

Aula 00

*DETRAN-DF (Especialista de Trânsito -
Direito e Legislação) Direito Processual
do Trabalho*

Autor:
Bruno Klippel

13 de Janeiro de 2023

Sumário

Competência da justiça do trabalho	3
1 – Diferença entre jurisdição e competência	3
2 – Critérios de competência.....	4
3 – Critérios Absolutos	8
✓ Material, pessoal e funcional	8
✓ Relação de emprego x relação de trabalho	9
✓ Ações envolvendo o exercício do direito de greve	12
✓ Ações sobre representação sindical	13
✓ Mandado de segurança, habeas corpus e habeas data	14
✓ Conflitos de competência.....	16
✓ Ações de indenização por dano moral ou patrimonial.....	17
✓ Ações relativas às penalidades impostas pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho.....	18
✓ Execução das contribuições sociais.....	18
✓ Dissídios coletivos.....	20
✓ Ações sobre descumprimento de normas relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho.....	21
✓ Outras competências previstas na CLT – Art. 652.....	21
✓ Reforma trabalhista – Lei 13.467/17 – homologação de acordo extrajudicial	23
4 – Critério Relativo - Competência Territorial	24
✓ Foro de eleição em contratos de trabalho	25
5 – Perpetuação da competência	26
6 – Modificação de competência	27



Resumo 28



COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

1 – Diferença entre jurisdição e competência

É bastante comum confundir os institutos da **jurisdição e competência**, afirmando que em determinada situação a demanda será da *jurisdição da justiça do trabalho*. Em verdade, não há motivos para o equívoco, já que os conceitos são fáceis e denotam situações totalmente diferentes.

Em primeiro lugar, analisam-se os conceitos: *jurisdição*, na acepção do termo, significa *dizer o direito*, que é um poder-dever-função do Estado. Poder, pois decorre de sua soberania. Dever, pois sendo vedada a autotutela, o Estado deve analisar as questões conflituosas. Por fim, função, pois o Estado deve criar normas (Poder Legislativo), administrar os interesses dele mesmo e dos cidadãos (Poder Executivo) e dirimir os conflitos (Poder Judiciário).

Jurisdição é o poder-dever-função do Estado de dizer o direito no caso concreto, quando provocado.

Para o exercício do poder jurisdicional, o Estado atribuiu a determinadas pessoas (juízes) o poder de atuar no caso concreto, organizando os órgãos judiciários de maneira a que tal mister seja desenvolvido da maneira mais eficiente possível.

Assim, todos os juízos, ou seja, órgãos jurisdicionais possuem jurisdição, isto é, podem atuar nas demandas instauradas perante o Poder Judiciário, dizendo o direito, o que representa dizer que, no caso concreto o Estado aplicará a norma geral e abstrata criada pelo Poder Legislativo. Pode-se afirmar que todo órgão judiciário possui jurisdição, por ser órgão estatal.

Em uma analogia simples com uma empresa que possui centenas de funcionários, todos estão ali para trabalhar e assim devem agir. Contudo, será que todos os trabalhadores daquela empresa podem vender, comprar, atuar no setor de marketing ou no jurídico? A resposta é negativa, pois apenas os empregados com atribuição para comprar é que comprarão. Apenas os vendedores, que são aqueles que têm atribuição para vender, é que atuarão nesse setor. No jurídico, apenas os Advogados contratados com aquela finalidade.

Vejam que no Estado todos os órgãos judiciários podem atuar, julgar, assim como todos os empregados podem trabalhar. Porém, nas duas situações há uma "divisão de tarefas", de ofícios. Há uma organização tendente a fazer com que o labor seja melhor executado.



Essa “divisão de tarefas” é realizada também no Poder Judiciário por meio das normas de competência, pois são essas que conferem atribuição ao órgão para atuar em determinado tipo de conflito, tais como cíveis, criminais, consumidor, etc.

Assim, a competência é tida como a *medida da jurisdição*, pois demonstra em que situações pode o Magistrado, representante do Estado, exercer a sua jurisdição.

Todo juízo possui jurisdição, mas nem todo juízo possui competência, pois esta restringe aquele, já que determina em que situações pode o julgador atuar.

Voltando à nossa analogia com a empresa, essa “divisão de tarefas” é realizada, possivelmente, com base na especialização e aptidão do empregado. Se é bom de vendas, atuará naquele departamento. Se é Advogado, trabalhará no setor jurídico.

No Poder Judiciário as normas de competência também levam em consideração determinados critérios, tais como o tipo de conflito, os entes que estão envolvidos, dentre outros a serem estudados nos tópicos seguintes.

2 – Critérios de competência

Os critérios utilizados pelo legislador para definir a competência dos órgãos judiciários são de dois tipos: absolutos e relativos. Existem importantes e fundamentais diferenças entre os dois critérios, abaixo analisadas:

 RESUMINDO	ABSOLUTOS	RELATIVOS
INTERESSE	Estado	Partes
CRITÉRIOS	Material, pessoal e funcional	Territorial e valor da causa
LEGITIMIDADE	Juiz de ofício ou partes a requerimento	Somente as partes
MOMENTO	A qualquer momento e grau de jurisdição	Até 5 dias a contar do recebimento da notificação
FORMA	Simples petição	Exceção de incompetência



CONSEQUÊNCIAS	Remessa dos autos para o juízo competente	Remessa dos autos ao juízo considerado competente, que no processo do trabalho é o local da prestação dos serviços.
PRECLUSÃO	Não há preclusão, por tratar-se de norma de ordem pública	Preclusão pela não apresentação da exceção de incompetência, acarretando prorrogação da competência.
AÇÃO RESCISÓRIA	Cabe ação rescisória se a decisão que transitou em julgado tiver sido proferida por juízo absolutamente incompetente.	Não cabe ação rescisória, por ter havido preclusão ante a não apresentação de alegação de incompetência.

✓ **Interesse:**

- Critérios absolutos: Ao criar tais critérios, o Estado organizou as atribuições do Poder Judiciário tendo em vista o seu interesse em melhor julgar, isto é, os critérios absolutos refletem o interesse público, razão pela qual as partes não podem alterá-los. Apenas a lei pode determinar eventual mudança nesses critérios.
- Critérios relativos: Em relação a esses critérios, o legislador levou em consideração o interesse das partes conflitantes, ou seja, teve por ideal a ser seguido a comodidade das partes, já que para o Estado tanto faz analisar o dissídio em Vitória/ES ou Salvador/BA.

✓ **Critérios:**

- Critérios absolutos: São critérios absolutos:
 - 1. MATERIAL, que define a atribuição do órgão judiciário levando em consideração o tipo de conflito instaurado entre as partes, isto é, a matéria que será analisada pelo julgador. Um exemplo desse tipo de critério encontra-se no art. 114, I da CRFB/88, que afirma ser da competência da Justiça do Trabalho as demandas relacionadas à relação de trabalho;



- 2. PESSOAL, que determina a competência tendo em vista as partes na demanda;
 - 3. FUNCIONAL, que destaca a competência do órgão jurisdicional com base de exercício de uma função, isto é, pela relação existente entre dois ou mais processos. A competência do TRT/ES para analisar recurso ordinário interposto de sentença proferida por Vara do Trabalho de Vitória/ES é funcional, pois deixa clara a ideia de continuação no exercício do poder jurisdicional. Há nítida relação entre as funções exercidas (proferir sentença e analisar recurso). No CPC/15, tal critério encontra-se no artigo 61, abaixo transcrito:
- Critérios relativos: Dois são os critérios relativos:
 - 1. TERRITORIAL, que define o local em que será ajuizada a demanda trabalhista. Seguem-se as regras previstas no art. 651 da CLT que, em regra, destaca que o local de trabalho será competente para o ajuizamento da ação trabalhista;
 - 2. VALOR DA CAUSA, que é utilizado para determinar a competência do órgão jurisdicional conforme o valor atribuído à causa, sendo que tal valor é determinante para a escolha do procedimento (ordinário, sumaríssimo e sumário). Na Justiça do Trabalho tal critério não é relevante, pois o mesmo juízo possui atribuição para processar e julgar demandas em todos os ritos descritos, isto é, não existem juizados especiais trabalhistas ou Vara do Trabalho que julguem apenas ações ajuizadas em determinado procedimento.

✓ **Legitimidade:**

- Critérios absolutos: O ferimento às normas de competência absoluta deve ser declarado de ofício pelo Magistrado, conforme art. 64, §1º do CPC/15. Assim, verificando o Juiz do Trabalho que a demanda não é de sua competência, e sim, da Justiça Comum, determinará a remessa dos autos àquela justiça, reconhecendo a sua incompetência de ofício, ou seja, sem requerimento. Tal fato decorre do interesse público na criação de tais critérios.
- Critérios relativos: Diferentemente do que ocorre nos critérios absolutos, em relação aos critérios relativos o juiz não pode conhecê-los de ofício, nos termos da Súmula 33 do STJ. Nessa situação, somente as partes podem alegar, já que o interesse na sua criação é privado.



✓ **Momento:**

- Critérios absolutos: Não há um momento limite para que seja reconhecida a incompetência absoluta de um juízo, já que o art. 64, §1º do CPC/15 afirma que a regra deve ser reconhecida de ofício pelo juiz ou alegada pela parte a *qualquer tempo e grau de jurisdição*. Caso o réu não a alegue na contestação (art. 337 do CPC/15 – preliminares de mérito), poderá alegá-la posteriormente, enquanto o processo estiver em trâmite.
- Critérios relativos: por tratar-se de interesse privado, das partes, o legislador impôs que a alegação de incompetência relativa fosse apresentada em até 5 dias após a notificação, antes da audiência (art. 800, da CLT, pós reforma trabalhista).

✓ **Forma:**

- Critérios absolutos: Tratando-se de critério no qual há nítido interesse público, em que o Juiz deve conhecer de ofício eventual vício, não há que se impor à parte que sua alegação seja apresentada por meio formal, como uma petição específica. Assim, a alegação de incompetência absoluta pode ser feita por *simples petição*, sendo que tal expressão denota a total ausência de formalidade, permitindo que seja alegado o vício inclusive oralmente.
- Critérios relativos: A forma adequada para demonstrar a incompetência relativa é por meio da exceção de incompetência, disciplinada no art. 800, da CLT, que prevê:

✓ **Consequências:**

- Critérios absolutos: Acaso reconhecida a incompetência absoluta, nos termos do art. 64, §2º do CPC, os autos serão remetidos para o juízo competente, seja para outra Vara do Trabalho, no caso de incompetência relativa ou para outra justiça, caso seja incompetência absoluta.
- Critérios relativos: protocolada a petição de exceção o processo será suspenso, e não será realizada audiência até que se decida a exceção.

✓ **Preclusão:**

- Critérios absolutos: Não há preclusão em relação aos critérios absolutos, para as partes ou juiz, já que o art. 64, §1º do CPC/15 destaca que a *qualquer tempo e grau de jurisdição* poderá ser alegado o vício. O fato de o Juiz ter recebido a petição inicial não o impede de reconhecer a sua incompetência absoluta posteriormente.



- Critérios relativos: No que concerne aos critérios relativos, há preclusão, pois a não apresentação da exceção de incompetência no prazo previsto no art. 800, da CLT, ocorrerá a denominada *prorrogação de competência*, que significa dizer que o juízo que era incompetente passará a ser competente diante da inércia da parte, nos moldes do art. 65 do CPC/15. No processo do trabalho a prorrogação da competência surgirá quando não for apresentada a exceção de incompetência no prazo de 5 dias a contar do recebimento de notificação.

✓ **Ação Rescisória:**

- Critérios absolutos: Caso a violação às normas de competência absoluta seja verificada no curso da ação, ou seja, enquanto tramitando o processo, poderá ser alegada por simples petição ou reconhecida de ofício pelo Magistrado, conforme já estudado. Caso se verifique tal erro apenas após o trânsito em julgado, poderá a parte ajuizar ação rescisória, no prazo máximo de 2 (dois) anos (art. 975 do CPC/15), calcado no art. 966, II do CPC/15.
- Critérios relativos: No tópico anterior afirmou-se que há preclusão, com a perda da possibilidade de alegar a incompetência relativa, se não houver a apresentação de alegação de incompetência. Assim, por óbvio, por ser um vício sanável no curso do processo, não ensejará o ajuizamento de ação rescisória, já que o art. 966, II do CPC/15 aduz apenas à incompetência absoluta e a interpretação deve ser restritiva.

3 – Critérios Absolutos

✓ **Material, pessoal e funcional**

A competência material da justiça do trabalho sofreu importantes alterações com o advento da Emenda Constitucional nº 45/2004, pois diversos incisos do art. 114 da CRFB/88 foram modificados/incluídos.

- Competência em razão da matéria – leva em consideração a natureza da relação jurídica controvertida. Exemplos: art. 114 da CF e 652, da CLT.
- Competência em razão da pessoa - será fixada com base na qualidade que a parte tem em uma determinada relação jurídica de direito material. Podemos citar como exemplos os incisos I, III, VII e §3º, do Art. 114, da CLF.



- Competência em razão da função – para ela, o que será levado em consideração serão as exigências advindas das funções dos magistrados. Na verdade, ela vai apurar a competência material de cada órgão para que possa ser definido como competente em razão da função.

✓ Relação de emprego x relação de trabalho

A primeira situação a ser analisada está descrita no inciso I do art. 114 da CRFB/88: “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”.

Antes da mencionada emenda constitucional, o dispositivo constitucional em análise fazia menção à *relação de emprego*, que é aquela firmada entre empregado e empregador, com a presença dos requisitos do art. 3º da CLT, quais sejam, pessoa física, pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade. Somente a discussão em torno de direitos oriundos desse tipo de relação jurídica podia ser levada ao conhecimento da Justiça do Trabalho, o que excluía os autônomos, eventuais, prestadores de serviços, dentre outros. Naquela época, a Justiça do Trabalho era tida como *Justiça do Empregado*, pois somente esse tipo de trabalhadores tinha acesso ao ramo especializado do Poder Judiciário. A substituição do termo *relação de emprego* por *relação de trabalho* ampliou significativamente a competência daquela justiça, pois todas as relações de trabalho, tais como aquela firmada pelo autônomo, eventual ou pelo mero prestador de serviços, passou a ser da competência da justiça laboral.

Relação de trabalho é gênero, no qual encontramos, dentre outras, a relação de emprego.

Assim, desde que afirmada na petição inicial a existência de vínculo jurídico entre autor e réu e a prestação de labor, será competente aquela justiça para análise do conflito. Assim, retirou-se o foco existente no *empregado*, passando-o para a *relação de trabalho*, que é um gênero no qual se inclui a relação de emprego.

Destaca-se na doutrina acerca da competência da Justiça do Trabalho para julgamento de ações fundadas em relação de consumo. O entendimento majoritário é no sentido de que a Justiça Laboral não possui competência para tais ações, devendo ser propostas perante a Justiça Comum.

A Justiça do Trabalho não detém competência para análise de relação de consumo.



No tocante à ação para cobrança de honorários, o STJ editou a Súmula nº 363, afirmando que “*competete à Justiça estadual processar e julgar a ação de cobrança ajuizada por profissional liberal contra cliente*”. O TST vem entendendo que a Justiça do Trabalho se mostra incompetente para analisar tais pedidos, por mostrar-se como verdadeira relação de consumo.



Cumpra aqui registrar que o STF, em julgamento de liminar requerida na ADIN nº 3.395, suspendeu toda e qualquer interpretação desse inciso que inclua na competência da Justiça do Trabalho o julgamento de ações envolvendo servidores públicos estatutários. Cabe a ela apenas o julgamento de ações envolvendo empregados públicos cujo regime de contratação é o celetista.

Muito embora seja esse o entendimento que vem prevalecendo na Corte Suprema, as bancas de concurso vêm considerando correta a literalidade do inciso I quando cobrada em suas provas.

▪ ✓ **Ações envolvendo acidentes de trabalho**

Trata-se de importante tema, que sofreu alterações com o EC nº 45/04, e pode ser dividido em 2 (duas) situações:



1ª: ação movida pelo empregado em face do empregador, buscando indenização em virtude do acidente de trabalho: nessa hipótese, a competência é da Justiça do Trabalho.

2ª: ação movida em face do INSS, para que a autarquia previdenciária reconheça a existência de acidente de trabalho e a incapacidade dele advinda, de forma a que efetue o pagamento das verbas devidas. Nessa hipótese, a competência é da Justiça Comum Estadual. Nesse mesmo sentido são as Súmulas 15 do STJ e 235 e 501 do STF. Nessa situação, a ação será distribuída à Vara de Acidentes de Trabalho, caso exista.



Apesar do INSS ser uma autarquia federal, a competência não é da Justiça Comum Federal, e sim, da Justiça Comum Estadual, conforme art. 109, I, parte final, da CRFB/88.

Se o empregado vier a falecer em decorrência do acidente de trabalho, poderão viúva e filhos ajuizar a demanda indenizatória? Claro, pois se vislumbra o chamado *dano em ricochete, reflexo ou indireto*. Nessa hipótese, qual órgão será competente? **A Súmula nº 366 do STJ previa a competência da Justiça Comum Estadual, mas foi cancelada pelo Tribunal, fazendo com que o entendimento majoritário atualmente seja no sentido de reconhecer-se competente a Justiça Laboral.**



Muito se está discutindo acerca do dano em ricochete, pós reforma trabalhista, tendo em vista a inclusão do art. 223- B, da CLT que dispõe que *“causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação”*.

Há quem defenda que ao inserir esse dispositivo o legislador estaria então excluindo o dano em ricochete ao falar em *“titulares exclusivos do direito à reparação”*. Todavia, para uma outra parcela da doutrina o dano em ricochete seria o dano do próprio familiar do empregado, por exemplo, que sofreu dano causado pela perda do ente. Em todo caso, teremos que aguardar o posicionamento da jurisprudência a respeito do tema.

Por tratar-se de norma de caráter público, já que o critério de competência material é absoluto, as demandas deveriam ser remetidas para o órgão competente após a EC nº 45/04, independentemente do momento processual. Ocorre que o STJ e o STF, no tocante ao tema em estudo, entenderam por criar um *“meio-termo”*, que fez com que os processos já sentenciados permanecessem no órgão que os decidiu, enquanto que as demais demandas seriam remetidas para novo órgão jurisdicional.

✓ Competência criminal

Conforme decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal, a justiça do trabalho não possui competência criminal, mesmo após a ampliação da competência daquele ramo do Poder Judiciário, implementada pela EC nº 45/2004. Assim decidiu o STF:

EMENTA: COMPETÊNCIA CRIMINAL. Justiça do Trabalho. Ações penais. Processo e julgamento. Jurisdição penal genérica. Inexistência. Interpretação



conforme dada ao art. 114, incs. I, IV e IX, da CF, acrescidos pela EC nº 45/2004. Ação direta de inconstitucionalidade. Liminar deferida com efeito extunc. O disposto no art. 114, incs. I, IV e IX, da Constituição da República, acrescidos pela Emenda Constitucional nº 45, não atribui à Justiça do Trabalho competência para processar e julgar ações penais. (ADI 3684 MC, Relator(a): Min. CEZAR PELUSO, Tribunal Pleno, julgado em 01/02/2007, DJe-072 DIVULG 02-08-2007 PUBLIC 03-08-2007 DJ 03-08-2007 PP-00030 EMENT VOL-02283-03 PP-00495 RTJ VOL-00202-02 PP-00609 LEXSTF v. 29, n. 344, 2007, p. 69-86 RMP n. 33, 2009, p. 173-184)



Atualmente, havendo crime contra a organização do trabalho ou nos autos de processo trabalhista, a competência para o processo criminal será da Justiça Comum Federal, nos termos do art. 109, VI da CRFB/88.

✓ Ações envolvendo o exercício do direito de greve

O art. 114, II da CRFB/88, incluído pela EC nº 45/04, destaca, genericamente, que as ações envolvendo o exercício do direito de greve são da competência da Justiça do Trabalho. O fato do texto constitucional ser genérico foi proposital, de forma a retirar qualquer conflito sobre o tema da justiça comum, uma vez que greve é um tema eminentemente trabalhista.

A competência da Justiça do Trabalho para o tema greve independe desta ser legal ou ilegal.

Assim, em decorrência do exercício do direito de greve podem ser ajuizadas demandas individuais e coletivas. No primeiro grupo, podem-se destacar as ações cautelares, visando a manutenção do mínimo para atendimento à população, ações de indenização por atos realizados durante o movimento paredista. No segundo grupo, destacam-se os dissídios coletivos, que segundo dispõe o art. 114, §3º da CRFB/88, pode ser ajuizado pelo MPT, quando a greve se der em serviço essencial, ou pelas empresas e sindicatos.

Sobre o tema, indispensável a leitura da Súmula Vinculante nº 23 do STF, assim redigida: "A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ação possessória ajuizada em decorrência do exercício do direito de greve pelos trabalhadores da iniciativa privada".



Cumpra aqui registrar que o STF, em um julgamento recente, entendeu que será da competência da Justiça Comum o julgamento de greve de servidor público **estatutário e celetista apenas na situação abaixo descrita**. Assim decidiu o STF:

A justiça comum, federal ou estadual, é competente para julgar a abusividade de greve de servidores públicos celetistas da Administração pública direta, autarquias e fundações públicas.

STF. Plenário. RE 846854/SP, rel. orig. Min. Luiz Fux, red. p/ o ac. Min. Alexandre de Moraes, julgado em 1º/8/2017 (repercussão geral) (Info 871).

Vale a pena aqui registrar que o julgamento em questão discutia caso de abusividade de greve de guarda municipal, de regime celetista, e o entendimento dos Ministros foi de que por se tratar de atividade essencial à segurança pública, caso em que o STF já tinha se manifestado no sentido de não existir direito legal à paralisação dos serviços, a competência seria da Justiça Comum.

O Ministro registrou ainda que para outros casos de servidores públicos, com contrato celetista com administração pública, seria possível admitir a competência da Justiça do Trabalho para julgar a existência ou não do direito de greve dos funcionários.

✓ Ações sobre representação sindical

Dispõe o art. 114, III da CRFB/88, também incluído pela EC nº 45/2004, que todas as ações envolvendo representação sindical, sejam entre sindicatos, sindicatos e empregados e sindicatos e empregadores, serão da competência da Justiça do Trabalho, o que fez com que diversas situações que antes eram julgadas pela Justiça Comum Estadual passassem à Justiça Laboral.

Situação bastante comum, atualmente julgada perante a Justiça Laboral, é a disputa por base territorial, em decorrência do denominado *princípio da unicidade*, que regula o direito coletivo do trabalho. Antes da EC 45/04, se dois sindicatos estivessem discutindo a legitimidade para representar certa categoria, tal litígio seria levado à Justiça Comum Estadual, o que trazia uma série de inconvenientes, já que os Juízes de Direito, por não atuarem cotidianamente com tal tipo de demanda, não possuem conhecimentos profundos sobre o tema.

Assim, como exemplos de ações que passaram à competência da Justiça Laboral, têm-se:





TOME NOTA!

- Ações visando a discussão sobre direito de filiação e desfiliação ao sindicato;
- Ações visando a discussão sobre unicidade sindical;
- Ações cujo objeto seja eleição de representante sindical e todas as questões daí advindas, tais como discussão acerca de estabilidade, convocação de assembléia, etc.
- Ações envolvendo contribuições devidas ao sindicato, federação e confederação, bem como ações de consignação e execução das mesmas.

✓ Mandado de segurança, habeas corpus e habeas data

Outro importante dispositivo incluído pela EC n 45/04 foi o inciso IV do art. 114 da CRFB/88, que atribui competência à Justiça do Trabalho para processar e julgar os mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data*, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição.

Em relação ao **mandado de segurança**, este passou a ser impetrado perante o 1º grau de jurisdição trabalhista, isto é, a Vara do Trabalho, quando for impetrado em face de ato de auditor fiscal do trabalho ou delegado do trabalho, e o ato estiver relacionado à fiscalização das relações de trabalho.

Além disso, também será impetrado MS de competência da Vara do Trabalho quando o ato questionado for realizado por Membro do Ministério Público do Trabalho, em inquéritos civis públicos ou outros procedimentos administrativos.

A competência funcional para o mandado de segurança, além da Vara do Trabalho, também poderá ser do Tribunal Regional do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho, nas seguintes situações:

- **Tribunal Regional do Trabalho:** contra ato de Juiz do Trabalho, Juiz de Direito atuando com competência trabalhista e atos do próprio TRT, em órgãos monocráticos ou colegiados.
- **Tribunal Superior do Trabalho:** contra ato do Presidente do TST ou de qualquer dos Ministros.



FIQUE ATENTO!



Se o ato questionado for de membro do TRT, a competência para o mandado de segurança é do próprio TRT, com recurso ordinário (art. 895, II CLT) para o TST.

Se o ato questionado for de membro do TST, a competência para o mandado de segurança é do próprio TST.

Em relação ao *habeas corpus*, este será da competência da Justiça do Trabalho quando a matéria nele discutida envolver matéria sujeita à sua jurisdição. Antes da EC nº 45/04, entendia-se que do ato de Juiz do Trabalho que restringisse a liberdade ou a locomoção, caberia *habeas corpus* de competência da Justiça Comum Federal (TRF).

O exemplo mais utilizado para o cabimento do remédio constitucional em estudo era a prisão do depositário infiel. Contudo, sobre o tema foi editada a Súmula Vinculante nº 25 do STF, assim redigida: ***“É ilícita a prisão civil de depositário infiel, qualquer que seja a modalidade do depósito”***.

Ocorre que outras situações podem gerar a utilização do *habeas corpus*, como, por exemplo: restrição de liberdade do empregado pelo empregador em razão de pagamento de uma dívida.

Não é mais cabível a decretação de prisão do depositário infiel, qualquer que seja o motivo, ante o disposto na Súmula Vinculante nº 25 do STF.

Nessas situações, a competência poderá ser, em tese, de qualquer órgão da Justiça Trabalhista, a saber:

- **Vara do Trabalho:** quando o ato ilegal que viola o direito de locomoção for realizado por particular (empregador, por exemplo).
- **Tribunal Regional do Trabalho:** quando o ato ilegal for realizado por Juiz do Trabalho.
- **Tribunal Superior do Trabalho:** quando o ato ilegal for realizado por Juiz do Tribunal Regional do Trabalho.

Por fim, o *habeas data*, que também pode ser utilizado em sede trabalhista, nunca em face do empregador, e sim, em face de ato de autoridade pública. Em sede trabalhista, será utilizado nas seguintes hipóteses:

- Servidor celetista em face do Estado, para ter acesso às informações constantes em seu prontuário.
- Empregador não tem acesso a lista de “mau empregadores” do MTE.





Lembrando que de acordo com a Constituição Federal, não é permitido habeas data em face de empregador privado, uma vez que seus bancos de dados são privados e não públicos.

✓ Conflitos de competência

O art. 114, V da CRFB/88, estabelece a competência da Justiça do Trabalho para julgar os conflitos de competência apenas entre os órgãos que possuem competência trabalhista. Situação excepcional decorre do art. 102, I, "o" da CRFB/88, que afirma a competência do STF para os conflitos de competência envolvendo os tribunais superiores, isto é, STF, STJ e TST.

Segundo dispõe o art. 66 do CPC/15, existem 3 (três) espécies de conflitos de competência:

1. **Conflito positivo**, que decorre da declaração de competência entre dois ou mais juízos;
2. **Conflito negativo**, que decorre da declaração de incompetência entre dois ou mais juízos;
3. **Conflito na reunião ou separação de processos**, quando surge controvérsia entre dois ou mais juízos em decorrência daqueles fatos.

Sobre a legitimidade para iniciar o conflito, tem-se a aplicação dos artigos 953 do CPC/15 e 805 da CLT, que destacam que o procedimento pode ser iniciado pelo juiz, de ofício, pelas partes e pelo Ministério Público, sendo que os artigos 952 do CPC/15 e 806 da CLT destacam a impossibilidade da parte que apresentou alegação de incompetência, suscitar também o conflito de competência.



Sobre a competência para julgamento dos conflitos, devem ser seguidas as regras abaixo destacadas, afirmando-se desde logo que as Varas do Trabalho não possuem competência para o julgamento destes procedimentos.

- ✓ **TRT:** quando os juízos em conflito forem Varas do Trabalho da mesma região ou quando o conflito se instalar entre Juízes de Direito investidos na competência trabalhista na mesma região ou entre Varas do Trabalho e Juízes de Direito investidos na competência trabalhista da mesma região. Assim, se Vara do Trabalho de Vitória estiver em conflito com Vara do Trabalho de São Mateus, por estarem ambas vinculadas ao TRT/ES, a competência será daquele órgão.

Atentar que aos Juízes de Direito, conforme já estudado, pode ser atribuída competência trabalhista.

O TRT terá competência para processar e julgar o conflito de competência quando as varas em conflito foram da mesma região. Se estiverem vinculadas à TRTs de regiões distintas, a competência será do TST.

- ✓ **TST:** quando o conflito for instaurado entre Tribunais Regionais do Trabalho, entre Tribunais Regionais do Trabalho e Varas de Trabalho (ou juízes de direito) de regiões diferentes e entre Varas do Trabalho ou Juízes de Direito investidos na competência trabalhista, em regiões diferentes. Nesta hipótese, se Vara do Trabalho de Vitória estiver em conflito com Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, por estarem vinculadas a TRTs de regiões diferentes, a competência será do TST.
- ✓ **STJ:** quando o conflito for instaurado entre Vara do Trabalho ou TRT e Juízo de Direito não investido na competência trabalhista.
- ✓ **STF:** quando o TST estiver em conflito com qualquer outro órgão do Poder Judiciário como, por exemplo, TJ, TRF, STJ, STF.

Por fim, vale a pena destacar a Súmula nº 420 do TST, que menciona a inexistência de conflito de competência entre Vara do Trabalho e Tribunal Regional do Trabalho, a que está vinculado.

✓ **Ações de indenização por dano moral ou patrimonial**

Talvez um dos temas mais estudados sobre competência da Justiça do Trabalho seja o dano moral decorrente da relação de trabalho, em virtude da inclusão do inciso VI do art. 114 da CRFB/88, por meio da Emenda Constitucional nº 45/2004.



Contudo, o TST já se inclinava por reconhecer a competência daquela justiça especializada, para processar e julgar as demandas envolvendo dano moral, quando decorrente da relação de trabalho, mesmo que a ação fosse proposta por sucessor ou dependentes, conforme alteração realizada em 2015. Tal tendência firmou-se com a edição da Súmula nº 392.

Assim, o que o Legislador Constituinte fez foi incluir no art. 114 da CRFB/88 um tema já pacificado na Justiça do Trabalho, dando-lhe respaldo constitucional.

Contudo, alguns temas devem ser estudados, principalmente no que concerne ao dano moral que surge em decorrência de acidente de trabalho.

Já foram estudadas as normas sobre competência em caso de acidente de trabalho, ficando claro que:

- Se a ação for ajuizada em face do INSS (lide previdenciária), a competência será da Justiça Comum Estadual.
- Se a ação for ajuizada em face do empregador, a competência será da Justiça do Trabalho.

✓ **Ações relativas às penalidades impostas pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho**

Trata-se de uma das competências mais importantes da Justiça do Trabalho, se verificarmos as provas de concursos, uma vez que as bancas incluem em suas questões a afirmação de que cabe à justiça especializada a discussão acerca das penalidades impostas pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho, conforme consta expressamente no art. 114, VII da CF/88, incluído pela Emenda Constitucional nº 45/04.

O principal órgão de fiscalização das relações de trabalho é o Ministério do Trabalho, através dos Auditores Fiscais do Trabalho. Digamos que uma determinada empresa tenha recebido a fiscalização daquele órgão e tendo sido constatado o descumprimento de alguma norma de proteção ao trabalhador, tenha sido autuada e multada. Querendo anular a autuação, a empresa deverá ajuizar ação perante a Justiça do Trabalho, conforme afirma o inciso VII do art. 114 da CF, uma vez que se trata de **ação sobre penalidades impostas pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho**.

✓ **Execução das contribuições sociais**

A EC nº 45/04 incluiu o inciso VIII ao art. 114 da CRFB/88, afirmando a competência da Justiça do Trabalho para executar as contribuições sociais decorrentes das sentenças que proferir.



Assim, sendo proferida uma sentença condenatória ou homologado acordo, sobre as parcelas de cunho salarial incidirá a contribuição social prevista no art. 195, I, a e II da CRFB/88, devidas à União. Tais valores, que antes eram executados pelo INSS, passaram a ser devidos à União, devido à criação da Receita Federal do Brasil, por meio da Lei nº 11.457/2007.

Ponto importante a ser destacado é a alteração do parágrafo único do art. 876 da CLT, assim redigido:

“A Justiça do Trabalho executará, de ofício, as contribuições sociais previstas na alínea a do inciso I e no inciso II do caput do art. 195 da Constituição Federal, e seus acréscimos legais, relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e dos acordos que homologar”.



Com a reforma trabalhista foi excluída a expressão *“inclusive sobre os salários pagos durante o período contratual reconhecido”*, reafirmando o entendimento do TST, que por meio de sua Súmula nº 368, I, já afirmava não ter competência para executar as contribuições devidas no curso do contrato de trabalho, e sim, **apenas aquelas incidentes sobre o valor que compõe a condenação, ou seja, apenas incidentes sobre sentenças condenatórias.**

O mesmo entendimento foi firmado na **Súmula Vinculante nº 53 do STF**, que será analisada na aula sobre execução trabalhista.

Outro ponto bastante controverso é a realização de acordo após o trânsito em julgado. Caso a sentença tenha condenado o reclamado ao pagamento de R\$10.000,00 (dez mil reais) em parcelas de natureza salarial, sobre as quais incide a aludida contribuição, e após o trânsito em julgado for realizado acordo no importe de R\$5.000,00 (cinco mil reais), sobre qual valor será devida a contribuição? R\$10.000,00 ou R\$5.000,00?

A OJ 376 da SBDI-1 do TST firmou entendimento que a contribuição incidirá tendo por base o valor do acordo homologado, mesmo que formulado após o trânsito em julgado da decisão.



Todavia, o TST vem entendendo que a natureza das verbas descritas no acordo devem respeitar, proporcionalmente, aquelas deferidas em sentença transitada em julgado. Ou seja, não pode terem sido deferidas verbas de natureza salarial e em acordo constar que “todas as verbas têm natureza indenizatória”.

✓ Dissídios coletivos

A competência atribuída à Justiça do Trabalho para dirimir os conflitos coletivos, isto é, entre categorias, encontra sustentação no art. 114, §2º da CRFB/88, que afirma, em síntese, que se as partes não chegarem ao término do conflito de maneira conciliatória, bem como não for estabelecida a arbitragem, o conflito coletivo será decidido pelo Poder Judiciário, que fixará as normas jurídicas a serem aplicadas para aquelas categorias em conflito, por determinado período de tempo.

Atentar que o TST editou em maio de 2011, o Procedente Normativo nº 120, afirmando que a sentença normativa produzirá efeitos por até quatro anos se não for substituída por acordo coletivo, convenção coletiva ou outra sentença normativa.

Em tópico próprio serão analisados todos os aspectos relacionados aos dissídios coletivos, mas algumas notas sobre o tema serão tecidas:

- **Classificação:** segundo o Regimento Interno do TST, os dissídios podem ser classificados em econômicos, jurídicos e de greve.
- **Natureza Jurídica da sentença normativa:** será constitutiva ou declaratória, a depender da espécie de dissídio coletivo. Porém, nunca será condenatória. A sentença normativa **não possui carga condenatória**, pois apenas cria a norma jurídica (direito) ou interpreta norma preexistente.
- **Prazo máximo:** a sentença normativa terá vigência máxima de 4 (quatro) anos, sendo que após 1 (um) ano poderá ser revista, através de dissídio econômico revisional.
- **Competência:** Os dissídios coletivos nunca serão julgados pela Vara do Trabalho, e sim, pelos Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho, pois possuem competência originária para tais dissídios, a depender da amplitude das categorias em conflito.
- **Ação de cumprimento:** havendo o descumprimento de alguma norma constante da sentença normativa, não é cabível a ação de execução, já que a natureza jurídica daquele ato judicial é constitutiva ou declaratória, e nunca condenatória. Nessas situações, caberá o ajuizamento de ação de cumprimento, de competência da Vara do Trabalho.





A ação de cumprimento é da competência da Vara do Trabalho, enquanto o dissídio coletivo é da competência do TRT ou TST.

- ✓ **Ações sobre descumprimento de normas relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho**

A questão mostra-se totalmente pacificada por meio da Súmula nº 736 do STF, que afirma ser da competência da Justiça do Trabalho as demandas que contenham pedidos baseados no descumprimento das normas relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho, já que se trata de obrigação do empregador cumpri-las, em especial, no que toca à entrega e fiscalização da utilização dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs).

- ✓ **Outras competências previstas na CLT – Art. 652**

Em algumas questões, a FCC se vale do art. 652 da CLT, principalmente para dizer que a Justiça do Trabalho possui competência para as ações entre trabalhadores portuários (avulsos) e o Órgão Gestor de Mão de Obra – OGMO, conforme inciso V do dispositivo, destacado a seguir:

“Art. 652 - Compete às Varas do Trabalho:

a) conciliar e julgar:

I - os dissídios em que se pretenda o reconhecimento da estabilidade de empregado;

II - os dissídios concernentes a remuneração, férias e indenizações por motivo de rescisão do contrato individual de trabalho;

III - os dissídios resultantes de contratos de empreitadas em que o empreiteiro seja operário ou artífice;

IV - os demais dissídios concernentes ao contrato individual de trabalho; b) processar e julgar os inquéritos para apuração de falta grave; c) julgar os embargos opostos às suas próprias decisões; d) impor multas e demais penalidades relativas aos atos de sua competência;

e) (Suprimida pelo Decreto-lei nº 6.353, de 20.3.1944)



V - as ações entre trabalhadores portuários e os operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão-de-Obra - OGMO decorrentes da relação de trabalho;

b) processar e julgar os inquéritos para apuração de falta grave;

c) julgar os embargos opostos às suas próprias decisões;

d) impor multas e demais penalidades relativas aos atos de sua competência; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 6.353, de 20.3.1944)

e) (Suprimida pelo Decreto-lei nº 6.353, de 20.3.1944)

f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho.

Parágrafo único - Terão preferência para julgamento os dissídios sobre pagamento de salário e aqueles que derivarem da falência do empregador, podendo o Presidente da Junta, a pedido do interessado, constituir processo em separado, sempre que a reclamação também versar sobre outros assuntos".

✓ **Súmula nº 454 do TST (Maio de 2014) – Seguro de Acidente de Trabalho (SAT):**

SÚMULA Nº 454. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. EXECUÇÃO DE OFÍCIO. CONTRIBUIÇÃO SOCIAL REFERENTE AO SEGURO DE ACIDENTE DE TRABALHO (SAT). ARTS. 114, VIII, E 195, I, "A", DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 414 da SBDI-1) Compete à Justiça do Trabalho a execução, de ofício, da contribuição referente ao Seguro de Acidente de Trabalho (SAT), que tem natureza de contribuição para a seguridade social (arts. 114, VIII, e 195, I, "a", da CF), pois se destina ao financiamento de benefícios relativos à incapacidade do empregado decorrente de infortúnio no trabalho (arts. 11 e 22 da Lei nº 8.212/1991)



✓ Reforma trabalhista – Lei 13.467/17 – homologação de acordo extrajudicial



A reforma trabalhista incluiu mais uma competência material para a Justiça do Trabalho, no seu art. 652, "f" da CLT, que é a possibilidade do Juiz do Trabalho homologar acordo extrajudicial.

Assim, as partes podem formular acordo extrajudicialmente, levando o mesmo para homologação do Juiz, que proferirá sentença aceitando o mesmo, para que produza todos os efeitos legais e a situação nele verificada não pode mais ser discutida.

O procedimento para a homologação judicial encontra-se disciplinado no art. 855-B da CLT, sendo que podem ser destacados os seguintes pontos:

- ✓ O acordo deve ser apresentado por petição conjunta;
- ✓ As partes devem estar representadas por Advogado, ou seja, não se aplica o *jus postulandi* na hipótese;
- ✓ Os Advogados das partes devem ser diferentes, ou seja, não pode ser um Advogado comum a elas;
- ✓ O trabalhador pode ser representado por Advogado do Sindicato.

O fato das partes terem celebrado o acordo e levado à apreciação judicial não afasta a incidência do art. 477, §6º da CLT, que trata do prazo para pagamento das verbas rescisórias, incidindo a multa do §8º do mesmo artigo caso não haja o pagamento no prazo.

Acerca do procedimento, destaca-se o que segue:

- ✓ Apresentada a petição requerendo a homologação do acordo, o Magistrado terá 15 dias para analisá-lo, podendo:
 - Marcar audiência, caso entenda necessário (para ouvir o empregado, por exemplo);
 - Proferir sentença:
 - Homologando o acordo e extinguindo o feito com resolução do mérito;
 - Negando a homologação do acordo, já que a Súmula 418 do TST afirma ser faculdade do Magistrado a homologação do mesmo.



Durante o procedimento, o prazo de prescrição ficará **suspens** para que não haja qualquer prejuízo para o trabalhador, principalmente na hipótese de negativa na homologação do acordo. Assim, havendo a negativa de homologação por sentença, poderão as partes recorrer, mas em um determinado momento haverá o trânsito em julgado da sentença e o prazo de prescrição voltará a fluir no dia útil seguinte.

4 – Critério Relativo - Competência Territorial

O critério de competência *territorial* define o local do ajuizamento da ação. No direito processual do trabalho não se segue a regra geral do CPC, que versa que a ação sobre direito pessoal ou real sobre móveis será ajuizado no foro do domicílio do réu.

Visando a proteção do empregado, hipossuficiente na relação jurídica firmada com o empregador, bem como na colheita de provas e facilitação da busca pela verdade real, o legislador criou normas diversas, previstas no art. 651 da CLT, que afirmam ser o **local da prestação dos serviços**, o competente para processar e julgar a reclamação trabalhista. Mesmo que o empregado tenha sido contratado em outro local, a competência será da comarca em que efetivamente trabalhou e, se houve transferência(s), o local em que se deu o encerramento do liame jurídico, isto é, no último local da prestação dos serviços.

O acesso ao Poder Judiciário é a principal razão que levou o legislador a definir como competente o local da efetiva prestação dos serviços.

Assim, se for contratado em Vitória/ES para trabalhar no Rio de Janeiro/RJ, a competência territorial será desta última cidade. Se for contratado em Vitória/ES, transferido para São Paulo/SP e posteriormente para o Rio de Janeiro/RJ, sendo neste último local dispensado, a competência será da última cidade em que laborou, ou seja, Rio de Janeiro/RJ.

Lembre-se que a competência territorial é relativa, não podendo ser reconhecida de ofício pelo Magistrado (Súmula nº 33 STJ), razão pela qual a parte interessada deve apresentar alegação de incompetência.



O art. 651 da CLT possui uma regra geral, já analisada, e algumas exceções, a seguir analisadas:

- ✓ Agente ou viajante comercial - §1º do art. 651 CLT: A análise do dispositivo deve ser realizada com bastante cuidado, pois muitos são os detalhes. As regras de competência territorial, nessa hipótese, devem observar a seguinte ordem:
 - Local da agência ou filial a que o empregado está subordinado.
 - Caso não haja agência ou filial ou o empregado não esteja subordinado àquela, o local competente será o domicílio do empregado ou a localidade mais próxima, à escolha do empregado-reclamante.
- ✓ Dissídios ocorridos em agência ou filial no estrangeiro- §2º do art. 651 CLT: Se o empregado for brasileiro e sendo contratado no Brasil para trabalhar no exterior, poderá ajuizar a demanda trabalhista em nosso país. Ponto importante é a necessidade da empresa reclamada possuir sede ou filial no Brasil para o ajuizamento da reclamação trabalhista, esse vem sendo o entendimento majoritário adotado pela doutrina e jurisprudência. Todavia, há entendimentos contrários, de que não há tal necessidade, já que a citação poderia ser realizada por meio de carta rogatória, para o país estrangeiro no qual a empresa possui sede ou filial.

-
- ✓ Empregador que promova a realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho - §3º do art. 651 CLT: nessa hipótese, o viajante é o empregador, ou seja, o mesmo contrata o empregado em um local, mas promove a sua atividade em locais diversos, tais como os circos. Nessa situação, poderá o empregado escolher o ajuizamento de sua reclamação no local da celebração do contrato ou no local da prestação dos serviços. Não há ordem preestabelecida, e sim, possibilidade de escolha pelo autor.
-

✓ **Foro de eleição em contratos de trabalho**

O foro de eleição significa a *escolha do local do ajuizamento da ação pelas partes em determinado negócio jurídico*, tal como um contrato. João e Maria, em contrato firmado entre ambos, podem estabelecer como foro competente para as ações oriundas daquele contrato, qualquer local dentro do território brasileiro.

Previsto no art. 63 do CPC/15, não é aplicável ao processo do trabalho, ante a possibilidade de ser ferido o princípio da proteção, uma vez que o empregador poderia impor situação desfavorável ao empregado, "elegendo" local distante para o ajuizamento das ações, por saber que o empregado não teria condições de deslocar-



se até o local. Se aplicável, poderia ser imposta a seguinte situação: João, contratado para trabalhar para a empresa Alfa S/A, em Vitória/ES, teria em seu contrato cláusula prevendo que eventual reclamação trabalhista seria ajuizada na cidade de São Luis/MA ou Rio Branco/AC. Certamente o obreiro não teria condições econômicas para deslocar-se para local tão distante.

Além disso, tal fato prejudicaria certamente a produção de provas, já que em São Luis/MA ou Rio Branco/AC não estariam as provas da relação de trabalho ou as testemunhas que poderiam depor sobre os fatos narrados na inicial.

5 – Perpetuação da competência

O tema também é conhecido como *perpetuação da jurisdição* e está previsto no art. 43 do CPC/15, sendo indispensável na análise do tema *competência*. A regra prevista no Código de Processo civil afirma que a *competência é fixada no momento do ajuizamento da ação*, sendo irrelevantes determinadas alterações, o que significa dizer que uma vez ajuizada a ação, alguns fatos não modificam a competência que foi fixada no órgão judicial. Caso seja ajuizada reclamação trabalhista e distribuída para a 5ª Vara do Trabalho de Vitória/ES, a alteração do domicílio do autor não interfere na competência daquele órgão jurisdicional, que se mantém, em regra, até o término da demanda. O Código de Processo Civil afirma que “*as modificações do estado de fato ou de direito ocorridas*” são irrelevantes, tais como a mudança de endereço, emprego, interdição, dentre outras.

Porém, há exceções, que são as alterações em critérios de competência absoluta (material, pessoal e funcional) ou a supressão do órgão jurisdicional.

Assim, se um mandado de segurança tramita perante o TRT/ES em virtude de norma de competência material e essa vem a ser alterada, determinando a tramitação perante Vara do Trabalho (1º grau de jurisdição), aquela demanda será remetida de imediato para uma das varas do trabalho da localidade, já que o critério alterado é absoluto, isto é, de interesse do Estado.

A alteração deve ser em critério absoluto, isto é, critérios absoluto, funcional ou pessoal ou na hipótese de supressão do órgão jurisdicional.



Tal fato ocorreu com a entrada em vigor da Emenda Constitucional nº 45/04, pois essa norma alterou a competência material da Justiça do Trabalho, trazendo as lides sobre acidente de trabalho (com exceção daquelas movidas em face do INSS) da Justiça Comum para a especializada. As lides acidentárias que tramitavam nas Varas de Acidente de Trabalho foram encaminhadas à Justiça do Trabalho, salvo aquelas nas quais já havia sentença proferida, de acordo com a **Súmula Vinculante nº 22 do STF**.

6 – Modificação de competência

A modificação de competência está descrita no art. 54 do CPC/15 e está relacionada apenas aos critérios relativos, isto é, territorial e valor da causa. Como já estudado, o valor da causa no direito processual do trabalho não é relevante para a definição da competência, e sim, para a determinação do procedimento. Assim, o que será visto a partir de agora são as situações em que a competência territorial sofrerá modificações.

São três as hipóteses de modificação de competência:

- ✓ **Inércia do réu:** a inércia do réu consiste na falta de apresentação da exceção de incompetência territorial, que segundo será estudado compõe a defesa do réu, que deve ser apresentada antes da audiência. O fato do réu se mostrar inerte na apresentação de tal peça de defesa, importa na prorrogação da competência, isto é, o juízo que era incompetente passa a ser competência por não se arguir o vício.

A exceção de incompetência devida ser apresentada nos termos do art. 800 da CLT, antes da audiência.

- ✓ **Conexão:** Dispõe o art. 55 do CPC/15 que duas ou mais ações são conexas quando tiverem a mesma causa de pedir ou o mesmo pedido. Nessas situações, as ações serão reunidas de acordo com o art. 58 do CPC, o que significa dizer que a competência poderá alterar-se após o ajuizamento da demanda, se verificar-se que em outro juízo há uma demanda conexa. A reunião das ações tem por finalidade evitar o proferimento de sentenças contraditórias. Aqui, diferentemente da continência não há a necessidade da identidade das partes (mas elas podem ser as mesmas)



- ✓ **Continência:** A mesma ideia serve para a continência. A diferença existe na conceituação do instituto. Segundo o art. 56 do CPC/15, *“Dá-se a continência entre 2 (duas) ou mais ações quando houver identidade quanto às partes e à causa de pedir, mas o pedido de uma, por ser mais amplo, abrange o das demais”*. Se duas ou mais ações forem continentes, poderão ser reunidas pelo juiz, evitando-se, como já dito, decisões contraditórias. Importante frisar os efeitos da continência, que são diversos a depender da ordem de ajuizamento das ações continente (maior) e contida (menor). Vejamos:

Se a ação continente tiver sido ajuizada antes da contida, a última será extinta.
Na hipótese oposta, haverá a reunião das ações.

RESUMO

- **Competência material**

Primeiro temos que lembrar que os critérios de competência são classificados em absolutos e relativos, a depender do interesse que está relacionado aos mesmos. Quando o legislador cria um critério de competência levando-se em consideração o interesse do Estado, classifica-se o mesmo como absoluto, a exemplo do critério material. Quando o interesse é das partes, classifica-se o mesmo como relativo, a exemplo do critério territorial.

Várias são as diferenças entre os critérios: nos critérios absolutos, o Juiz pode reconhecer de ofício eventual equívoco, não havendo preclusão, podendo o reconhecimento ocorrer em qualquer tempo e grau de jurisdição. Já nos critérios relativos, somente a parte pode alegar o equívoco em relação ao critério, devendo a alegação ocorrer em um determinado momento do processo, que é o prazo de defesa, sob pena de preclusão, não cabendo a possibilidade de alegação posterior.

Analisando-se o art. 114 da CF/88, que trata da competência material da Justiça do Trabalho, surge a ideia de explicitar a intenção do legislador de alargar a competência trabalhista para todas as ações que envolvessem relação de trabalho. Contudo, apesar de ter sido essa a intenção do legislador, o STF excluiu da apreciação dos Juízes Trabalhistas as demandas envolvendo servidores estatutários, conforme decisão proferida na ADI n. 3.395-6.

Caso o servidor estatutário esteja vinculado à União, deverá ajuizar a ação na Justiça Comum Federal. Sendo servidor estatutário de Estado ou Município, a justiça competente será a comum estadual (Vara da Fazenda Pública Estadual ou Municipal, a depender da organização judiciária).



Além disso, também decidiu a jurisprudência que a ação em que profissional liberal cobra honorários de cliente é da competência da Justiça Comum, conforme a Súmula n. 363 do STJ.

Também não possui competência criminal a Justiça do Trabalho, conforme decisão na ADI n. 3.684 do STF.

É muito importante destacar ainda as duas Súmulas Vinculantes do STF em matéria de competência da Justiça do Trabalho. A Súmula Vinculante n. 22 do STF trata da competência para análise das demandas envolvendo acidentes de trabalho nas ações movidas pelo empregado em face do empregador. Essas ações, que antes eram da competência da Justiça Comum e com a EC n. 45/2004 passaram à Justiça do Trabalho, foram remetidas para a Justiça Especializada, de acordo com o entendimento da Súmula Vinculante n. 22 do STF: as que já tinham sentença continuaram na Justiça Comum; as que ainda não estavam sentenciadas foram remetidas para a Justiça do Trabalho.

Já a Súmula Vinculante n. 23 do STF diz que as ações possessórias, quando relacionadas ao vínculo de emprego, também são da competência da Justiça do Trabalho. Assim, uma ação de reintegração de posse em decorrência do exercício do direito de greve será analisada pela Justiça Especializada.

Sobre os conflitos de competência, vale a pena destacar a Súmula n. 420 do TST, que diz inexistir conflito entre Vara do Trabalho e Tribunal Regional do Trabalho a ele vinculado. Assim, não há conflito entre Vara do Trabalho de Vitória/ES e Tribunal Regional do Trabalho do Espírito Santo.

As demandas envolvendo o respeito às normas de saúde e medicina do trabalho cabem à Justiça do Trabalho, conforme a Súmula n. 736 do STF.

As contribuições previdenciárias incidentes sobre a condenação da Justiça do Trabalho também cabem à Especializada, conforme o art. 114, VIII, da CF/88, bem como o art. 876 da CLT. Ocorre que a Súmula Vinculante nº 53 do STF e a Súmula nº 368 do TST afirmam que as contribuições incidentes sobre o período de trabalho reconhecido em Juízo, não são da competência da Justiça do Trabalho, ou seja, se o trabalhador laborou sem CTPS assinada e conseguiu o reconhecimento do vínculo em juízo, as contribuições que deveriam ter sido pagas naquele período não serão executadas na justiça especializada.

A Súmula nº 454 do TST, criada em maio de 2014, diz ser da competência material da Justiça do Trabalho a execução, de ofício, da contribuição referente ao Seguro de Acidente de Trabalho (SAT), por ter natureza de contribuição para a seguridade social, destinando-se ao financiamento de benefícios relativos à incapacidade do empregado decorrente de infortúnio no trabalho.

O inciso III do art. 114 da CF/88 diz que as ações sobre representação sindical são da competência da justiça do trabalho, independentemente de serem ajuizadas por sindicatos,



empregados, empregadores, etc. Em suma, não importa quem ajuizou a ação e quem é o réu. O que importa aqui é a matéria, o que está sendo discutido nos autos, que deve ser relacionado à representação sindical. Não caia na pegadinha que afirma que “as ações ajuizadas entre sindicatos são da competência da Justiça do Trabalho”, pois tal afirmação é genérica demais e está errada.

Uma das alterações realizadas na jurisprudência do TST em 2015, sobre o tema competência material, pode ser vislumbrada na Súmula nº 392 do TST, que trata das ações em que se pedem danos morais e materiais vinculadas à relação de trabalho. A alteração promovida pelo TST foi no sentido de deixar claro que a competência persiste mesmo que a ação seja ajuizada por sucessores e dependentes. Infelizmente, caso ocorra o óbito do empregado, os sucessores e dependentes poderão ajuizar ação pedindo danos morais e materiais na Justiça do Trabalho.

Outro ponto importante sobre competência material, muito cobrado nas provas de concursos, é o inciso VII do art. 114 da CF/88, que trata das ações sobre penalidades impostas pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho. Se, por exemplo, o MTE – Ministério do Trabalho e Emprego – fiscaliza ou autua a sua empresa ilegalmente, eventual ação ajuizada para discutir e desconstruir a autuação será da competência da Justiça do Trabalho.

Por fim, duas súmulas importantes sobre competência material: Súmula nº 300 do TST, diz que compete à justiça do trabalho as ações sobre indenização decorrente da não inscrição no PIS, e a Súmula nº 389 do TST que trata da indenização decorrente da não concessão do seguro desemprego por culpa do empregador, que também deverá ser pleiteada na justiça especializada.

- **Competência territorial**

A primeira informação a ser lembrada é a regra geral do art. 651 da CLT acerca do lugar para o ajuizamento da ação trabalhista. A regra é o local da prestação dos serviços, independentemente do local da contratação. Diferentemente do CPC, não há relevância o local da contratação ou domicílio, em um primeiro momento.

Se houve transferência, a regra passa a ser o último local da prestação dos serviços. Assim, se trabalhei em Vitória, São Paulo, Rio de Janeiro e, por fim, fui transferido para Belo Horizonte, nesta última cidade é que deverei ajuizar a ação trabalhista.

Por tratar-se de competência territorial, portanto relativa, não pode o Magistrado reconhecer a incompetência de ofício, conforme a Súmula n. 33 do STJ. Assim, por mais errado que esteja o local do ajuizamento da ação, não poderá o Juiz reconhecer o erro e remeter o processo para o local correto. Para isso, dependerá obrigatoriamente de provocação da parte.

Somente se o réu alegar a incompetência, no prazo previsto no art. 800, da CLT, é que tal vício poderá ser reconhecido. Logo, se ajuizei a ação em Vitória/ES quando deveria ajuizar em São



Paulo/SP, o Juiz de Vitória não poderá remeter a ação para São Paulo. Deverá aguardar a defesa do reclamado e a alegação de incompetência territorial.

Caso não haja a exceção de incompetência pelo reclamado, o local que era incompetente passará a ser competente, pois ocorrerá a prorrogação da competência. A partir deste momento, não poderá mais ser alegada a incompetência, permanecendo o processo naquela Vara até o seu final.

Outra regra importante sobre competência territorial consta no §1º do art. 651 da CLT. Se o empregado for agente ou viajante comercial, a ação será ajuizada no local em que há sede ou filial e a esta está subordinado o empregado. Se não houver subordinação, poderá ser ajuizada no domicílio do empregado ou na localidade mais próxima.

As regras do art. 651 da CLT também se aplicam se o empregado, brasileiro, prestar serviços no exterior, conforme o § 2º desse dispositivo legal.

Por fim, nos termos do § 3º do art. 651 da CLT, se forem vários os locais de prestação dos serviços, por ser o empregador móvel, como ocorre no circo, poderá o empregado mover ação no local da contratação ou da prestação dos serviços, à sua livre-escolha.

Não se admite no processo do trabalho o foro de eleição, isto é, a escolha no contrato – Art. 63 do CPC - do local do ajuizamento da ação. Assim, se em um contrato for incluída a cláusula prevendo o local do ajuizamento da ação, sendo diverso do local da prestação dos serviços, tal cláusula será nula, já que criada para dificultar ou impedir o ajuizamento da ação, ou seja, dificultar o acesso à justiça. A Instrução Normativa nº 39/16 do TST confirma o entendimento acima, estando de acordo com o princípio da proteção.



ESSA LEI TODO MUNDO CONHECE: PIRATARIA É CRIME.

Mas é sempre bom revisar o porquê e como você pode ser prejudicado com essa prática.



1 Professor investe seu tempo para elaborar os cursos e o site os coloca à venda.



2 Pirata divulga ilicitamente (grupos de rateio), utilizando-se do anonimato, nomes falsos ou laranjas (geralmente o pirata se anuncia como formador de "grupos solidários" de rateio que não visam lucro).



3 Pirata cria alunos fake praticando falsidade ideológica, comprando cursos do site em nome de pessoas aleatórias (usando nome, CPF, endereço e telefone de terceiros sem autorização).



4 Pirata compra, muitas vezes, clonando cartões de crédito (por vezes o sistema anti-fraude não consegue identificar o golpe a tempo).



5 Pirata fere os Termos de Uso, adultera as aulas e retira a identificação dos arquivos PDF (justamente porque a atividade é ilegal e ele não quer que seus fakes sejam identificados).



6 Pirata revende as aulas protegidas por direitos autorais, praticando concorrência desleal e em flagrante desrespeito à Lei de Direitos Autorais (Lei 9.610/98).



7 Concurseiro(a) desinformado participa de rateio, achando que nada disso está acontecendo e esperando se tornar servidor público para exigir o cumprimento das leis.



8 O professor que elaborou o curso não ganha nada, o site não recebe nada, e a pessoa que praticou todos os ilícitos anteriores (pirata) fica com o lucro.



Deixando de lado esse mar de sujeira, aproveitamos para agradecer a todos que adquirem os cursos honestamente e permitem que o site continue existindo.