabalhista;

III – São devidos os honorários advocatícios nas causas em que o ente sindical figure como substi-

tuto processual e nas lides que não derivem da relação de emprego.

Ou seja, para o recebimento dos honorários advocatícios de sucumbência, temos os seguintes requisitos:

1. Sucumbência da parte contrária
2. Que o advogado que esteja auxiliando a parte vencedora seja “do sindicato”
3. Comprovação, pela parte, de situação de hipossuficiência econômica<sup>8</sup> ou situação em que a demanda lhe seja onerosa a ponto de causar prejuízo a seu sustento ou de sua família.

Vale observar que estas regras não se aplicam aos demais tipos de honorários.

**Fundamento:** art. 14 da lei 5.584/70; CPC, art. 98; CLT, art. 790 § 3º.

***Jurisprudência: Honorários Advocatícios (de Sucumbência)***

DANO MORAL. OFENSA À DIGNIDADE DO TRABALHADOR. NÃO-OCORRÊNCIA. (...) HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. DEFERIMENTO. REQUISITOS. Na Justiça do Trabalho, o deferimento de honorários advocatícios sujeita-se à constatação da ocorrência concomitante de dois requisitos: o benefício da justiça gratuita e a assistência por sindicato. Interpretação da Orientação Jurisprudencial nº 305, da SDI-I do TST. 2.

Processo: (TRT12. Nº 0004362-11.2011.5.12.0031, 11/12/2012)

***Jurisprudência: Honorários Assistenciais<sup>9</sup> na Justiça Gratuita***

JUSTIÇA GRATUITA. HONORÁRIOS ASSISTENCIAIS. São devidos os honorários assistenciais ante a declaração de pobreza do autor, nos termos do art. 5º, inc. LXXIV, da Constituição da República, e da Lei n. 1.060/1950, não obstante a ausência de credencial sindical (Lei nº 5.584/1970).

[...]

Acréscimo a isso, que o art. 927 do CC disciplina que aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem tem o dever de repará-lo.

Desse modo, se o trabalhador, para ver garantidos os seus direitos trabalhistas, afastando o ilícito cometido pelo seu empregador (art. 186 do CC), teve que contratar advogado para atingir esse desiderato, nada mais justo e razoável que seja ressarcido também dessa despesa.

Assim, dou provimento ao recurso a fim de condenar a ré a pagar à autora a verba honorária fixada em 15% do valor total dos seus créditos, ao final apurados, observada a OJ nº 348 da SBDI 1 do TST. (TRT12. Processo n. 0000671-23.2011.5.12.0052, em 04/12/2012)

***Jurisprudência: Justiça Gratuita para Pessoa Jurídica***

JUSTIÇA GRATUITA. PESSOA JURÍDICA. POSSIBILIDADE. A Lei nº 1.060/50 não faz qualquer restrição à concessão da justiça gratuita à pessoa jurídica, sendo esse benefício passível de lhe ser deferido à luz do princípio fundamental do acesso à Justiça, previsto no art. 5º, inc. LXXIV, da Constituição da República. Todavia, não há presunção legal de pobreza favorável à pessoa jurídica que, para ser agraciada com a benesse, deve fazer prova efetiva da precária situação econômica vivenciada. (Processo: Nº 0004405-20.2012.5.12.0028, 06/12/2012)

***Exceções (CLT, art. 799)***

Contrário às modificação do CPC/15, as exceções deverão ser alegadas, em geral, como matéria de defesa. As decisões sobre incompetência ou suspeição, se não acolhidas, não dão margem a recurso (CLT, art. 799, § 2º), mas podem ser arguidas novamente no recurso cabível da decisão final.

***Lide Temerária***

Temerária é a lide que é proposta com má-fé, com objetivo de enganar e lesar terceiros. A parte deverá responder pelo prejuízo causado e se o advogado que a representa esteja coligado com a ela, poderá ser demandado nos termos do art. 32 § único da lei 8.906/94.

***Litigância de má-fé (CPC, arts. 79 a 81)***

Art. 79. Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como autor, réu ou interveniente.

Art. 80. Considera-se litigante de má-fé aquele que:

I – deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso;

8 Para reconhecimento da justiça gratuita na Justiça do Trabalho, é necessário o salário inferior ao dobro do mínimo legal **ou** declaração de hipossuficiência (CLT, art. 790, § 3º).

9 Assistenciais = Sucumbenciais.

- II – alterar a verdade dos fatos;
- III – usar do processo para conseguir objetivo ilegal;
- IV – opuser resistência injustificada ao andamento do processo;
- V – proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;
- VI – provocar incidente manifestamente infundado;
- VII – interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório.

Art. 81. De ofício ou a requerimento, o juiz condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a um por cento e inferior a dez por cento do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou.

§ 1º Quando forem 2 (dois) ou mais os litigantes de má-fé, o juiz condenará cada um na proporção de seu respectivo interesse na causa ou solidariamente aqueles que se coligaram para lesar a parte contrária.

§ 2º Quando o valor da causa for irrisório ou inestimável, a multa poderá ser fixada em até 10 (dez) vezes o valor do salário-mínimo.

§ 3º O valor da indenização será fixado pelo juiz ou, caso não seja possível mensurá-lo, liquidado por arbitramento ou pelo procedimento comum, nos próprios autos.

### **Capacidade Postulatória no Processo do Trabalho**

No processo do trabalho, a capacidade de postular em juízo é atribuída diretamente às partes (CLT, art. 791). No caso da empresa, a representação poderá ser feita por meio de preposto.

#### **Preposto**

É o representante da empresa, que não seja sócio ou titular da mesma. Não é necessário que seja um empregado da empresa (CLT, art. 843, § 1º), basta apenas que detenha o conhecimento dos fatos. Sua falta (ou a de qualquer outro representante da empresa) tem como sanção a confissão ficta dos fatos alegados pelo autor da ação.

Geralmente, a empresa junta aos autos uma carta de preposição, que confirma a regularidade do preposto. A carta também pode ser entregue ao praticar o ato ou em prazo determinado pelo juiz.

#### **Jurisprudência: Preposto não empregado da empresa**

REVELIA DA EMPREGADORA NÃO CARACTERIZADA. PREPOSTO NÃO-EMPREGADO. A CLT, no art. 843, § 1º, não exige que o preposto seja empregado, bastando que tenha conhecimento dos fatos. (TRT12. RO 0005432-54.2011.5.12.0034, SECRETARIA DA 1A TURMA, TRT12, JORGE LUIZ VOLPATO, publicado no TRTSC/DOE em 29/08/2012)

#### **Jurisprudência: Confissão Ficta do Preposto**

CONFISSÃO FICTA DO PREPOSTO. TIPIFICAÇÃO E EFEITOS. Indene de dúvida que o desconhecimento dos fatos em discussão pelo preposto autoriza a imposição da confissão ficta ao empregador, em face do disposto no art. 843, §1º, da CLT, pois este, obrigatoriamente, deve se fazer representar por quem tenha conhecimento das questões fáticas controvertidas. A presunção juris tantum de veracidade quanto à matéria de fato alegada na inicial, todavia, poderá ser elidida por outros elementos de prova mais convincentes em sentido contrário. (TRT12. RO 0002810-59.2012.5.12.0036. Local: SECRETARIA DA 2A TURMA. Publicação: 18/06/2013. Desembargador(a): MARIA APARECIDA CAITANO)

#### **Jurisprudência: Juntada de preposição**

REVELIA. JUNTADA TARDIA DA PREPOSIÇÃO. IMPOSSIBILIDADE DE DECLARAÇÃO. NÃO FUNDAMENTO. Nos termos do disposto no art. 844 da CLT, a revelia resulta do não comparecimento do réu à audiência. Portanto, a juntada tardia da carta de preposto não tem o condão de modificar o fato real de ter havido seu comparecimento à assentada, não havendo falar, portanto, em revelia pela não apresentação tempestiva da aludida carta. (RO 0002776-47.2012.5.12.0016, SECRETARIA DA 3A TURMA, TRT12, LIGIA MARIA TEIXEIRA GOUVEA, publicado no TRTSC/DOE em 13/05/2013)

### **Advogado como Preposto**

Apesar de vedado pelo Estatuto da OAB, a jurisprudência admite que o advogado atue também como preposto, na mesma causa em que advoga (no entanto, tal situação não é nem um pouco recomendada).

#### ***Jurisprudência: Advogado como preposto***

RECURSO DE REVISTA. PREPOSTO. ADVOGADO. ATUAÇÃO SIMULTÂNEA. REVELIA. Este Tribunal tem se orientado no sentido de que é possível a atuação simultânea nas funções de advogado e preposto, ainda que no mesmo processo, desde que o advogado seja empregado da reclamada. (TST – RR 1555-19.2010.5.09.0651, 2ª Turma, Relator Caputo Bastos, Publicação 14/09/2012)

#### ***Jurisprudência: Advogado como preposto (sentido contrário)***

CONFISSÃO FICTA. PREPOSTO ADVOGADO. A atuação na condição de advogado e preposto, simultaneamente, é expressamente vedada pelo Código de Ética e Disciplina da OAB, art. 23: "É defeso ao advogado funcionar no mesmo processo, simultaneamente, como patrono e preposto do empregador ou cliente", cabendo lembrar que a Lei nº 8.906/94, que dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil – OAB, estabelece em seu art. 33 que "O advogado obriga-se a cumprir rigorosamente os deveres consignados no Código de Ética e Disciplina". (TRT 12 – RO 00649-1999-040-12-00-8, 3ª Turma, Relatora Des. Maria Regina Olivé Malhadas, Publicação 25/11/2002)

### **Impossibilidade de Comparecimento em Audiência**

No caso de impossibilidade de comparecimento à audiência por motivo de doença<sup>10</sup>, deverá ser encaminhado atestado médico ao juiz, com a **informação expressa** da "impossibilidade de locomoção do empregador ou de seu preposto no dia da audiência" (Súmula 122, TST).

#### ***Jurisprudência: Confissão Ficta e Atestado Médico***

ATESTADO MÉDICO. REVELIA. CONFISSÃO FICTA. REVERSÃO. NULIDADE DA SENTENÇA. CERCEAMENTO DE DEFESA. REJEIÇÃO. Para elidir a revelia o atestado médico deve declarar expressamente a impossibilidade de locomoção do empregador ou de seu preposto no dia da audiência (Súmula nº 122 do TST). (...) (RO 0001874-24.2012.5.12.0007, SECRETARIA DA 3ª TURMA, TRT12, GRACIO RICARDO BARBOZA PETRONE, publicado no TRTSC/DOE em 28/05/2013)

### **Ilegitimidade de parte e Irregularidade de Representação**

Não se pode confundir os dois termos. A *ilegitimidade de parte* ocorre quando a pessoa que se apresenta em juízo não tem a condição legal necessária para ser parte naquele processo, enquanto a *irregularidade de representação*<sup>11</sup> ocorre quando há falta ou vício no instrumento de representação, como a ausência da carta de preposição, procurador sem procuração ou substabelecimento, etc.

#### ***Jurisprudência: Irregularidade de Representação***

NÃO-CONHECIMENTO DO RECURSO POR IRREGULARIDADE DE REPRESENTAÇÃO. Por constituir um dos pressupostos objetivos de admissibilidade recursal, a representação processual da parte deve estar consignada em instrumento procuratório ou de substabelecimento regular. Se o subscritor do recurso não tem procuração nos autos nem era detentor de mandato tácito, do apelo não se deve conhecer, em face da irregularidade de representação. (RO 0000416-19.2010.5.12.0014, SECRETARIA DA 2ª TURMA, TRT12, EDSON MENDES DE OLIVEIRA, publicado no TRTSC/DOE em 17/01/2012)

### **Litisconsórcio (CPC, art. 113)**

Litisconsórcio é a cumulação de partes em um ou mais polos da relação processual, formando uma cumulação de lides ligada no plano subjetivo ("sujeitos") do processo. Não há distinção entre o litisconsórcio no processo do trabalho e no processo civil, exceto por um ponto importante: não há prazo em dobro previsto no art. 229 do CPC, para os litisconsortes com procuradores distintos, no processo do trabalho.

### **Denúnciação da Lide (CPC, art. 125, II)**

Por ser uma relação primariamente civil, é divergente o posicionamento quanto ao cabimento ou não da denunci-

<sup>10</sup> Vide também CPC, art. 362, II.

<sup>11</sup> Nos casos de irregularidade de representação, o juiz deverá aplicar o disposto no art. 76 do CPC.



ação da lide como competência da Justiça do Trabalho, quando esta se originar de causa trabalhista. Na prática, alguns órgãos a admitem para dar mais celeridade, mas muitos ainda se declaram incompetentes para tal.

***Jurisprudência: Denúnciação da Lide em processo trabalhista (cabimento)***

DENÚNCIAÇÃO DA LIDE. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. NECESSIDADE DE AÇÃO DE REGRESSO VERSAR DIRETAMENTE SOBRE A RELAÇÃO DE TRABALHO. Apenas nas situações em que a ação de regresso versar diretamente sobre a relação de trabalho é que a Justiça Laboral deterá competência para julgamento da denúncia da lide. (TRT 12 – RO 0002524-32.2013.5.12.0041, Secretaria da 1ª Turma, Des. JORGE LUIZ VOLPATO. Publicação 05/12/2014).

***Jurisprudência: Denúnciação da Lide em processo trabalhista (não cabimento)***

DENÚNCIAÇÃO DA LIDE. INCABIMENTO AO ENSEJO DA INCOMPETÊNCIA ABSOLUTA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA SOLUCIONAR A SECUNDÁRIA DEMANDA ENTRE O DENUNCIANTE E O DENUNCIADO. Por implicar a intervenção de terceiro denominada denúncia da lide uma demanda secundária, relacionando pessoas – denunciante e denunciado – não ligadas a uma relação de trabalho, para a solução da qual não se atribuiu competência à Justiça do Trabalho, em regra, prepondera incabível essa modalidade de intervenção. (Processo n. 0002386-84.2010.5.12.0004. Acórdão Desembargadora do Trabalho Lourdes Dreyer – Publicado no TRTSC/DOE em 22-05-2012)

***Prescrição Trabalhista***

No Direito do Trabalho, a prescrição está prevista na CRFB, art. 7º XXIX, com os prazos de 2 anos caso o contrato de trabalho esteja extinto ou de 5 anos em caso contrário. Vale observar que mesmo com a extinção do contrato de trabalho, o empregado poderá postular até 5 anos, contados da data de propositura da ação. A prescrição deve ser arguida na instância ordinária (TST, súmula 153).

***Prescrição Intercorrente***

É a prescrição que ocorre no curso da execução, depois do trânsito em julgado da sentença. Não é admitida na Justiça do Trabalho (Súmula 114 do TST), já que o crédito trabalhista é de natureza alimentar.