

UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO
FACULDADE DE DIREITO

Jamyle Nascimento Mazzucatto

OS NOVOS REQUISITOS DA PETIÇÃO INICIAL
TRABALHISTA APÓS REFORMA REALIZADA PELA
LEI 13.467/2017 E SUA PROBLEMÁTICA NA
LIQUIDAÇÃO DOS PEDIDOS

Sarandi

2020

Jamyle Nascimento Mazzucatto

OS NOVOS REQUISITOS DA PETIÇÃO INICIAL TRABALHISTA APÓS
REFORMA REALIZADA PELA LEI 13.467/2017 E SUA PROBLEMÁTICA
NA LIQUIDAÇÃO DOS PEDIDOS

Monografia Jurídica apresentada ao curso de
Direito, da Faculdade de Direito, Campus
Sarandi, da Universidade de Passo Fundo,
como requisito parcial para a obtenção do
grau de Bacharel em Ciências Jurídicas e
Sociais, sob a orientação da Professora Ma.
Maira Angélica Dal Conte Tonial.

Sarandi

2020

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus que sempre me deu forças e esperanças para continuar a minha caminhada e nunca desistir.

Agradeço ainda, à minha família, em especial meus pais Ivonete e Paulo. Sem eles nada disso seria possível, além de tudo, obrigada pela confiança depositada em mim, pela paciência e compreensão ao longo dessa jornada. Vocês são fundamentais nessa caminhada!

Muito obrigada a todos os professores que de alguma forma contribuíram para a realização dessa conquista, em especial a minha orientadora, professora Mestra Maira Angélica Dal Conte Tonial, pela ajuda acadêmica e pessoal dispensada a mim.

Gratidão é o reconhecimento que tenho a todas as pessoas que fizeram parte desse percurso.

RESUMO

A partir da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Lei da Reforma Trabalhista, os requisitos da petição inicial trabalhista foram abrangidos. As alterações realizadas pela reforma trabalhista não ocorreram somente no direito material, mas também no direito processual do trabalho. Assim, viu-se a necessidade de analisar os novos requisitos da petição inicial trabalhista sob os princípios que norteiam o processo do trabalho, levando em conta o princípio maior da proteção, que se subdivide em três espécies de notável importância para o direito processual do trabalho, sendo o princípio do *in dubio pro operário* a aplicação da norma mais favorável e a condição mais benéfica. Levando em conta os princípios que norteiam o processo laboral, passou-se a analisar a aplicabilidade do Código de Processo Civil ao processo do trabalho. Partindo da aplicabilidade do CPC/15 somente quando em compatibilidade com as principiologias e singularidades do processo do trabalho, levou-se à análise dos novos requisitos da petição inicial trabalhista e sua problemática no tocante à liquidação dos pedidos. Concluiu-se, assim, que o novo artigo 840, §1 da CLT, não exige a liquidação dos pedidos, necessitando apenas de uma estimativa. Ainda foi possível constatar que a valoração dos pedidos não limita a condenação, uma vez que o processo do trabalho possui uma fase própria para a liquidação dos pedidos após a decisão de julgamento do feito. Tal fase é oportuna para a realização dos cálculos aritméticos e para a valoração compatível com o justo direito do reclamante – na maioria das vezes, o trabalhador. Possibilitou-se, ainda, a comparação da teoria examinada com as decisões jurisprudenciais dos TRTs do país, de modo que foi possível asseverar os fatos estudados no presente trabalho, pois verificou-se que ainda há grandes divergências doutrinárias e jurisprudenciais sobre o assunto, o qual merece um estudo mais aprofundado.

Palavras-chave: Liquidação dos pedidos; Limitação da condenação; Princípio da Proteção; Reforma Trabalhista; Requisitos da Petição Inicial Trabalhista.

“A tarefa não é tanto ver aquilo que ninguém viu, mas pensar o que ninguém ainda pensou sobre aquilo que todo mundo vê.” (Arthur Schopenhauer)

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	4
2	BREVE HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO EM ÂMBITO MUNDIAL ..	6
2.1	O desenvolvimento do Direito do Trabalho	6
2.2	O Direito do Trabalho no Brasil	11
2.3	As motivações da Reforma Trabalhista	17
3	ALTERAÇÕES DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL TRAZIDAS NO DIREITO DO TRABALHO	20
3.1	Alterações no direito material do Direito do Trabalho	21
3.1.1	Do tempo de serviço e tempo à disposição	21
3.1.2	Limitação à interpretação jurídica pela Justiça do Trabalho.....	22
3.1.3	Horas <i>in itinere</i>	22
3.1.4	Trabalho em regime de tempo parcial.....	24
3.1.5	Compensação de jornada 12x36.....	25
3.2	Alterações no Direito Processual do Direito do Trabalho	26
3.2.1	Da necessidade de comprovação da hipossuficiência econômica.....	26
3.2.2	Da distribuição do encargo probatório	28
3.2.3	Audiência inaugural e a ausência do reclamante e do reclamado	30
3.2.4	Do processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial	31
4	OS REQUISITOS DA PETIÇÃO INICIAL TRABALHISTA	33
4.1	Requisitos da petição inicial trabalhista anterior e posterior à Lei 13.467/2017	33
4.2	Da (in)aplicabilidade do CPC/2015 ao Processo do Trabalho	36
4.3	Os princípios que norteiam o Processo do Trabalho	39
5	A EXECUÇÃO TRABALHISTA: ANÁLISE DA FASE DE LIQUIDAÇÃO DA SENTENÇA	46
5.1	Alterações trazidas com a Reforma Trabalhista	54
5.2	A Problemática dos valores atribuídos aos pedidos da petição inicial	57
5.3	Análise jurisprudencial	60
6	CONCLUSÃO	65
	REFERÊNCIAS	68
	ANEXOS	73

1 INTRODUÇÃO

O indivíduo não invoca a tutela jurisdicional pela simples satisfação de invocá-la, mas para formular pedidos, ou seja, para obter um provimento estatal que lhe assegure um bem ou uma utilidade da vida. É certo que o pedido não pode ser apresentado sem um mínimo de motivação, indicando as razões de fato e de direito que levam o autor a formulá-lo. Sendo assim, o pedido, no campo processual, tem como objeto mediato da ação a pretensão que se deduz em juízo, concernente de uma verba rescisória não recebida ou de uma hora extra não paga.

Desde a vigência da Lei nº 13.467/2017, também denominada reforma trabalhista, os requisitos para a elaboração das petições iniciais no processo do trabalho foram ampliados, seguindo-se a linha evolutiva de maior exigência de refinamento técnico, que teve início com a Lei nº 5.584 de 1970, originando o procedimento sumário ou de alçada. Posteriormente, instaurou-se o procedimento sumaríssimo e a exigência de liquidação dos pedidos, introduzidos pela Lei nº 9.957 de 2000. Com o advento da Lei nº 13.467/2017, resultou assim, na redação do artigo 840, §1 da CLT, o qual exige a especificação dos pedidos, que agora devem ser certos, determinados e com a indicação dos seus respectivos valores.

Desse modo, o presente trabalho, através de ampla pesquisa bibliográfica, buscará analisar os novos requisitos da petição inicial trabalhista e, por conseguinte, se os valores atribuídos a cada pedido na inicial devem ser líquidos ou apenas estimados e ainda se tais valores limitam a condenação, quando da decisão de julgamento do feito.

Justifica-se a relevância do tema por tratar-se de uma discussão doutrinária e jurisprudencial que envolve os direitos dos trabalhadores, lesionando o princípio da simplicidade, que conduz o direito do trabalho e que obsta a garantia constitucional ao acesso à justiça pelo trabalhador, visto que a vigência da Lei nº 13.467/2017 modificou não só as relações de trabalho estabelecidas entre empregado e empregador, mas também trouxe modificações no direito processual do trabalho, as quais merecem reflexão.

Por isso, necessário analisar a ampliação dos requisitos da petição inicial trabalhista, buscando uma interpretação desses instrumentos por meio dos princípios norteadores do processo do trabalho, analisando a possibilidade da limitação da condenação com fundamento no artigo 492 do Código de Processo Civil ou se os valores atribuídos a cada pedido, na peça inicial, são estimativos, uma vez que o processo do trabalho possui uma fase apropriada para a real apuração do valor devido à parte vencedora no processo judicial.

Objetiva-se discorrer, em breves notas, as alterações realizadas pela Lei nº 13.467/2017, aprofundando o estudo sobre os novos requisitos da petição inicial trabalhista e a problemática

da limitação da condenação. Buscar-se-á examinar a aplicabilidade do Código de Processo Civil ao processo laboral e, por conseguinte, se há uma fase própria no processo do trabalho para a apuração efetiva dos valores dos pedidos elencados pelo autor da ação.

O trabalho será composto por quatro capítulos. O primeiro capítulo buscará fazer uma breve análise da evolução do Direito do Trabalho em âmbito mundial, bem como será feito um estudo preciso das motivações que levaram à edição da Lei nº 13.467/2017. No segundo capítulo serão tratadas, em breves notas, algumas das principais alterações no direito material e processual do trabalho. Já o terceiro capítulo trará uma análise dos requisitos da petição inicial trabalhista, partindo de uma retrospectiva dos requisitos da peça inicial de cada rito processual, desde a Lei 5.584 de 1970 até a Lei nº 13.467/2017. Após serem analisados substancialmente os requisitos da petição inicial anterior e posterior à reforma trabalhista, ainda no terceiro capítulo, será perquirida a aplicabilidade ou não do Código de Processo Civil ao processo do trabalho, com posterior análise dos princípios que norteiam o processo do trabalho.

Por fim, no quarto capítulo buscar-se-á discorrer sobre a execução trabalhista e a importância da fase de liquidação da sentença, examinando as mudanças desse instituto após a reforma trabalhista. Será contemplada a discussão sobre os valores atribuídos na petição inicial limitarem ou não a condenação e, assim, far-se-á uma análise jurisprudencial de alguns julgados dos Tribunais Regionais do Trabalho do país, com decisões pertinentes à liquidação dos pedidos na petição inicial trabalhista.

O método de abordagem utilizado é o dedutivo, pois o trabalho parte da ideia geral da proteção social diante de princípios imprescindíveis de proteção ao trabalhador. Ainda, o estudo se desenvolverá a partir de pesquisa bibliográfica, uma vez que são objetos de pesquisa doutrinas jurídicas, artigos científicos e acadêmicos, bem como atualidades relacionadas ao assunto, de forma a embasar a temática teórica. Assim, a reflexão sobre o tema mostra-se necessária para a compreensão de que reformas são necessárias, exceto aquelas supressoras.

2 BREVE HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO EM ÂMBITO MUNDIAL

O presente capítulo tem por objetivo examinar, de forma breve, a evolução do direito do trabalho em âmbito mundial, desde os seus primórdios, até o seu surgimento no direito Brasileiro e a sua constitucionalização, como um direito fundamental da pessoa humana. E, na sequência serão verificadas as motivações da reforma trabalhista trazidas com a lei 13.467 de 2017.

2.1 O desenvolvimento do Direito do Trabalho

Para que se possa perquirir a respeito do estudo do ramo da ciência jurídica – direito do trabalho – necessário se faz, antes de tudo, discorrer a respeito de seu objeto– o trabalho (aqui entendido de forma ampla como dispêndio de energia).

Assim, trabalho é uma palavra de plurissignificado, podendo ser objeto de estudo por diversos campos de conhecimento, refere Leite (2018, p 33). O trabalho existe desde os primórdios da civilização humana. Lembra o autor que na antiguidade, o trabalho era visto como uma pena imposta a alguém com o objetivo de castigá-la, visto como uma tarefa penosa, pesada.

A palavra “trabalho”, origina-se da expressão *tripallium*, instrumento de tortura de três paus utilizado para punir os escravos. Também era um instrumento utilizado pelos agricultores para rasgar o milho e desfilar o trigo e o linho (MARTINS, 2018, p. 46).

Dessa conceituação, passou-se a ser identificado na palavra *trapaliare*, que significa qualquer atividade humana, manual, técnica ou intelectual (LEITE, 2018, p. 33).

O desenvolvimento do trabalho pode ser verificado por meio da evolução da sociedade e dos meios de produção de bens e serviços, tendo, portanto, como regimes que o originaram: primitivo, escravo, feudal, capitalista e comunista, cada qual com suas características (LEITE, 2018, p. 33).

No regime escravocrata, o trabalho era tido como um castigo, uma espécie de punição, submissão. Os trabalhadores eram os povos escravizados, submetidos a trabalhos penosos, desumanos (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2013, p. 4).

Verifica-se daí que nessa época não havia qualquer direito que regulasse o trabalho humano, mas ao contrário, era entendido com o mesmo sentido de escravidão, submissão de uma pessoa a outra, eram tidos como objetos.

Portanto, naquela época o trabalho era tido como um meio de suprir as necessidades básicas do homem, produzindo apenas para seu sustento e de sua família, não se tinha a percepção do labor assalariado, como contemporaneamente. É visto que nesse momento histórico não se tinha uma organização do direito do trabalho e sim uma hierarquia entre os homens.

O direito do trabalho em seu âmbito jurídico, como é tido atualmente, conforme Maurício Godinho Delgado (2017, p. 100), se compreende, em especial, de elementos socioeconômicos, políticos e culturais, que somente tiveram uma visualização efetiva com o capitalismo.

Há de se observar que o direito do trabalho está ligado diretamente ao sistema capitalista de produção, vez que o seu surgimento se deu em primeiro momento com o sistema capitalista. É de se entender que os direitos trabalhistas servem como um obstáculo, com o fim de regular o capitalismo desenfreado com lucros desleais.

Ainda na sociedade pré-industrial, após a época da servidão (época em que ainda o trabalho era tido como um castigo, de modo que os nobres não trabalhavam e os servos eram obrigados a dar parte da sua produção aos nobres em troca da sua permanência e uso das terras) (GARCIA, 2011, p. 22), mais especificamente na Idade Média, foram criadas as chamadas corporações de ofício, as quais se estabeleciam por níveis de poder: os mestres e os aprendizes, sendo que o grau intermediário era composto pelos companheiros (MARTINS, 2018, p. 47).

Refere Sérgio Pinto Martins (2018, p. 47), que os mestres eram os donos das oficinas, os companheiros laboravam para eles em troca de um salário e os aprendizes eram os que ingressavam nas corporações, passando por um estágio de capacitação, realizada pelos mestres, que estavam no topo da hierarquia.

Nessa fase, foi concedido um pouco mais de liberdade aos trabalhadores. No entanto, as corporações de ofício não se atinham a qualquer proteção ao trabalhador. A relação entre as corporações e os trabalhadores era do tipo arbitrário, destinado somente aos seus interesses, sem se ater à proteção destes (GARCIA, 2011, p. 22).

As corporações eram organizadas de forma hierárquica, regulavam a capacidade produtiva, bem como a técnica e a produção. Os aprendizes começavam a trabalhar a partir dos 12 (doze) anos e em outros países podia se observar esse início ainda mais jovens (MARTINS, 2018, p. 47).

Salienta Sérgio Pinto Martins (2018, p. 47), que nas referidas Corporações, os mestres podiam até mesmo impor aos aprendizes castigos corporais, sendo que esses ficavam sob sua responsabilidade, eis que os pais pagavam altas taxas para os filhos serem ensinados. Os

companheiros e aprendizes tinham uma jornada de trabalho penosa, chegando a até 18 horas diárias no verão e somente eram liberados quando não havia mais luz do sol.

No ano de 1789 as corporações de ofício foram extintas com a Revolução Francesa, por serem consideradas contra a liberdade do trabalhador, e por não trazer garantias de um trabalho digno (MARTINS, 2018, p. 49).

Logo após a Revolução Francesa houve o reconhecimento do direito ao trabalho, o primeiro dos direitos econômicos e sociais da História, impondo nesta época ao Estado, nessa época, a obrigação de implementar à pessoa desempregada, meios de ganhar a sua própria subsistência (MARTINS, 2018, p. 49).

Com a Revolução Industrial, o trabalho acaba se transformando em emprego. Os trabalhadores passaram, então, a laborar por salários (subordinação). Traz-se, portanto, a afirmação de que o Direito do Trabalho e o Contrato de Trabalho se desenvolveram a partir da Revolução Industrial, com o surgimento da máquina a vapor como fonte energética (MARTINS, 2018, p. 49).

Nesse seguimento, refere Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

A Revolução Industrial, iniciada no século XVIII, foi a principal razão econômica que acarretou o surgimento do Direito do Trabalho, com a descoberta da máquina a vapor como fonte de energia, substituindo a força humana. A necessidade de pessoas para operar as máquinas a vapor e têxteis impôs a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado (2011, p. 22).

Nesse seguimento, com a criação de diversas máquinas, ocorreu a substituição da mão de obra humana, o que revoltou muitos trabalhadores. Os ludistas se reuniam para destruir os maquinários, pois acreditavam que esses eram a causa da estagnação do trabalho, o que não deixava de ser verdade, pois muitas das máquinas criadas na época substituíam a mão de obra humana (MARTINS, 2018, p. 49).

No entanto, muitas das máquinas necessitavam de pessoas para operá-las, não só as a vapor, mas também as têxteis, fazendo assim surgir o trabalho assalariado (MARTINS, 2018, p. 49).

Desse cenário, com jornadas extensas e com a exploração de menores e mulheres, se forma uma causa jurídica, vez que os trabalhadores se reúnem e começam a reivindicar melhores condições de trabalho, bem como de salário (GARCIA, 2011, p. 22). Dentre várias outras reivindicações, que marcaram a época, destaca-se a luta pela diminuição das jornadas excessivas de trabalho (os trabalhadores laboravam por até 16 horas por dia) e contra também o fim da exploração de menores e das mulheres, que trabalhavam por mais horas e percebiam

salários menores. A fim de reivindicar direitos trabalhistas surgem então as primeiras associações de trabalhadores em 1720, com o intuito de defesa dos direitos individuais.

Com o surgimento das máquinas a vapor, as indústrias necessitavam de mão de obra humana para operar as máquinas de produção em série. Daí se inicia o trabalho assalariado, apesar de ainda se estabelecer em péssimas condições aos trabalhadores, pois não se tinha nenhum regime que regulasse a relação entre patrão e empregado, sendo que o lado mais forte sempre se beneficiava em face do mais fraco - o trabalhador.

O Estado deixa de abster-se e passa a intervir nas relações de trabalho. De acordo com Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2011, p. 22-23), o Estado impõe limitações na liberdade contratual, a fim de proteger o trabalhador por meio de legislação no sentido de proibir o abuso do empregador ao empregado, com o intuito de preservar a dignidade do ser humano.

Três foram as principais causas para o surgimento do Direito do Trabalho: econômica, política e jurídica. Conjuntamente a essas causas, com a ideia de justiça social, imposta pela Igreja Católica e pelo marxismo, busca-se a união do proletariado e a ascensão dos trabalhadores, pela luta de classes (LEITE, 2019, p. 34).

Portanto, nota-se que a legislação trabalhista nasce com os anseios do proletariado em quebrar a linha do individualismo jurídico, conquistado após muita opressão, a classe operária proclamava pela emancipação das relações privadas e pela criação de um novo Direito (NASCIMENTO, 2009, p. 46).

Decorre daí as primeiras leis trabalhistas, quanto à forma (constitucionais e ordinárias) e quanto à matéria (proteção aos menores e às mulheres) (LEITE, 2019, p. 34).

No que tange às fases históricas do Direito do Trabalho, os principais acontecimentos se deram nos países capitalistas ocidentais, onde ocorreram pontos fundamentais para a concretização do direito do trabalho. Para Maurício Godinho Delgado e outros autores, um dos primeiros marcos ocorreu no “Manifesto Comunista”, de Marx e Engels, em 1848. Outro período muito importante foi na Encíclica Católica *Rerum Novarum*, de 1891, editada pelo Papa Leão XIII: a manifestação da Igreja Católica (2017, p. 104).

O referido documento trouxe grande influência na época, no tocante à questão social, exigindo do Estado e das classes diretoras uma postura mais transigente em relação à necessidade de regulação das relações de trabalho (DELGADO, 2017, p. 102).

Acontece que esse não é o principal marco teórico do Direito do Trabalho. Denota-se examinar de forma tênue os principais contextos que contribuíram de maneira fundamental para a consolidação dessa área em estudo, ou seja, a criação da Constituição Mexicana de 1917, a promulgação da Constituição Alemã em 1919 e um terceiro momento usualmente considerado

de grande relevância, foi no contexto da Primeira Guerra Mundial, uma vez que após o seu encerramento, houve a formação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919. Essas, de fato, foram fundamentais na inserção em texto constitucional de normas especificamente trabalhistas, portanto voltadas ao processo jurídico de constitucionalização do Direito do Trabalho (DELGADO, 2018, p. 104).

Na percepção de Maurício Godinho Delgado, existe uma específica tipologia dos autores Granizo e Rothvoss, os quais percebem a existência de quatro fases principais na evolução do Direito do Trabalho: formação, intensificação, consolidação e autonomia:

A fase da formação estende-se de 1802 a 1848, tendo seu momento inicial no Peel's Act, do início do século XIX na Inglaterra, que trata basicamente de normas protetivas de menores. A segunda fase (da intensificação) situa-se entre 1848 e 1890, tendo como marcos iniciais o Manifesto Comunista de 1848 e, na França, os resultados da Revolução de 1848, como a instauração da liberdade de associação e a criação do Ministério do Trabalho. A terceira fase (da consolidação) se estende de 1890 a 1919. Seus marcos iniciais são a Conferência de Berlim (1890), que reconheceu uma série de direitos trabalhistas, e a Encíclica Católica *Rerum novarum* (1891), que também fez referência à necessidade de uma postura das classes dirigentes perante a chamada 'questão social'. A quarta e última fase, da autonomia do Direito do Trabalho, tem início em 1919, estendendo-se às décadas posteriores do século XX. Suas fronteiras iniciais estariam marcadas pela criação da OIT (1919) e pelas Constituições do México (1917) e da Alemanha (1919) (2018, p. 105).

Tal periodização tem por descrever os mais importantes marcos para a formação da Autonomia do Direito do Trabalho, o que não para por aí, de modo que ao final da quarta fase pode ser definido o momento em que o Direito do Trabalho atinge plena cidadania nos países de economia central. Alfim, a legislação autônoma ou heterônoma trabalhista ganha grande consistência e autonomia no universo jurídico do século XX (DELGADO, 2018, p. 109).

Atravessando a Segunda Guerra Mundial (1945), as Constituições da França, da Itália e da Alemanha, em um primeiro momento (segunda metade da década de 1940) e, logo depois, Portugal e Espanha, em 1970, além de incorporarem as normas justralhistas, também agregaram diretrizes gerais de reconhecimento do trabalho e do ser humano que labora de forma subordinada a outrem.

Por fim, no que se refere aos textos constitucionais que tiveram significativa influência para a edificação de um Direito do Trabalho sob o amparo do Estado, bem como diplomas consolidados para a proteção da exploração intensificada do capital para com o trabalhador, há, portanto, a criação da Organização Internacional do Trabalho.

A OIT foi criada pela conferência da Paz, assinada em junho do ano de 1919 com o tratado de Versalhes, logo após a primeira Guerra Mundial, e teve como aptidão a promoção da

justiça social e, em particular, fazer respeitar os direitos humanos do trabalhador (ALVARENGA, 2007).

Nesse seguimento, verifica-se que a OIT, tem como rumo argumentos fundamentados na justiça social e na proteção dos direitos humanos no âmbito internacional do trabalho. Em primordial razão das injustas e deploráveis circunstâncias de labor e de vida dos trabalhadores a partir da Revolução Industrial, que se deu em virtude das mudanças no sistema de produção, durante o século XVIII (ALVARENGA, 2017).

Assim segue o entendimento que:

[...] a OIT funda-se no princípio da paz universal e permanente como instrumento de concretização e universalização dos ideais da justiça social e proteção do trabalhador no mundo internacional do trabalho. Como a Organização das Nações Unidas apenas surgiu no ano de 1945, à luz dos efeitos da segunda guerra mundial (1945), para que não houvesse dois organismos internacionais com as mesmas funções e atribuições, declarou-se a OIT integrante da ONU. Por isso, a OIT é considerada como um organismo internacional associado às Nações Unidas, ou melhor, a uma das agências especializadas da Organização das Nações Unidas (ALVARENGA, 2007).

Tem-se, portanto, que a Organização Internacional do Trabalho, tem por objetivo principal elaborar convenções e recomendações internacionais sobre o trabalho, a fim de promover a justiça social entre os Estados, de modo igualitário, para que não exista concorrência desleal entres eles, os Estados que assinem e sigam o texto das convenções.

Verifica-se que após a criação da OIT, a partir dos séculos XIX e XX, veio a se constitucionalizar os direitos dos trabalhadores, que até então tinham apenas leis esparsas de proteção ao trabalhador, período esse, muito significativo para o Direito do trabalho, diante da proteção do trabalhador pelo Estado, princípio esse que passou a ser atendido por todos, sendo consolidado pela OIT.

2.2 O Direito do Trabalho no Brasil

O objetivo do Direito do Trabalho desde o âmbito internacional, é a proteção da pessoa que disponibiliza a sua força de trabalho em troca de uma remuneração, bem como a busca pelo aplacamento das desigualdades sociais. Nesse sentido, busca-se analisar os caminhos percorridos pelo Direito do Trabalho até a sua constitucionalização no Direito Brasileiro.

A fim de visualizar o marco histórico do Direito do Trabalho, Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p. 37) adota o posicionamento de que pode ser feita uma divisão em três fases: a primeira, do descobrimento à abolição da escravidão; a segunda, da proclamação da república

à campanha política da Aliança Liberal; e a terceira, da Revolução de Trinta à sua inserção na carta maior.

Dito isso, pode ser destacada como uma das leis mais importantes promulgadas no Brasil a lei Áurea, que aboliu a escravidão no país, dando um passo muito importante para a implementação da proteção dos direitos humanos aos trabalhadores (GARCIA, 2011, p. 24).

Ressalta Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 104) que no país, antes de 1888 (lei Áurea), não quer dizer que inexistia qualquer relação de emprego, de indústria, ou qualquer traço de normas jurídicas que pudessem ter qualquer vínculo, ainda que pequeno com o Direito do Trabalho, mas há de se reconhecer que nesse período, anterior à lei de Áurea, houve um marco de economia do tipo rural por meio da escravidão, não tendo nenhuma condição de estabelecer alguma norma justralhista.

Observa-se que até a proclamação da república, em 1824, não havia qualquer indício de legislação que regulasse o trabalho humano. Outorgada pelo Imperador Dom Pedro I, a Constituição de 1824 trouxe apenas a proibição das corporações de ofício, conforme exposto no art. 179, inciso XXV. No entendimento de Sergio Pinto Martins (2018, p. 56), essa proibição adveio da ideia de que haveria de existir liberdade no exercício das profissões.

Há de se entender que nesse momento histórico, não houve uma constitucionalização do Direito do Trabalho, até porque não houve menção sobre essa matéria no texto constitucional, existiam apenas algumas leis esparsas sobre o tema, como por exemplo, a lei que equiparava o tráfico à pirataria (1826) (SILVA, 2003).

O segundo período da evolução do Direito do Trabalho no Brasil foi com a Constituição de 1891, concebida por um congresso constituinte e contemporâneo à *Encíclica RerumNovarum*, de Leão XIII (Igreja Católica). Traz apenas alguns dispositivos no tocante ao trabalho. A sua redação reconheceu também a liberdade de associação (§8º do art. 72) (MARTINS, 2018, p. 56).

As grandes transformações que vieram a ocorrer na Europa, como a Primeira Guerra Mundial, bem como a criação da OIT, no ano de 1919, tiveram grande influência no Brasil, que começou a dispor sobre normas trabalhistas, refere Sergio Pinto Martins (2018, p. 56).

Foi no ano de 1926, quando ocorreu uma emenda constitucional, que o Direito do Trabalho começou a ganhar espaço normativo na Constituição, onde foi tratado, no artigo 34, da competência privativa ao Congresso Nacional de legislar sobre matéria trabalhista (SILVA, 2003).

Nessa época teve a chegada de muitos imigrantes no Brasil, de modo que esses realizavam vários movimentos operários reivindicando melhores condições de trabalho e salários (MARTINS, 2018, p. 56).

Começa então a surgir uma política trabalhista idealizada pela era de Vargas, por meio da Revolução de 1930, que traz uma nova ideia de Estado. É nesse terceiro período que se pode ter o marco inicial de uma nova fase para o Direito do Trabalho (SILVA, 2003, p. 126).

Refere ainda Walkure Lopes Ribeiro Silva (2003), que nos anos seguintes o Governo expediu diversos decretos que regulavam os mais variados aspectos do direito do trabalho. Nesse sentido aduz Sergio Pinto Martins, “[...] O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi criado em 1930. Passou o Presidente da República a expedir decretos, a partir dessa época, sobre profissões, trabalho das mulheres (1932), salário mínimo (1936), Justiça do Trabalho (1939)” (2018, p. 56).

Getúlio Vargas editou a legislação trabalhista, a fim de organizar o mercado de trabalho, em decorrência da grande expansão que estava ocorrendo na indústria. Seu objetivo era controlar os movimentos trabalhistas que aconteciam naquele momento (MARTINS, 2018, p. 56).

Foi a partir da Constituição de 1934 que passaram a ser regulamentadas normas de direito trabalhista e, a partir de então, todas as demais Constituições brasileiras passaram a trazer normas reguladoras do trabalho.

É de ser entendido que, conforme Walkure Lopes Ribeiro Silva (2003), apesar de serem consagrados pela primeira vez no nível constitucional os direitos sociais, tendo referência expressiva quanto à pluralidade sindical e à completa autonomia dos sindicatos, isso não impediu o prosseguimento da *práxis* autoritária.

Nesse contexto, é de insigne notoriedade a Carta Constitucional do México de 1917 e a Constituição de Weimar de 1919 para o desenvolvimento no Brasil da Carta de 1934, firmando os direitos sociais, em especial os direitos dos trabalhadores. Desse modo, encontram-se registradas no título IV da Carta as primeiras disposições sobre o Direito do Trabalho.

Ademais, aliado às primeiras disposições sobre o trabalho, a Constituição de 1934 traz também, na área processual, a Justiça do Trabalho, sendo essa mencionada no seu art. 122, trazendo a disposição de que os conflitos entre empregados e empregadores deveriam ser tratados pela Justiça do Trabalho (SILVA; STURMER, 2015, p. 7).

Embora o período de duração tenha sido curto - penas 03 anos-, foi a primeira constituição que realmente apresentou os avanços necessários no tocante à proteção dos trabalhadores. A partir dessa Constituição, os direitos trabalhistas foram sendo cada vez mais

ampliados. Desde então, as Constituições seguintes não deixaram mais de tratar sobre os direitos dos trabalhadores e da Justiça do Trabalho, refere Gilberto Sturmer (2014, p. 73).

Inspirada na Carta *del Lavoro*, de 1927, e na Constituição polonesa, nasce então uma nova constituição, outorgada em 10 de novembro de 1937, a qual marca uma fase intervencionista do Estado, diante do golpe de Getúlio Vargas (MARTINS, 2018, p. 56).

Gilberto Sturmer (2014, p. 73) cita ainda, em seu artigo, que a carta de 1937 trouxe os direitos trabalhistas individuais, coletivos e processuais, os quais tinham previsão nos artigos 136 a 140 da carta. Inspirada na Constituição anterior, trouxe também, de forma expressa a ideia de trabalho como um dever social, dispondo sobre a proteção do Estado em favor do trabalho intelectual, técnico e manual, garantindo condições de subsistência por meio do trabalho.

Segundo Sergio Pinto Martins (2018, p. 56/57), a Constituição de 1937 tinha traços corporativistas e, com base em seus princípios, reformulou o sistema sindical. Todavia, segundo Walkure Lopes Ribeiro da Silva (2003, p. 128), a Carta inseriu grandes alterações na esfera das relações coletivas de trabalho: a unicidade sindical, a contribuição sindical de forma obrigatória, a proibição de greve e de *lockout*, instituindo órgãos do Estado para compor e representar os trabalhadores e empregados.

Walkure Lopes Ribeiro da Silva (2003, p. 129) menciona ainda que o modelo corporativista aplicado na Constituição de 1937 nunca foi completamente concretizado, pois as corporações, compostas de representantes dos empregadores e dos trabalhadores, que deveriam se sobrepôr aos sindicatos, às federações e às confederações e participar da elaboração e da execução da política econômica estatal, não foram implantadas. A obra corporativista ficou incompleta.

Ademais, examina-se que a Constituição de 1937, seguindo a linha da Constituição de 1934, trouxe inúmeros direitos aos trabalhadores. No entanto, nessa carta, houve destaque para os direitos de natureza coletiva do trabalho, com uma maior atenção aos contratos coletivos de trabalho.

Apesar de a Constituição trazer novos princípios em relação ao direito coletivo de trabalho, o texto retroagiu, não reconhecendo o direito de greve, alegando ser desfavorável ao trabalho e ao capital. Além disso, a Carta de 1937 também ficou marcada pelo estabelecimento do sindicato único e pela decisiva intervenção Estatal (SILVA; STURMER, 2015, p. 10).

O crescimento desordenado de leis esparsas sobre o Direito do Trabalho, conforme refere Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2011, p. 24), impôs a necessidade de sua sistematização,

por meio da Consolidação das Leis Trabalhistas. Não é um código, propriamente, mas um modo mais apropriado para reunir todas as leis trabalhistas existentes.

Nesse cenário, Sergio Pinto Martins define:

Harmoniza a CLT as três fases do Governo Vargas. A primeira fase era dos decretos legislativos de 1930 a 1934. A segunda fase foi aproveitar o material legislativo do Congresso Nacional de 1934 a 1937. A terceira fase era dos *decretos-leis* de 1937 a 1941. As inspirações da CLT foram o Primeiro Congresso Brasileiro de Direito Social, realizado em São Paulo, em 1941. Em segundo lugar, foram utilizadas as Convenções da OIT que tinham sido ratificadas e também as que não tinham, que eram citadas nos pareceres de Oliveira Vianna. Em terceiro lugar foi utilizada a *Encíclica RerumNovarum*, que preconiza a ideia de justiça social (2018, p. 57).

A numerosa legislação esparsa foi reunida pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. No entanto, menciona Walkure Lopes Ribeiro da Silva (2003), que os organizadores da CLT não apenas reuniram as regras dispersas, mas também suprimiram leis em vigor, sob a alegação de que era necessário adaptar os diplomas legais à Constituição de 1937.

Em 1945, com a queda de Getúlio Vargas, houve a convocação da Assembleia Nacional Constituinte, com o intuito de elaborar uma nova Constituição, essa, promulgada em 1946 (SILVA, 2003).

Refere ainda Walkure Lopes Ribeiro da Silva (2003) que a Constituição de 1946, além de ampliar o rol de direitos sociais, contemplou pela primeira vez o direito de greve e de participação dos trabalhadores nos lucros da empresa, entre outros. O direito de greve foi concebido no artigo 158 da carta, que arrolava que a greve seria permitida, porém o seu exercício seria regulado por lei (SILVA; STURMER, 2018, p. 74).

Essa Constituição tinha o propósito de ser uma carta democrática, de modo a superar um período ditatorial do governo de Getúlio Vargas. Dessa forma, assim como foram tratados nas constituições anteriores, os direitos sociais, no meio deles, os direitos dos trabalhadores, foram apresentados dentro do título referente à ordem social e econômica.

Segundo Elizabet Leal da Silva e Gilberto Sutrmer (2015, p. 76), a Constituição de 1946 trouxe diversas conquistas trabalhistas, no tocante ao Direito do Trabalho e à justiça do trabalho. Contudo, ainda assim, deixou de levar em conta aspectos importantes como o direito coletivo do trabalho.

Nas palavras de Amauri Mascaro do Nascimento, Constituição de 1946:

acolheu princípios liberais na ordem política, mas conservou embora restabelecendo o direito de greve, as mesmas diretrizes, na medida em que não respaldou o direito coletivo do trabalho; destaque-se na mesma Constituição, a transformação da Justiça do Trabalho, até então de natureza administrativa, em órgão do Poder Judiciário (apud SILVA; STURMER, 2015, p. 76).

A Constituição de 1946 perdurou por 18 anos, quando ocorreu o golpe militar em 1964, com a instalação do regime autoritário que perdurou por vinte anos. Walkure Lopes Ribeiro da Silva, nas palavras de José Martins Catharino, observa que “durante esse período, a evolução do Direito do Trabalho é refreada, em benefício de medidas de economia em si, notadamente financeiras, com objetivo de resultados de curto prazo” (2003).

Nesse cenário, se sobressaem a regulamentação do direito de greve, a criação do Fundo de Garantia por tempo de Serviço (FGTS), bem como a implantação de política salarial, advindo daí inúmeras leis prevendo reajustes e aumento de salários.

Em 1967, é criada uma nova Constituição, em decorrência de inúmeras emendas realizada na constituição de 1946. A Carta de 1967 praticamente manteve a mesma redação do texto da constituição anterior, no tocante aos direitos trabalhistas. Contudo, em seu título III, dentro da Ordem econômica e social, em seu art. 157, inciso II, apresentou a valorização do trabalho como condição da dignidade humana, referem Elizabet Leal da Silva e Gilberto Sturmer (2015, p. 77).

Em relação especificamente dos direitos relacionados ao trabalho, do trabalho e da Justiça do Trabalho, a existência desses assuntos na Carta de 1967, ficaram dispostos a partir dos artigos 133 a 135, que tratou da Justiça do Trabalho, incluída no Título da Organização Nacional – na seção VII (SILVA; STURMER, 2015, p. 78).

Elizabet Leal da Silva e Gilberto Sturmer (2015, p. 78) mencionam, ainda, em relação especificamente aos trabalhadores, que o texto de 1967 teve a previsão desses, a partir dos artigos 158 e 159, mantendo quase que a mesma redação do anterior. O artigo 158 inovou, prevendo como direito do trabalhador, em seu inciso II, o salário-família aos dependentes do trabalhador.

A partir da Constituição de 1967, os trabalhadores passaram a ter intervalo para descanso, houve a redução da idade mínima para o trabalho para 12 anos, sendo que na constituição anterior já havia tal previsão, no entanto, a idade mínima era de 14 anos. Foi garantido também o direito de descanso remunerado à gestante - o descanso já era previsto, mas sem remuneração (SILVA; STURMER, 2015, p. 78).

Um novo marco para o Direito do Trabalho, como decorrência do processo político favorável à democratização do país, surge com a reunião da Assembleia Nacional Constituinte, a fim de atender aos anseios da sociedade. Em 05 de outubro de 1988 houve a aprovação de uma Nova Constituição Federal, que modificou, em grandes aspectos, o sistema jurídico de relações de trabalho, diz Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 107).

Nas palavras de Carlos Henrique Bezerra Leite (2018, p. 37), é a Constituição Federal de 1988 que inaugura uma nova página na história dos direitos sociais no Brasil, tendo influência diretamente no Direito do Trabalho sob um paradigma de Estado Democrático de Direito.

Contendo diversos dispositivos versando sobre direitos trabalhistas (individual e coletivo), a Constituição consagra o direito ao trabalho como direito social e o insere no título alusivo aos “Direitos e Garantias Fundamentais”, diz Carlos Henrique Bezerra Leite (2018, p. 38).

Portanto, tem-se no artigo 7º da Carta Magna, os direitos individuais dos trabalhadores do meio rural e urbano, sem excluir qualquer área de trabalho, visando, assim, a melhoria da sua condição social.

Não há de se duvidar que é uma das Constituições mais avançadas no tocante aos direitos sociais, pois ela consagra os direitos trabalhistas como autênticos direitos fundamentais.

Na perspectiva de Gabriela Neves Delgado e Ana Carolina Paranhos de Campos Ribeiro (2013), observa-se, portanto, que o Direito do Trabalho tem amparo na constituição federal, tendente a agrupar a dignidade, a cidadania e a justiça social, visando proteger o trabalhador na esfera constitucional em face da livre iniciativa e a liberdade do capital em explorar a mão de obra, mas observando as prerrogativas da Carta Maior, do não retrocesso social a ser observado, concretizando o princípio da proteção como elemento primordial de direito.

Nessa perspectiva, nota-se, conforme José Joaquim Gomes Canotilho (1994, p. 468-469), que a atuação do Estado em âmbito trabalhista, na figura dos seus poderes - legislativo, executivo e judiciário -, deve nortear-se com base nos dispositivos constitucionais sob pena de um retrocesso social, uma vez que os direitos sociotrabalhistas encontram-se consagrados na Carta Maior como direitos sociais e fundamentais.

Portanto, o Direito do Trabalho, a partir da Constituição Federal de 1988, trouxe o caráter de direito fundamental e, portanto, quando da atuação do Estado, deve estar de acordo com os direitos consagrados no texto e nos seus princípios constitucionais.

2.3 As motivações da Reforma Trabalhista

O ano de 2016 ficou marcado como um ano de séries de reformas jurídicas, no sentido de implementar o projeto ultraliberalista de Estado Mínimo, com a privatização de riquezas e instituições públicas, a restrição de políticas públicas, impulsionando medidas diversificadas de favorecimento de um só lado do poder econômico (DELGADO, 2018, p. 120).

A reforma trabalhista teve seu início no fim do ano de 2016, com um projeto de lei encaminhado pelo Presidente da República Michel Temer à Câmara dos Deputados, tendo seu registro sob o número 6.787/2016. O referido projeto tinha como intuito inicial, alterar apenas alguns artigos específicos da redação da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Acontece que o que era em um primeiro momento apenas a mudança em algumas redações da CLT, teve substancial alteração, apresentada pelo relator Deputado Rogério Marinho, o qual acresceu e modificou 97 artigos, entre a CLT e leis complementares (Lei nº 6.019/74 (Trabalho Temporário), Lei nº 8.036/90 (FGTS) e Lei 8.213/91 (Planos de Benefícios da Previdência Social)), bem como alterou um artigo da Medida Provisória 2.226/2001, tudo sob o argumento de que a Lei 5.452/43 (CLT) encontrava-se ultrapassada, diante das inúmeras mudanças sociais e políticas desde a sua criação.

Em suas palavras o Relator Deputado Rogério Marinho argumentou no sentido de que a CLT se mostrava ultrapassada, com menção à forte atuação estatal sob a livre vontade do cidadão:

Novas profissões surgiram e outras desapareceram, e as leis trabalhistas permanecem as mesmas. Inspiradas no fascismo de Mussolini, as regras da CLT foram pensadas para um Estado hipertrofiado, intromissivo, que tinha como diretriz a tutela exacerbada das pessoas e a invasão dos seus íntimos. O respeito às escolhas individuais, aos desejos e anseios particulares é garantido pela nossa Lei Maior. Não podemos mais negar liberdade às pessoas, não podemos mais insistir nas teses de que o Estado deve dizer o que é melhor para os brasileiros negando-os o seu direito de escolher. Precisamos de um Brasil com mais liberdade (2017, p.17).

Refere, portanto, o Relator que, os tempos são outros, que o livre arbítrio dos cidadãos deve ser respeitado, o que não condiz com uma redação da década de 40, da qual é originada a Consolidação das Leis do Trabalho, precisando, dessa forma, modernizar a legislação trabalhista brasileira.

Ainda, menciona o Deputado que a ideia de modernização não traz, em hipótese alguma, a supressão de direitos trabalhistas, mas sim a ampliação da relação entre empregado e patrão, trazendo os anseios de uma sociedade moderna, a qual não reflete mais uma lei de 1943:

Muito se especulou de que este Projeto de Lei e esta Comissão teriam como objetivo principal retirar direitos dos trabalhadores. Eu afirmo com convicção de que este não é e nunca foi o nosso objetivo e, mesmo que fosse, não poderíamos, em hipótese alguma, contrariar o que está colocado no artigo 7º da Constituição Federal. O Substitutivo apresentado não está focado na supressão de direitos, mas sim em proporcionar uma legislação mais moderna, que busque soluções inteligentes para novas modalidades de contratação, que aumente a segurança jurídica de todas as partes da relação de emprego, enfim, que adapte a CLT às modernizações verificadas no mundo nesses mais de 70 anos que separam o nascimento da CLT deste momento (MARINHO, 2017, p. 20-21).

Aduz o relator Rogério Marinho que o grande índice de desemprego no Brasil pede, com urgência, a necessidade de abrandamento da legislação trabalhista, mas que não haja a supressão de direitos, elevando assim, o número de novas contratações, e, em consequência a redução do desemprego e do trabalho informal no Brasil.

Ainda, afirma no seu relatório ao projeto de lei, que há um “excesso de normas trabalhistas” e essas “são muito rígidas”, referindo que tal rigidez acaba ocasionando insegurança na hora da contratação por parte do empregador, tornando um receio enfrentado pelo empregador na hora da contratação da mão-de-obra (MARINHO, 2017, p.21).

Menciona o deputado, em relação às súmulas formadas pelo Tribunal Superior do Trabalho, que essas são de suma importância para o fim de unificar os entendimentos dos tribunais trabalhistas, mas chama atenção a atividade legislativa correntemente utilizada pelos tribunais nos seus julgados, como assim refere:

[...] temos visto com frequência os tribunais trabalhistas extrapolarem sua função de interpretar a lei por intermédio de súmulas, para, indo além, decidirem contra a lei. Assim, um instrumento que deveria ter a finalidade precípua de trazer segurança jurídica ao jurisdicionado, garantindo a previsibilidade das decisões, é utilizado, algumas vezes, em sentido diametralmente oposto, desconsiderando texto expresso de lei (2017, p. 24).

Portanto, tem-se no entendimento do Relator Rogério Marinho que a nova legislação seria importante para conter a grande busca pelo judiciário para a solução de conflitos entre empregador e empregado, criando mecanismos que estimulem a resolução desses conflitos fora do âmbito judicial, não impedindo as partes de terem acesso à justiça, mas incentivando a busca pela composição dos conflitos de forma extrajudicial.

Além de buscar fortalecer os mecanismos alternativos de resolução de conflitos, outro objetivo era estabelecer um “risco” para as partes que objetivassem ingressar com uma ação no âmbito judicial. Assim, antes da reforma, ao ingressar com uma ação trabalhista não se tinha nenhum risco que a parte pudesse assumir, alegando que a grande parte dos ajuizamentos se findavam na audiência inaugural, de modo que o reclamante não tinha a obrigação, nem mesmo de arcar com as custas processuais, propondo, portanto, o relator, a sucumbência recíproca no âmbito da Justiça do Trabalho (MARINHO, 2017, p. 25).

Finaliza o Relator, asseverando que a Reforma Trabalhista irá trazer um avanço às formas de relações dos conflitos entre o empregado e o seu empregador, possibilitando maneiras não litigiosas, restando as grandes quantidades de ações judiciais, mas, sobretudo, garantindo o princípio constitucional da legalidade.

3 ALTERAÇÕES DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL TRAZIDAS NO DIREITO DO TRABALHO

O Brasil dos anos 40 não é o mesmo do século XXI. Passaram-se 74 anos, lapso de tempo em que houve inúmeras mudanças, processo de industrialização, sendo que antes a maior parte da população era rural, hoje a maioria se encontra na zona urbana. O governo conferiu uma legislação trabalhista na época que proporcionava os patamares mínimos de dignidade e respeito ao trabalhador, refere Rogério Marinho (2017, p. 17).

Hoje, no século XXI, novas profissões se formaram e outras desapareceram, e as leis trabalhistas continuavam as mesmas. Alude Rogério Marinho (2017, p. 17) em seu relatório que a CLT de 1943 foi pensada para um Estado intromissivo, que dizia o que era melhor para as pessoas e que tinha como conduta o excesso de respaldo aos cidadãos, o que resultava na invasão dos seus íntimos.

De acordo com Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2013, p. 01) a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada no dia 1 de maio de 1943, já não mais se identifica com o mundo atual, onde a concorrência, que agora ocorre até mesmo internacionalmente, exige uma flexibilização das diretrizes trabalhistas, para que haja a sobrevivência das empresas.

A pouca flexibilidade do Estado ao impor as normas, ao contrário de proteger o trabalhador, acaba por levar a despedidas individuais e até mesmo coletivas decorrente de circunstâncias de cunho econômico, tecnológico e estrutural.

O cenário de crise atual por vezes impede o maior desenvolvimento econômico social, de modo que, diante das críticas apontadas pelo modelo trabalhista previsto na CLT, fundado no princípio da proteção ao empregado, que o privilegia, sempre mantendo a norma mais favorável, ou como é chamado o *in dubio pro operário* (GARCIA, 2013, p. 01).

Debate Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2013, p. 01-02) que a legislação trabalhista não permite a flexibilização das condições de trabalho de forma necessária para manter a sua conservação, diante do atual capitalismo, formado pela ampla concorrência, que chega a ultrapassar o âmbito nacional, acabando por trazer a necessidade de uma renovação.

Além disso, com o passar dos anos surgiram em nosso país novas relações de trabalho, sendo que essas modificações acabaram por influir diretamente no direito do trabalho, levando à ocorrência de vários debates entre juristas e legisladores da seara jurídica, o que restou na implementação de uma remodelação na Consolidação das Leis do Trabalho, culminando na Lei 13.467/2017, chamada de “Reforma Trabalhista”, assim normatizando novas relações de trabalho.

As mudanças trazidas pela reforma trabalhista são muito maiores do que se imaginava no início. Diante das inúmeras alterações trazidas à classe trabalhadora, na sequência serão analisadas as principais delas.

3.1 Alterações no direito material do Direito do Trabalho

3.1.1 Do tempo de serviço e tempo à disposição

O artigo 4º¹ da CLT acaba tendo uma nova redação, onde lhe é inserido um novo parágrafo (§2º), com incisos I até VIII, tratando do denominado tempo à disposição do empregado ao empregador (DELGADO, 2018, p. 102).

Transforma, ainda, o anterior parágrafo único no §1º do art. 4º, resguardando a sua redação anterior, no tocante à contagem do tempo de serviço, mantendo ainda o caput do artigo 4º, que trata dos conceitos do tempo de serviço e tempo à disposição.

O caput do art. 4º e o seu §1º não sofreram efetiva modificação, como já dito. O antigo parágrafo único passou a ser o §1º, vez que a intenção do legislador era acrescentar mais um parágrafo no texto, o que o fez, acrescentando o §2º e seus oito incisos. O novo parágrafo segundo vem para apresentar exceções do tempo à disposição do empregado ao seu empregador, conforme indica no novo texto de forma bem explícita.

Para Luciano Viveiros (2018, p. 56), o novo texto prevê que não se considerará mais como horas extraordinárias o tempo em que o empregado permanecer no seu local de trabalho além da jornada normal de labor para fins particulares, apenas nos casos em que a troca do uniforme, necessariamente, tenha que ocorrer no ambiente de trabalho. Refere ainda que as horas extras serão ajustadas por meio de acordo entre empregador e seus empregados, evitando qualquer confusão entre tempo à disposição para trabalho e a motivação de caráter particular, justificando a presença do trabalhador na empresa ao final do expediente normal.

¹ Art. 4º [...] § 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho. § 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras: I - práticas religiosas; II - descanso; III - lazer; IV - estudo; V - alimentação; VI - atividades de relacionamento social; VII - higiene pessoal; VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

3.1.2 Limitação à interpretação jurídica pela Justiça do Trabalho

A lei nº 13.467/2017 trouxe em seu artigo 1º nova redação para o art. 8º² da CLT, inserindo dois novos dispositivos, os parágrafos 2º e 3º. O texto do artigo 8º trata das fontes subsidiárias do Direito do Trabalho, no caput e no antigo parágrafo único (após a reforma enumerado como §1º), que se reporta ao Direito Comum, regra que sofreu algumas alterações. Os dois novos parágrafos inseridos (2º e 3º), tiveram como objetivo a limitação ao processo de interpretação jurídica no âmbito da Justiça do Trabalho (DELGADO, 2018, p. 104).

Luciano Viveiros traz seu entendimento em relação as alterações trazidas ao artigo 8º, da CLT:

Sempre que a lei ou o contrato, individual ou coletivo (acordo ou convenção), forem insuficientes para que os juízos possam emitir uma decisão, as Varas do Trabalho e os tribunais trabalhistas poderão recorrer à aplicação da jurisprudência, à analogia, à equidade, aos princípios gerais e ao direito consuetudinário, comparado e comum, como fonte subsidiária do direito do trabalho, contanto que não contravenha os preceitos contidos no Texto Consolidado (2018, p. 59).

Nesse sentido, verifica-se que a “Reforma Trabalhista” buscou limitar as interpretações dos Tribunais Regionais e Superior do Trabalho, impondo também ao ativismo Judiciário maior respeito à livre negociação das partes, seguindo na direção da valorização do negociado sobre o legislado e por consequência, buscar restringir o Judiciário da proferição de decisões de caráter legislativo.

3.1.3 Horas *in itinere*

O artigo 58³ da CLT sofreu duas mudanças em seu texto. A primeira delas ocorreu com a nova redação conferida ao §2º, a segunda com a revogação do §3º. Tais preceitos tratavam das “horas *in itinere*”.

² Art. 8º. As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. § 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho. § 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei. § 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

³ Art. 58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite. § 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco

Luciano Viveiros (2018, p. 84) menciona que a “Reforma Trabalhista” trouxe modificações no tocante à jornada de trabalho, ou seja, permitindo maior flexibilidade de negociação entre o empregador e o empregado, ou por meio de pactos normativos, quanto à definição da jornada de trabalho e suas decorrentes compensações. Manteve-se o disposto no artigo 7, inciso XIII da Carta Magna, quanto à jornada semanal, qual seja de 44 horas semanais e 08 horas diárias.

No tocante às horas itinerantes, a redação dada ao §2º do artigo 58 da CLT, pela lei nº 10.243/2011 (antes da reforma trabalhista), representava o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, em condução fornecida pelo empregador, se tratando de local de dificultoso acesso ou que não tenha transporte público. Esse tempo, de ida e volta do trabalho, tempo em que o empregado fica à disposição do empregador em condução fornecida por ele, era tido como parte integrante da jornada de trabalho do operário, desde que observadas as condições contidas no referido antigo dispositivo (DELGADO, 2018, p. 121).

Vólia Bomfim Cassar e Leonardo Borges Dias comentam a alteração da seguinte maneira:

O tempo gasto pelo empregado com o percurso casa-trabalho e trabalho-casa foi desconsiderado como tempo à disposição e, assim, como tempo de serviço. Portanto, foi alterada a redação do §2º do art. 58 da CLT para adotar a posição oposta da anterior e, com isso, devem ser canceladas as Súmulas 90 e 320 do TST. Além disso, o §2º do art. 58 da CLT exclui da jornada de trabalho o tempo despendido pelo empregado desde sua residência até a ‘efetiva ocupação do posto de trabalho’. Logo, o tempo gasto pelo trabalhador do portão da empresa até o local de trabalho não será também contado, ‘revogando’ o entendimento da Súmula 429 do TST (2017, p. 28).

Verifica-se, portanto, que a alteração trazida pela reforma acompanhou fatores que sugerem a eliminação absoluta de todo o tempo integrante da jornada de trabalho do empregado brasileiro, denominado de horas *in itinere*, trazendo a compreensão de que a jornada de trabalho do empregado somente se inicia quando esse ocupa o posto de trabalho dentro do estabelecimento da empresa.

minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. § 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

3.1.4 Trabalho em regime de tempo parcial

A lei nº 13.467/2017 alterou dispositivos constantes no artigo 58-A⁴ da CLT, preceito que havia sido integrado à Consolidação das Leis do Trabalho pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001, essa que se tornou permanente em face da Emenda Constitucional nº 32/2001 (DELGADO, 2018, p. 123).

Para Maurício Godinho Delgado (2018, p. 123), no tocante às modificações realizadas, o regime de trabalho em tempo parcial se tornou mais amplo, vez que ao invés de alcançar duração máxima de trabalho de 25 (vinte e cinco) horas semanais, chegou a atingir duração de até 30 (trinta) horas semanais, havendo, ainda, em uma das modalidades de regime em tempo parcial, a possibilidade de ocorrência da prestação de horas extras.

Vólia Bomfim Cassar e Leonardo Dias Borges fazem apontamento bastante importante em relação à reorganização do trabalho em regime de tempo parcial:

O §4º do art. 58-A da CLT permite o labor de até seis horas por dia para os regimes inferiores de 26 semanais. Assim, um empregado contratado para trabalhar 15 horas semanais (5 horas por dia por 3 dias) poderá, na semana, efetuar até seis horas extras. Se não forem pagas poderão ser compensadas até a semana subsequente, sem que se exija algum acordo de compensação prévio, pois autorizado pelo §5º do mesmo artigo. É a chamada compensação informal (2017, p. 29).

Mesmo com a possibilidade de ocorrer a prestação de horas extras pelo trabalhador em tempo parcial, Homero Batista Mateus Silva (2017) pontua que o novo conceito permite que ocorra as horas complementares, mas com a ressalva de que apenas possa ocorrer nos contratos de 26 horas semanais, limitando as horas extras a seis por semana. Verifica ainda que o legislador não liberou completamente as horas extras, pois desvirtuariam o regime, admitindo

⁴ Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais § 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral. § 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva. § 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal. § 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais. § 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas. § 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário. § 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação.

esse apenas para contratações mais baixas, com cargas inferiores a 26 horas por semana, podendo o empregado chegar a 32 horas semanais de labor com 06 horas suplementares.

3.1.5 Compensação de jornada 12x36

A reforma trabalhista trouxe mudanças significativas para a Consolidação das Leis do Trabalho. Inseriu um tipo de jornada de plantão que já havia sido reconhecida pela jurisprudência (Súmula 444, TST⁵) - a jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso (DELGADO, 2017, p.130-131).

Vólia Bomfim Cassar e Leonardo Dias Borges (2017, p. 31) apontam que pela reforma foi autorizado o acordo escrito entre empregado e empregador para a compensação de jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso. Ainda, pontua que foi autorizado de forma indireta a não concessão do intervalo, mediante pagamento, sendo esse de natureza indenizatória.

Em conjunto com o novo artigo 59-A⁶, a Lei da Reforma Trabalhista incluiu parágrafo único ao art. 60 da CLT. Sendo assim, o entendimento de poder haver a dispensação, nas atividades insalubres, referida no caput do art. 60⁷, inclui a não exigência de licença prévia à jornada 12x36 horas (DELGADO, 2017, p. 131).

Para concluir os apontamentos em relação ao novo artigo 59-A, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p. 131) referem que a recém-chegada lei permitiu que semelhante regime de plantão fosse fixado por simples acordo bilateral escrito,

⁵ Súmula 444 do TST: JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 - republicada em decorrência do despacho proferido no processo TST-PA-504.280/2012.2 - DEJT divulgado em 26.11.2012. É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

⁶ Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.

⁷ Art. 60. Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim. Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.

prejudicando a exclusividade dos instrumentos coletivos negociados e, no caso de entidades públicas municipais, estaduais e distritais, de norma legal específica. Considerou ainda, remunerados e/ou compensados os descansos semanais remunerados, mas também os descansos em feriados, de igual forma as prorrogações de trabalho noturno.

3.2 Alterações no Direito Processual do Direito do Trabalho

A reforma introduziu diversas alterações de cunho processual. Alguns aspectos já estão sendo debatidos nos tribunais. Há quem diga que ocorreram avanços no Direito do Trabalho com a reforma, outros que verificam um retrocesso social no tocante aos direitos trabalhistas conquistados ao longo das décadas. A seguir serão trazidas as principais alterações implementadas no direito processual do trabalho a partir da lei 13.467/2017.

3.2.1 Da necessidade de comprovação da hipossuficiência econômica

A lei 13.467/2017 trouxe alterações na redação do artigo 790⁸, da CLT, modificando a redação original do seu §3º e inserindo ainda novo §4º nesse mesmo artigo, de modo a alterar o entendimento do instituto da justiça gratuita e a sua concessão perante o Direito do Trabalho (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 323).

Ainda Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado fazem um importante apontamento no tocante às alterações do art. 790 da CLT:

O art. 790, §3º, da CLT alterou o parâmetro numérico, no tocante à presunção de hipossuficiência econômico-financeira, para o seguinte nível: 'salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social'. Acima desse nível torna-se necessária a comprovação da hipossuficiência. Diz o novo §4º do art. 790 da CLT que o benefício da justiça gratuita

⁸ Art. 790. Nas Varas do Trabalho, nos Juízos de Direito, nos Tribunais e no Tribunal Superior do Trabalho, a forma de pagamento das custas e emolumentos obedecerá às instruções que serão expedidas pelo Tribunal Superior do Trabalho. § 1º Tratando-se de empregado que não tenha obtido o benefício da justiça gratuita, ou isenção de custas, o sindicato que houver intervindo no processo responderá solidariamente pelo pagamento das custas devidas. § 2º No caso de não-pagamento das custas, far-se-á execução da respectiva importância, segundo o procedimento estabelecido no Capítulo V deste Título. § 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ou declararem, sob as penas da lei, que não estão em condições de pagar às custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família. § 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. § 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.

somente será concedido ‘à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo’ (2017, p. 324).

O processo civil não exige mais a prova da miserabilidade, que antes era exigida por meio da lei nº 1.060/50, vez que possuía muitas controvérsias acerca de tal exigência, de modo que o novo art. 99, §3º⁹, do Código de Processo Civil deixa claro que a simples declaração é suficiente para provar a hipossuficiência.

Diferente do direito civil, que atua na lógica de igualdade entre as partes, no Processo do Trabalho partindo da premissa da proteção do hipossuficiente, ou seja, do trabalhador, poderia levar a mesma lógica do disposto na redação do artigo 99 do Novo Código de Processo Civil. Ocorre que o legislador da reforma passou a condicionar o deferimento da gratuidade da justiça à prova do estado de miserabilidade, conforme se verifica no artigo 790, §4º.

A gratuidade da justiça, independentemente de ser na Justiça Comum com jurisdição trabalhista ou na respectiva Justiça do Trabalho, já se concretiza no ato da distribuição das ações. Não ocorre pagamento de custas no seu início, mas nas decisões finais pode haver a condenação em custas ao reclamante-empregado (CASSAR; BORGES, 2017, p. 147-148).

No que concerne às diligências, como refere o magistrado Raymundo Pinto (2017, p. 25-26), nem sempre o empregador cumpre com o pagamento das verbas trabalhistas que é de direito do empregado, como por exemplo, o adicional de insalubridade, que por lei é direito do empregado que presta serviços em condições insalubres. Portanto, é comum o empregado buscar o judiciário para fazer jus ao direito que lhe é garantido, apresentando uma reclamação trabalhista.

Por vezes, na justiça do trabalho é realizada uma perícia para confirmar as condições de insalubridade que laborava o empregado, mas não é raro acontecer que o laudo do perito conclua que alguns requisitos necessários não foram atingidos para configurar o labor insalubre, vindo ao indeferimento da demanda.

Ainda conforme Raymundo Pinto (2017, p. 26), antes da reforma, ao ser conferido ao empregado o benefício da justiça gratuita, esse empregado não tinha que arcar com custas de honorários periciais, que seriam pagos por meio de verba federal fornecida pela união aos tribunais.

A lei da Reforma Trabalhista reduziu a extensão dos benefícios da justiça gratuita no tocante ao trabalhador reclamante. Acontece que mesmo que a parte seja beneficiária da justiça gratuita, possui o encargo de arcar com as custas dos honorários periciais, se essa parte tiver

⁹ Art. 99 [...] §3º Presume-se verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural.

sido sucumbente na pretensão objeto da perícia, redação introduzida no novo caput do art. 790-B¹⁰ da CLT. Acrescenta ainda o legislador que apenas se esse beneficiário não tiver obtido em juízo crédito capaz de suportar as despesas, ainda que em outro processo, a União irá responder com o encargo, tendo responsabilidade secundária (CASSAR; BORGES, 2017, p. 97-98).

Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho (2018) ainda refere que a Reforma da CLT ocorrida em 2017, encerrou discussões acerca do cabimento ou não de honorários sucumbenciais na Justiça do Trabalho ao inserir um novo preceito, o art. 791-A¹¹, ao texto da Consolidação das Leis do Trabalho. Portanto, agora o trabalhador empregado também possui a incumbência de pagamento de honorários sucumbenciais quando vencido, não importando se está assistido por um sindicato ou é beneficiário da justiça gratuita, complementa Raymundo Pinto (2017, p. 26).

Arremata Luciano Viveiros (2018, p. 416), no tocante ao referido assunto, que a Procuradoria-Geral da República ajuizou uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (nº 5.766), cujo relator é o Ministro Luís Roberto Barroso, do STF. A referida ADI trata da possível aplicabilidade das custas e/ou honorários periciais das partes vencidas em defesa da violação do direito fundamental de acesso à jurisdição do trabalho por parte dos trabalhadores.

3.2.2 Da distribuição do encargo probatório

Um dos temas de maior relevância processual tem lugar no que trata da distribuição do encargo probatório. Referem Vólia Bomfim Cassar e Leonardo Dias Borges (2017, p. 105) que em um sistema jurídico-processual onde há uma grande massa de ações que ocupam

¹⁰ Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita. § 1º Ao fixar o valor dos honorários periciais, o juízo deverá respeitar o limite máximo estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho. § 2º O juízo poderá deferir parcelamento dos honorários periciais. § 3º O juízo não poderá exigir adiantamento de valores para realização de perícias. § 4º Somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa referida no caput, ainda que em outro processo, a União responderá pelo encargo.

¹¹ Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa. § 1º Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria. § 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará: I - o grau de zelo do profissional; II - o lugar de prestação do serviço; III - a natureza e a importância da causa; IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço. § 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários. § 4º **Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.** § 5º São devidos honorários de sucumbência na reconvenção (grifou-se).

acontecimentos de fato, a prova se torna elemento de extremo valor. Acontece que nem sempre provar melhor é trazer a verdade do ocorrido para o processo.

O legislador da reforma trabalhista buscou apoiar a apresentação do ônus da prova nos mesmos critérios adotados no Código de Processo Civil, assinalando que ao reclamante cabe externar o fato constitutivo de seu direito e à parte reclamada cabe se justificar sobre fato impeditivo, modificativo ou extintivo de direito trazido pela parte reclamante. Dessa maneira, a nova redação, trazida pela reforma trabalhista, presente no caput do art. 818¹², e nos incisos I e II, além dos recentes parágrafos 1º, 2º e 3º do referido preceito da CLT, distribui o ônus da prova da mesma maneira que o Código de Processo Civil, no seu art. 373 (VIVEIROS, 2018, p. 436-437).

Por conseguinte, Luciano Viveiros leciona sobre a inversão do ônus da prova:

O texto Consolidado ainda assevera que nos casos previstos em lei ou na impossibilidade ou excessiva dificuldade da parte cumprir esta distribuição do ônus da prova, o juízo se encarregará de promover a inversão ou outro modo diverso por decisão fundamentada para dar oportunidade da parte se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído com fito de esclarecer os fatos e promover um julgamento justo e efetivo à causa (2018, p. 437).

Complementa Mauro Schiavi (2017, p. 103) que no Processo do Trabalho, diante da necessidade de ocorrer o real acesso à justiça e não dificultar a tutela do direito à parte que possui razão, mas que não possui condições suficientes de produzir a prova necessária ao fato constitutivo do seu direito, é viável ao Juiz singular atribuir tal encargo probatório à parte que tem melhores condições de produzir a prova.

Completam Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p. 337) com relação ao tema, que, sendo o caso de inversão do ônus da prova, o juiz deve conferir à outra parte oportunidade de se desincumbir do que lhe foi atribuído. Menciona ainda que a lei refere que havendo requerimento dessa parte, isso “leva ao adiamento da audiência e possibilita provar os fatos por qualquer meio em direito admitido” (§2º do art. 818, da CLT). Ainda esclarece o

¹² Art. 818. O ônus da prova incumbe: I – ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito; II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante. § 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído. § 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido. § 3º A decisão referida no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil.

§3º que a desincumbência do encargo pela parte não pode ser impossível ou excessivamente difícil.

3.2.3 Audiência inaugural e a ausência do reclamante e do reclamado

Com a reforma ocorrida no ano de 2017, o artigo 844¹³ da CLT teve uma substancial alteração, no tocante ao pagamento das custas processuais pelo reclamante que não comparecer na audiência inaugural, mesmo sendo beneficiário da justiça gratuita. Ainda o recente artigo faz menção de que o pagamento destas custas é condição para o ingresso com nova reclamação (SCHIAVI, 2017, p. 98).

Entende Mauro Schiavi (2017, p. 98) que essa alteração veio com a intenção de moralizar o direito processual do trabalho e inibir extinções precipitadas do processo. Já Homero Batista Mateus Silva (2017, p. 110) diz que esse dispositivo que regula o arquivamento da ação pela falta do trabalhador e os efeitos da revelia pelo empregador, adverte ainda, que a reforma afeta profundamente os entendimentos tidos em relação a essa norma, impondo mais rigor sobre os arquivamentos e uma moderação no tocante à falta do empregador.

Preceitua Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, no tocante aos §§ 3º e 4º do artigo 844:

O grave no preceito introduzido na CLT consiste na apenação do beneficiário da justiça gratuita. Essa medida desponta como manifestamente agressora da Constituição da República, por ferir o art. 5º, LXXIV, da CF/88, que assegura ‘assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos’ – instituto da justiça gratuita. Conforme se sabe, não pode a Lei acanhar ou excluir direito e garantia fundamentais asseguradas enfaticamente pela Constituição da República (2017, p. 345).

Complementa Homero Batista Mateus Silva (2017, p.110) que de fato essa é uma novidade na legislação processual, trabalhista ou civil, porque em geral a justiça gratuita abrange as custas processuais. Verifica-se, portanto, que a reforma entendeu que as custas

¹³ Art. 844. O não-comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não-comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato. § 1º Ocorrendo motivo relevante, poderá o juiz suspender o julgamento, designando nova audiência. § 2º Na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas calculadas na forma do art. 789 desta Consolidação, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável. § 3º O pagamento das custas a que se refere o § 2º é condição para a propositura de nova demanda. § 4º A revelia não produz o efeito mencionado no caput deste artigo se: I - havendo pluralidade de reclamados, algum deles contestar a ação; II - o litígio versar sobre direitos indisponíveis; III - a petição inicial não estiver acompanhada de instrumento que a lei considere indispensável à prova do ato; IV - as alegações de fato formuladas pelo reclamante forem inverossímeis ou estiverem em contradição com prova constante dos autos. § 5º Ainda que ausente o reclamado, presente o advogado na audiência, serão aceitos a contestação e os documentos eventualmente apresentados.

processuais assumem um caráter indenizatório, uma punição ao reclamante, afastando-se do campo de despesas processuais.

3.2.4 Do processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial

A jurisdição voluntária da Justiça do Trabalho se limitava apenas à homologação de opção do FGTS e seguro desemprego, práticas raras, adotadas no enunciado nº 63¹⁴ da 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho do Tribunal Superior do Trabalho (SCHIAVI, 2017, p. 65).

A Lei 13.467/2017 introduziu na Consolidação das Leis do Trabalho novos dispositivos, neste caso, no procedimento de homologação judicial de acordo extrajudicial. Essa inovação ocorreu por meio da introdução, na CLT, dos artigos 855-B¹⁵, caput e §1º e 2º, 855-C¹⁶, 855-D¹⁷ e 855-E¹⁸ e parágrafo único. Dentro dessa alteração, foi também inserida na alínea “f” no art. 652 da CLT, bem como nova redação atribuída ao caput desse dispositivo (DELGADO, 2018, p. 351).

Nos termos do art. 652, alínea “f” da CLT, diz Mauro Schiavi (2017, p. 65) que compete às Varas do Trabalho decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho. No tocante aos artigos 855-B e 855-E da CLT, esses disciplinam um polêmico instituto de homologação de acordo extrajudicial, tido como procedimento de jurisdição voluntária, o que sempre encontrou uma grande resistência na Justiça do Trabalho, decorrente dos princípios específicos do direito material do trabalho, como o princípio da irrenunciabilidade de direitos, do acesso à justiça do trabalho ao trabalhador hipossuficiente.

¹⁴ Enunciado 63. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. PROCEDIMENTO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA. LIBERAÇÃO DO FGTS E PAGAMENTO DO SEGURO-DESEMPREGO. Compete à Justiça do Trabalho, em procedimento de jurisdição voluntária, apreciar pedido de expedição de alvará para liberação do FGTS e de ordem judicial para pagamento do seguro-desemprego, ainda que figurem como interessados os dependentes de ex-empregado falecido.

¹⁵ Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado. § 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum. § 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.

¹⁶ Art. 855-C. O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477 desta Consolidação.

¹⁷ Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença.

¹⁸ Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados. Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.

Pontua ainda Schiavi (2017, p. 65) que os Juízes do Trabalho deverão ter grande sensibilidade ao realizar a análise dos referidos acordos extrajudiciais, avaliar o caso concreto e a extensão da quitação, bem como a conveniência da sua homologação.

Veja-se que a Reforma Trabalhista conduziu inúmeras alterações na Consolidação das Leis do Trabalho, de modo que foram trazidas, de forma pontuada, algumas das mais relevantes mudanças. Surge, por conseguinte, outra notável alteração dos dispositivos da CLT, no que se refere aos pedidos da petição inicial trabalhista, alterações essas que serão abordadas no capítulo seguinte.

4 OS REQUISITOS DA PETIÇÃO INICIAL TRABALHISTA

É de se vislumbrar que desde a vigência da lei nº 13.467, de 2017, também intitulada como reforma trabalhista, os requisitos para a elaboração das petições iniciais no processo do trabalho foram abrangidos.

Partindo de uma linha evolutiva de maior exigência técnica, que teve início com a lei nº 5.584 de 1970 e o procedimento sumário ou de alçada, logo em seguida com o advento do procedimento sumaríssimo e a necessidade de liquidação dos pedidos, introduzido pela lei nº 9.957 de 2000, alcançando então o disposto no artigo 840, §1 da CLT, dispositivo esse introduzido pela reforma trabalhista.

O presente capítulo tem por objetivo realizar uma análise dos requisitos da petição inicial trabalhista anterior e posterior à Reforma Trabalhista, na sequência será tratado da aplicabilidade do Código de Processo Civil de 2015 ao Processo do Trabalho e, por fim, será feito um estudo dos princípios que norteiam o Direito Processual do Trabalho.

4.1 Requisitos da petição inicial trabalhista anterior e posterior à Lei 13.467/2017

A peça de ingresso na Justiça do Trabalho sempre buscou pela maior simplicidade, em um processo simples que sequer exige a presença de um advogado para ajuizar uma ação *jus postulandi* (com a exceção de que o *jus postulandi* somente pode ser exercido até o primeiro grau de jurisdição, sendo que para os tribunais superiores é necessária a figura do advogado), situação que se mantém após a reforma. Acontece que, na prática, a lei 13.467/2017 trouxe modificações nos pressupostos da inicial trabalhista, que tornaram o ingresso ao poder judiciário bastante custoso.

O Código de Processo Civil de 1939, previa em seu artigo 158 que a petição inicial do processo civil e comercial deveria conter os pedidos com clareza e precisão, de maneira que o réu pudesse preparar a sua defesa, devendo conter os pedidos com suas especificações além do valor da causa, que deveria corresponder ao valor atribuído aos pedidos (MOLINA, 2018, p. 105).

Nesse seguimento, André Molina (2018) aduz que no contexto da teoria geral do processo brasileiro, teve sua fortificação o Código de 1939. Já a Consolidação das Leis do Trabalho, instituída pela lei nº 5.452 de 1943, versou um caminho diferente em relação aos requisitos da peça inicial.

Ainda no entendimento de André Molina (2018), identifica-se que na sua redação antiga¹⁹, o artigo 840 da CLT, facultava ao autor que a exordial fosse escrita ou verbal (ainda facultava a peça inaugural verbal que deve ser reduzida a termo por escrivão ou secretário), e, caso fosse escrita, deveria conter a designação do Presidente da Junta de Conciliação e Julgamento, a qualificação das partes, uma breve exposição dos fatos, o pedido, a data e a assinatura, mas não se intentava em nenhuma exigência quanto aos fundamentos jurídicos dos pedidos, nem mesmo a necessidade de especificar ou delimitar esses.

Por sua vez, infere-se que as regras do direito processual civil e as do processo do trabalho eram diversas, sendo a primeira mais rigorosa e formal, já a outra mais flexível e bastante simples, do que derivou uma construção de doutrina e uma jurisprudência trabalhista clássica, com o entendimento de que a petição inicial trabalhista versava sobre o princípio da simplicidade das formas e de que as regras processuais comuns não seriam aplicadas ao processo do trabalho, com relação ao tema dos requisitos da petição inicial, com a finalidade de não formalizar em excesso o processo do trabalho (MOLINA, 2018 p. 105).

No ano de 1970, pela lei nº 5.584, ocorreu a primeira alteração dos requisitos da petição inicial trabalhista, sendo introduzidas normas ao direito processual do trabalho, a quais determinavam que o magistrado, quando o autor não tivesse atribuído valor à causa, o fizesse antes da fase de instrução do processo. Tal se deu a criação do então procedimento sumário ou de alçada na Justiça do Trabalho, nas causas de até 02 (dois) salários mínimos, redação inserida no artigo 2º, §3º da referida lei. A partir daí, para fins de fixação do procedimento, exigiu-se a necessidade de atribuição de valor à causa, mas não o valor de cada pedido.

Mais recentemente a CLT foi reformulada pela lei nº 9.957/2000, que veio para introduzir regras sobre o procedimento sumaríssimo, nas ações cujo valor da causa seja de até 40 (quarenta) salários mínimos, ocasião em que se passou a exigir o valor de cada pedido, no procedimento sumaríssimo, teoricamente um processo mais simplificado, de modo que destinava às ações cujo valor da causa era reduzido, refere Molina (2018, p. 106).

No rito sumaríssimo, passou a ser exigido, na petição inicial, o valor certo e determinado dos pedidos, com a indicação dos valores correspondentes, conforme a redação do artigo 852-B²⁰ da CLT, sendo que o §1º, culminava a pena de extinção da ação sem julgamento do mérito,

¹⁹ Art. 840. A reclamação poderá ser escrita ou verbal. § 1º - Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do Presidente da Junta, ou do juiz de direito a quem for dirigida, a qualificação do reclamante e do reclamado, uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante. § 2º - Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em 2 (duas) vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário, observado, no que couber, o disposto no parágrafo anterior.

²⁰ Art. 852-B. Nas reclamações enquadradas no procedimento sumaríssimo: I - o pedido deverá ser certo ou determinado e indicará o valor correspondente; II - não se fará citação por edital, incumbindo ao autor a correta

caso os requisitos não fossem atendidos, sem oportunidade para emendar a inicial, que ficava confinada ao procedimento ordinário, na linha de interpretação da Súmula n. 263 do TST²¹, a qual possibilita a emenda antes da extinção da ação trabalhista por inaptidão da exordial (MOLINA, 2018, p. 106).

No ano de 2017, os legisladores responsáveis pela reforma trabalhista aproximaram o procedimento do processo civil ao do processo do trabalho, aproximando assim, os requisitos da petição inicial, na medida em que passou a exigir, na nova redação do artigo 840, §1º, que o pedido deve ser certo, determinado e com a indicação do seu valor, atendendo aos refinamentos, quanto à natureza e limites, existentes no processo civil, juntamente com o afastamento da simplicidade e a informalidade especializada anteriormente no processo do trabalho.

Refere Vólia Bomfim Cassar e Leonardo Dias Borges (2017, p. 105) ao comentar a referida alteração, que os pedidos que não atenderem ao preceito do §1º do artigo 840 poderão ser extintos sem resolução do mérito, conforme determina o novo §3º do referido dispositivo. E como não há previsão em nenhum artigo da legislação do trabalho, a extinção ocorrerá sem a necessária concessão do prazo para emenda, o que contraria a regra contida no artigo 321 do Código de Processo Civil, que determina um prazo para a emenda da inicial, antes de extinguir o processo.

Além disso, aduz a jurista Vólia Bomfim (2017, p.105) que a consequência da nova exigência de liquidar os pedidos, mesmo em demandas que não se enquadrem no procedimento sumaríssimo (artigo 852-A e seguintes da CLT) é a necessidade de o valor da causa ser igual ao valor dos pedidos.

Nesse sentido segue o entendimento de Luciano Martinez:

Feita uma leitura rigorosa do disposto no §1º do art. 840 da nova CLT chega-se à conclusão de que a parte demandante deve ter condições de qualificar perfeitamente a parte contra a qual dirige a demanda, de realizar uma breve exposição dos fatos e, especialmente, de determinar minudentemente o pedido certo, **com indicação do seu**

indicação do nome e endereço do reclamado; III - a apreciação da reclamação deverá ocorrer no prazo máximo de quinze dias do seu ajuizamento, podendo constar de pauta especial, se necessário, de acordo com o movimento judiciário da Junta de Conciliação e Julgamento. § 1º O não atendimento, pelo reclamante, do disposto nos incisos I e II deste artigo importará no arquivamento da reclamação e condenação ao pagamento de custas sobre o valor da causa. § 2º As partes e advogados comunicarão ao juízo as mudanças de endereço ocorridas no curso do processo, reputando-se eficazes as intimações enviadas ao local anteriormente indicado, na ausência de comunicação.

²¹ Súmula nº 263 do TST: PETIÇÃO INICIAL. INDEFERIMENTO. INSTRUÇÃO OBRIGATÓRIA DEFICIENTE (nova redação em decorrência do CPC de 2015) – Res. 208/2016, DEJT divulgado em 22, 25 e 26.04.2016 Salvo nas hipóteses do art. 330 do CPC de 2015 (art. 295 do CPC de 1973), o indeferimento da petição inicial, por encontrar-se desacompanhada de documento indispensável à propositura da ação ou não preencher outro requisito legal, somente é cabível se, após intimada para suprir a irregularidade em 15 (quinze) dias, mediante indicação precisa do que deve ser corrigido ou completado, a parte não o fizer (art. 321 do CPC de 2015).

valor, pois o desatendimento a essa exigência normativa implicará, nos moldes do §3, a extinção do próprio processo (2017, p. 220).

Portanto, com a vigência da lei nº 13.467, de 2017, somente serão admitidas petições iniciais líquidas. Não será mais admitida a postulação genérica no direito do trabalho. O peticionário deverá, em todo o caso, realizar um arbitramento para indicar o correspondente valor pretendido, reflete Luciano Martinez (2017, p. 220).

Aponta Luciano Viveiros (2018, p. 449) que há controvérsias quanto à interpretação do dispositivo, no tocante à necessidade de liquidação dos pedidos. Refere que há doutrinas que asseguram o ponto de que na peça exordial poderá ser apontado apenas um valor por estimativa, atendendo a todos os pedidos nos termos dos artigos 291 a 293 do Código de Processo Civil. Do mesmo modo há outras doutrinas que seguem o entendimento de que deve haver a liquidação de cada um dos pleitos trazidos na peça inicial com a valoração específica.

Por fim, Luciano Viveiros (2018, p. 449) entende que diante das controvérsias após a lei nº 13.467/2017 e diante da celeridade processual, o melhor recurso seria liquidar item por item com seus respectivos valores a fim de evitar emendas ou extinção do processo sem resolução do mérito.

Conclui-se então a análise dos requisitos da petição inicial trabalhista, de modo que pôde-se verificar que a Reforma Trabalhista trouxe grandes mudanças voltadas aos pedidos da peça inaugural, reproduzindo inúmeras discussões doutrinárias, que trazem uma insegurança jurídica, principalmente ao reclamante – trabalhador.

4.2 Da (in)aplicabilidade do CPC/2015 ao Processo do Trabalho

Diversas discussões surgem em torno da aplicação supletiva e subsidiária do Código de Processo Civil aos demais ramos do Direito. Nesse sentido, sem se atentar em detalhar todas as nuances que esse amplo tema envolve, não se pode deixar de verificar o que dispõe o artigo 15 do CPC de 2015: “Na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, as disposições deste Código lhes serão aplicadas supletiva e subsidiariamente”.

Para Bento Herculano Duarte Neto, ao analisar a temática de Jorge Pinheiro Castelo, o artigo 15 do CPC/2015 conduz duas funções principais: a primeira delas trata-se de ser utilizada de forma subsidiária aos demais segmentos processuais: “Aplicação subsidiária tem como função, apenas, de suprir as omissões existentes no legislador processual ordinário, no caso laboral” (2017, p. 17). Portanto, a subsidiariedade pressupõe a existência de omissão para que o processo civil possa atuar como instrumento de integração de lacunas existentes.

Por sua vez, a segunda função do referido dispositivo é a de supletividade, que ocorre em forma de complementariedade, a qual tem o objetivo de completar e aprimorar o subsistema processual no qual será integrado:

A aplicação supletiva já se dá de forma complementar e mais autônoma - que a aplicação subsidiária - isto é, não para cobrir omissões, mas, para corrigir as falhas existentes no sistema ordinário, de forma a completar e aprimorar, no caso, o sistema processual trabalhista: cobrindo as falhas nele existentes no que diz a tutela de direitos, garantindo a efetividade dos princípios constitucionais do acesso à ordem jurídica justa (CASTELO, 2015, p. 983).

Já para Mauro Schiavi, as expressões supletiva e subsidiária devem ser aplicadas do seguinte modo ao processo trabalhista:

a) supletivamente: significa aplicar o CPC quando, apesar da lei processual trabalhista disciplinar o instituto processual, não for completa. Nessa situação, o Código de Processo Civil será aplicado de forma complementar, aperfeiçoando e propiciando maiores efetividade e justiça ao processo do trabalho [...] b) subsidiariamente: significa aplicar o CPC quando a CLT e as leis processuais trabalhistas extravagantes não disciplinarem determinado instituto processual (2017, p. 40).

Além disso, argumenta Mauro Schiavi (2017) que pelo sistema da legislação processual trabalhista, somente serão aplicadas as regras do Código de Processo Civil ao processo trabalhista, se forem compatíveis com as principiologias e singularidades do processo do trabalho. Assim, mesmo havendo uma lacuna da legislação processual laboral, se a regra do CPC for incompatível com as principiologias e singularidades do processo do trabalho, ela não será aplicada.

Para Mauro Schiavi, existem duas vertentes de interpretação no tocante ao artigo 769 da CLT. São elas:

restritiva: somente é permitida a aplicação subsidiária das normas de Processo Civil quando houver omissão da legislação processual trabalhista. Desse modo, somente se admite a aplicação do CPC quando houver a chamada lacuna normativa. Essa vertente de entendimento sustenta a observância do princípio do devido processo legal, no sentido de não surpreender o jurisdicionado com outras regras processuais, bem como na necessidade de preservação do princípio da segurança jurídica. Argumenta que o processo deve dar segurança e previsibilidade ao jurisdicionado.

evolutiva(também denominada sistemática ou ampliativa): permite a aplicação subsidiária do Código de Processo Civil ao Processo do Trabalho quando houver lacunas ontológicas e axiológicas da legislação processual trabalhista. Além disso, defende a aplicação da legislação processual civil ao processo do trabalho quando houver maior efetividade da jurisdição trabalhista. Essa vertente tem suporte nos princípios constitucionais da efetividade, duração razoável do processo e acesso real e efetivo do trabalhador à Justiça do Trabalho, bem como no caráter instrumental do processo (2017, p. 41).

Dessa maneira, conjugando o artigo 15 do CPC/2015 com os artigos 769 e 889 da Consolidação das Leis do Trabalho, tem-se que a aplicação do Código de Processo civil se aplica ao processo do trabalho supletiva e subsidiariamente, na falta de legislação processual trabalhista, desde que compatível com os princípios e singularidades do processo do trabalho. O Tribunal Superior do Trabalho, recentemente, editou a Instrução Normativa n. 39/16²², que trata no seu artigo 1º do referido assunto em exame (SCHIAVI, 2017, p. 42).

Atualmente, em frente ao Novo Código de Processo Civil, aumentam as discussões sobre a aplicação subsidiária do CPC/2015 ao Processo do Trabalho, bem como se é possível a aplicação da regra processual civil, mesmo se já existe regra expressa em sentido diverso na CLT (SCHIAVI, 2017, p. 44).

Com a aprovação e a sanção do Projeto do Código de Processo Civil, tornando-se Lei n. 13.105/2015, de 16 de março de 2015, publicada em 17 de março de 2015, com vigência inicial em 17 de março de 2016, ocorre uma necessária revisão da aplicação do artigo 769 da CLT, bem como dos novos institutos e dispositivos que regem o CPC/2015, aduz Arthur Marcel Batista Gomes (2017, p. 3).

Arthur Marcel Batista Gomes (2017, p. 03) aponta, ainda, que a previsão estabelecida no novo artigo 15 do CPC/15 não revoga aquela prevista no artigo 769 da CLT. Esses dois dispositivos devem ser alinhados às necessidades orientadas pelos princípios da Teoria Geral do Processo bem como de cada jurisdição, reiterando, portanto, o entendimento sufragado pelo Tribunal Superior do Trabalho na Instrução Normativa n. 39/16, supramencionada.

Além disso, a instrução normativa do TST (Tribunal Superior do Trabalho) não possui caráter vinculante, ou seja, não é de observância obrigatória pelas instâncias inferiores. Contudo, a orientação sinaliza como o TST aplica as normas por ele interpretadas. A orientação do TST (Resolução nº 203, de 15 de março de 2016) traz a interpretação da corte sobre 135 dos 1.072 artigos do novo CPC/2015 - 15 deles são apontados como não aplicáveis, 79 como aplicáveis e 40 como aplicáveis em termos. Verifica-se que, em caráter não taxativo e não definitivo, o TST entendeu fundamental dar, ao entrar em vigor o novo CPC, uma sinalização clara sobre a aplicabilidade, ou não ao processo do trabalho, dos dispositivos mais inovadores do novo Código (CONSULTOR JURÍDICO, 2016).

²² Instrução Normativa n. 39/16. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Resolução n. 203, de 15 de março de 2016 [Instrução Normativa n. 39]. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 1939, p. 1-4, 16 mar. 2016. Art. 1º Aplica-se o Código de Processo Civil, subsidiária e supletivamente, ao Processo do Trabalho, em caso de omissão e desde que haja compatibilidade com as normas e princípios do Direito Processual do Trabalho, na forma dos arts. 769 e 889 da CLT e do art. 15 da Lei nº 13.105, de 17.03.2015.

Desse modo, Arthur Marcelo Batista Gomes (2017, p. 04-05) refere que de acordo com o estabelecido na “Teoria do Ordenamento Jurídico”, para solucionar a questão de eventual contradição entre os dois dispositivos, o artigo 15 do CPC e o artigo 769 da CLT, deve-se aplicar o critério da especialidade: *lexspecialisderogatgeneralis*. A situação oposta, tida pela relação entre uma lei geral e uma lei especial, deverá ser resolvida pela prevalência da lei especial frente à geral, cita BOBBIO, 1995. No entanto, havendo lacunas jurídicas na lei especial, deve ser compreendido o critério da subsidiariedade.

Ao finalizar a análise da aplicabilidade do CPC/2015 ao Processo trabalhista, é notável o entendimento doutrinário, bem como do TST de que somente serão aplicadas as regras do Código de Processo Civil ao processo laboral se essas forem compatíveis com os princípios e singularidades do Direito do Trabalho.

4.3 Os princípios que norteiam o Processo do Trabalho

Não existe um ramo do direito que não tenha como suporte princípios próprios, os quais firmam as diretrizes e regramentos imprescindíveis para elaboração e aplicação das regras respectivas.

Leciona Celso Antônio Bandeira Mello que princípio, por sua definição, é mandamento nuclear de um sistema, um alicerce que se expande sobre diferentes normas, servindo de critério para sua apropriada compreensão e inteligência, pois define a lógica bem como a racionalidade do sistema normativo, lhe conferindo o objeto e o sentido harmônico (SCHIAVI, 2017, p.19).

Segundo Mauro Schiavi (2017, p. 19), para a doutrina clássica, os princípios possuem quatro funções: inspiradora do legislador, interpretativa, suprimento de lacunas e sistematização do ordenamento, oferecendo suporte para todo o ordenamento jurídico, possibilitando, assim, o equilíbrio do sistema:

Quanto à função inspiradora, o legislador costuma buscar nos princípios inspirações para a criação de normas. Muitos princípios, hoje, estão positivados na lei.

Na função interpretativa, os princípios ganham especial destaque, pois eles norteiam a atividade do intérprete na busca da real finalidade da lei e também se ela está de acordo com os princípios constitucionais [...]

Os princípios também são destinados ao preenchimento de lacunas na legislação processual. Há lacuna quando a lei não disciplina determinada matéria. Desse modo, os princípios, ao lado da analogia, do costume, serão um instrumento destinado a suprir as omissões do ordenamento jurídico processual.

De outro lado, os princípios têm a função de sistematização do ordenamento processual trabalhista, dando-lhe suporte, sentido, harmonia e coerência (SCHIAVI, 2017, p. 19).

Verifica-se, portanto, que os princípios oferecem um equilíbrio no âmbito do sistema jurídico, garantindo assim uma harmonia, mesmo havendo alterações nas normas, bem como em razão das mudanças da sociedade.

Cabe contextualizar que ao longo da evolução histórica, alternou-se totalmente o modo de tratar os princípios. Para Enoque Ribeiro dos Santos e Ricardo Antonio Bittar Hajel Filho (2019, p. 145), o sistema jurídico brasileiro sempre tratou as normas e os princípios como distintos, determinando que os princípios tinham um papel secundário, atuando, de forma supletiva, quando permitido. Dessa maneira, nas legislações antigas, as normas eram tidas como regras, já os princípios não passavam de valores morais. Nesse sentido destaca-se o artigo 4º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro²³ e o artigo 8ª da CLT²⁴.

Neste seguimento, para Mauro Schiavi (2017, p. 20), na fase pós-positivista, com as cartas constitucionais pós-guerra que inaugurou um novo sistema jurídico, valorizando o ser humano com a necessidade de implementação de direitos fundamentais com a finalidade de garantir a dignidade da pessoa humana, a inflexibilidade do positivismo jurídico, aos poucos foi se perdendo, vindo a emergir os princípios, os quais passam a ter caráter normativo, assim como as regras positivadas, bem como passa a ter prioridade sobre elas, por vezes ser o fundamento das regras, bem como propiciar que elas sejam atualizadas e aplicadas à luz das necessidades sociais.

Dessa feita, hoje prevalece o entendimento em nosso sistema jurídico brasileiro, segundo o qual norma é gênero que abarca as espécies de princípios e regras. Sendo assim, os princípios não se revestem, somente como recomendações de caráter moral e ético para fundamentar regras ou suprir lacunas, hodiernamente, os princípios também possuem caráter normativo (SANTOS; HAJEL FILHO, 2019, p. 146).

Ao passar de Estado Liberal para Estado Social nosso ordenamento, para Mauro Schiavi (2017, p. 22) houve o que a doutrina chama de constitucionalização do direito processual, isto é, a Constituição passa a disciplinar os institutos fundamentais do direito processual, bem como seus princípios basilares. Sendo assim, todos os ramos do direito, inclusive o direito processual do trabalho, devem ser explorados e interpretados a partir da Constituição Federal e dos direitos fundamentais.

²³ Art. 4º. Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito.

²⁴ Art. 8º. As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público..

Assim, os princípios são muito além de normas positivadas, se constituem como fundamentos do ordenamento jurídico, valores que devem ser buscados, diretrizes que auxiliam na criação, na aplicação e na interpretação das regras jurídicas (VECCHI, 2014, p. 290).

Embora o Processo do trabalho esteja sujeito aos princípios constitucionais do processo e também acompanhe os princípios do Direito Processual Civil, o Direito Processual do Trabalho também possui seus próprios princípios, que lhe dão autonomia e razão de existência, de modo que esse é um ramo autônomo, com “uma total e própria legislação, quer no plano constitucional, quer no nível de lei ordinária”. O Direito Processual do Trabalho, possui assim, autonomia legislativa, doutrinária, didática e jurisdicional (NASCIMENTO, 2011, p. 346-349).

Dentre os seus princípios inerentes, cabe mencionar os princípios que norteiam o processo do trabalho e que são de grande importância para o presente estudo. O princípio da proteção é o cerne do Direito do Trabalho. O fundamento maior justifica a existência deste ramo, que busca diretamente amenizar a desigualdade entre empregador e empregado (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2013, p. 114).

O Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções jurídicas, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro-, visando, retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho (DELGADO, 2018, p. 196).

Desse modo, o princípio da proteção é a base do Direito do Trabalho, e tem como objetivo amparar preferencialmente o trabalhador, em decorrência da relação desigual existente, buscando alcançar uma igualdade substancial entre as partes envolvidas. Se respalda na própria razão do Direito do Trabalho existir (RODRIGUEZ, 2015, p. 83-85).

Para Eduardo Couture o princípio da proteção é o primeiro princípio fundamental do processo trabalhista, o que se relaciona ao fim a que se propõe, qual seja o de representar um ‘procedimento lógico de corrigir as desigualdades’, criando, para tanto, outras desigualdades (apud SCHIAVI, 2007).

É, aliás, um truísmo a afirmação de que a regra fundamental da igualdade consiste justamente em tratar desigualmente os desiguais. Ciente dessa verdade, o direito processual trabalhista ‘é elaborado totalmente com o propósito de evitar que o litigante mais poderoso possa desviar e entorpecer os fins da Justiça’ (SCHIAVI, 2007).

Ademais, o princípio da proteção caminha em conjunto com o princípio da isonomia e objetiva reduzir o desequilíbrio, sem dúvida existente na relação jurídica trabalhista, buscando

a igualdade das partes no âmbito processual, na lógica da paridade de armas, referem Para Enoque Ribeiro dos Santos e Ricardo Antonio Bittar Hajel Filho (2019, p. 168).

Além disso, nada mais justo do que o Direito do Trabalho recepcionar e efetivar o princípio da proteção, de maneira que o processo, com seu caráter instrumental, tem como fito efetivar as normas de direito material e realizar o amparo a direitos violados. Dessa maneira, o princípio da proteção em âmbito processual vem com o objetivo de efetivar o princípio protetor consagrado no Direito do Trabalho (SANTOS; HAJEL FILHO, 2019, p. 169).

No entanto, o presente princípio “não constitui método especial de interpretação, mas um princípio geral que inspira todas as normas de Direito do Trabalho e que deve ser levado em conta na sua aplicação” (RODRIGUEZ, 2015, p.100).

Este princípio não dá direito a fazer qualquer coisa em nome da proteção do trabalhador, e muito menos a substituir-se ao criador de normas. Tem um campo de aplicação limitado e, mantendo-se dentro dele, não conspira contra a segurança, porém assegura a eficaz e adequada aplicação das normas (RODRIGUEZ, 2015, p. 101).

O princípio da proteção, dentro do Direito do Trabalho, buscando trazer maior ampliação da proteção ao trabalhador, se subdivide em três espécies: o *in dubio pro operário*, a aplicação da norma mais favorável e a condição mais benéfica (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2018, p.158).

Para Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Nascimento (2018, p. 158), como princípio de proteção, o princípio do *in dubio pro operário* traz a ideia de interpretação - quando há um texto jurídico que traga dúvidas sobre seu verdadeiro sentido e alcance, deve-se interpretar de maneira mais benéfica ao trabalhador.

Já o princípio da aplicação da norma mais favorável diz respeito à hierarquia e é oportuno para a solução de problemas de aplicação de normas jurídicas, sendo que quando duas ou mais normas tratarem de uma mesma matéria, deverá prevalecer a que mais favorece o empregador (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2018, p. 158).

Por fim, incorporado ao princípio da proteção está o princípio da condição mais benéfica, que trata da função de resolução de problemas com a aplicação de norma trabalhista no tempo, conforme explicam Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento:

[...] tem a função de resolver o problema da aplicação da norma jurídica trabalhista no tempo, quando a norma cronologicamente posterior modificar ou suprimir um direito previsto pela norma anterior revogada, caso em que, para resguardar os direitos do trabalhador diante das transformações prejudiciais que podem afetá-lo, deve enunciar-se a preservação da condição de trabalho que mais beneficiá-lo, como forma de defesa de seu direito adquirido (2018, p. 158).

Assim, é nítida a intenção do princípio da proteção, subdividindo-se em três subprincípios para um maior alcance da custódia aos direitos dos empregados, sendo guardada para os direitos essenciais que necessitam serem preservados.

Nesse seguimento, é de grande importância analisar o princípio da extra ou ultrapetição, também chamado de julgamento *extra petita* ou *ultra petita*. A Teoria Geral do Processo, aplicável a qualquer ramo processual, informa que, ao decidir, o magistrado deve limitar a condenação aos pedidos realizados na demanda, sem ir além deles (TEODORO, 2010).

Nas palavras de Júlio Cesar Bebber (2011), o sistema processual civil brasileiro, com o intuito de limitar os poderes do julgador e assegurar absoluta liberdade aos litigantes, determinou a interpretação restritiva e adotou o princípio da vinculação do juiz ao pedido, ou também chamado princípio da congruência (SILVA, 2013).

Desse modo, o provimento jurisdicional está adstrito ao pedido: a) imediato. Vale dizer: deve corresponder à natureza da pretensão deduzida (CPC, 460, primeira parte). Assim, se a pretensão é de provimento condenatório, não poderá ser proferido pronunciamento declaratório ou constitutivo (veto à decisão extra petita). b) mediato. Vale dizer: deve se ater aos limites qualitativo e quantitativo da pretensão deduzida pelo autor (CPC, 460, segunda parte). A limitação: (i) quantitativa diz respeito à proibição de pronunciamento concessivo de quantidade superior à postulada (veto à decisão ultra petita); (ii) qualitativa diz respeito à proibição de pronunciamento concessivo de objeto diverso do que fora pedido (veto à decisão extra petita) (BEBBER, 2011, p. 196).

Em síntese, Maria Cecília Máximo Teodoro define a expressão *extra e ultra petita*:

Extra petita é uma expressão do latim que significa ‘fora do pedido’. Ela é utilizada no Direito para expressar a situação em que a condenação judicial concede direitos que não foram pedidos por quaisquer das partes. Já a expressão ultra petita significa ‘além do pedido’, e é utilizada para denominar a decisão cuja condenação concede além do que foi pedido pelas partes (2010).

Ainda, Maria Cecília Máximo Teodoro (2010) entende que a condenação *extra ou ultra petita* encontra um limite. Dessa maneira, no seu interior, tal limitação tem identidade com a limitação colocada à utilização das cláusulas gerais. O limite tem relação com a fundamentação da decisão. Sendo assim, o magistrado poderá condenar extra ou ultra petita quando os fatos tiverem sido debatidos e provados nos autos da ação ou quando estiverem previstos em lei direitos mais amplos do que os que foram deduzidos em juízo.

Ocorre que no direito brasileiro muitos doutrinadores entendem que, da mesma forma que as decisões *extra ou ultra petita* não são admitidas no Direito Processual Civil, também não se admitem no Processo Trabalhista. Outros estudiosos compreendem que o julgamento *extra*

ou ultra petita é autorizado no processo do trabalho, somente em hipóteses previstas em lei (SILVA, 2013).

Nesse seguimento, para Cláudia Giglio Veltri Corrêa e Wagner D. Giglio as hipóteses de extra e ultrapetição admitidas no processo laboral são as do artigo 831, parágrafo único, 467 e 496, expressas na Consolidação das Leis do Trabalho (SILVA, 2013).

Já Valentin Carrion destaca as hipóteses de não adstrição do magistrado ao pedido na esfera trabalhista:

A sentença que julga *ultra petita* (além do pleiteado) e a que o faz *extra petita* (fora do que o autor pretendeu) são reformáveis, mediante recurso; [...] Há no processo trabalhista hipóteses legais de substituição do pedido por outro, por vontade de lei, não se tratando, assim, de julgamento patológico *extra ou ultra petita* (salários incontroversos em dobro, indenização em lugar de reintegração de estável, pelo art. 496; reintegração em lugar de indenização, porque a lei quer o estável mantido e não indenizado, art. 492). Há outras hipóteses não previstas em lei, que decorrem de sua natureza alternativa legal (a CF de 1967, que assim a apresentava, art. 165, XIII, e assim continua nos direitos adquiridos dos remanescentes); trata-se do pedido de levantamento do FGTS por rescisão contratual sem justa causa, se, contestada, a opção não foi provada ou se, por equívoco, pediu-se uma em lugar de outra. O mesmo se dá se se pleiteia aviso prévio, mas se apura a existência de contrato por tempo determinado, quando é devida a metade dos salários do tempo faltante (CLT, art. 479) e não o aviso (apud SILVA, 2013).

Para Maria Cecília Máximo Teodoro (2010), a regra de não admissão de julgamento *extra ou ultra petita* se aplica de forma íntegra ao Direito Civil, cujos direitos, em sua maioria, são disponíveis e dizem respeito a relações entre partes iguais. Acontece que no Direito do Trabalho, tal exceção é amplamente adotada.

Para o direito processual civil, uma sentença *extra ou ultra petita* deve ser nula na parte em que excedeu, com exceção somente nos casos de decisão *extra petita* que o juiz acrescenta juros legais e correção monetária (CPC, artigo 322, §1º²⁵), ainda que não pedidos pelo autor. No entanto, no processo trabalhista há peculiaridades, dentre elas, uma muito frequente é quando o juiz, ao apreciar as pretensões dos trabalhadores, encontra-se com um pedido calculado em importância muito inferior ao que realmente é devido (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 154).

A possibilidade, em casos dessa natureza, da ultrapetição, reconhecida já pela legislação argentina de 1944, teve apoio na finalidade social, ideia básica em que se inspira o direito laboral. Portanto, para Nicolliello, “é notório que quem pede salários de 10, quando tem direito a 15, laborou em evidente erro. Quem pede indenização evidentemente deseja também os

²⁵ Art. 322. O pedido deve ser certo. § 1º Compreendem-se no principal os juros legais, a correção monetária e as verbas de sucumbência, inclusive os honorários advocatícios.

demais direitos conexos e consequentes e não somente a indenização” (apud NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 154). A isonomia aponta que ao juiz do trabalho devem ser permitidas essas correlações, no processo, sem necessidade de outro processo para discussão dessa matéria.

Ademais, no tocante ao foro de eleição para o trabalhador, limitado na competência territorial, entende Nicolliello que é necessária a facilitação do processo ao trabalhador, não sendo coerente submeter o trabalhador a obstáculos, dificultando seu acesso ao órgão jurisdicional. Portanto, o trabalhador deve mover o processo na circunstância territorial por ele escolhida (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p.155).

Por fim, registra-se que, como os princípios peculiares do ramo laboral decorrem do princípio da proteção, não há dúvida de que a *extra* e a *ultrapetição* são elementos ao Direito do Trabalho por expressarem esse princípio maior e, mais, por serem a maior expressão desse princípio no âmbito do processo (SILVA, 2014).

Assim, Maria Cecília Máximo Teodoro aduz que

o julgamento *extra ou ultra petita* não é nada mais que a representação de modo indireto da irrenunciabilidade de certos direitos substantivos do trabalhador, além de elevar o direito material sobre o direito processual, colocando esse como instrumento de efetivação daquele e, por fim, expressão maior do princípio protetor da esfera do processo laboral (2011, p. 257).

Conclui-se o presente exame com a importância dos princípios em todo o ordenamento jurídico e em especial ao Processo do Trabalho, eis que esses são mandamentos nucleares do sistema processual do trabalho, servindo de critério para sua apropriada compreensão e inteligência, pois oferecem suporte ao ordenamento jurídico, especialmente na aplicação da lei, a fim de garantir o preceito maior que é a dignidade da pessoa humana.

5 A EXECUÇÃO TRABALHISTA: ANÁLISE DA FASE DE LIQUIDAÇÃO DA SENTENÇA

O processo de execução trabalhista é de relevante importância para o direito processual do trabalho, por tratar-se da fase final de uma demanda judicial, especialmente porque ocorre quando a parte perdedora não cumpre de forma espontânea a sentença condenatória. Outrossim, existe uma fase intermediária entre o processo de conhecimento e a execução, qual seja a fase de liquidação da sentença, onde é determinado o valor devido a ser satisfeito pela parte devedora.

A execução consiste na satisfação forçada de uma obrigação expressa em um título judicial ou extrajudicial. Para José Valente, segundo o professor Manoel Antônio Teixeira Filho, a execução forçada no contexto do processo do trabalho

é a atividade jurisdicional do estado, de índole essencialmente coercitiva, desenvolvida por órgão competente, de ofício ou mediante iniciativa do interessado, com objetivo de compelir o devedor ao cumprimento da obrigação contida em sentença transitada em julgado ou em acordo judicial inadimplido ou em título executivo extrajudicial previsto em lei ([s.d.]).

Já Mauro Schiavi conceitua a Execução trabalhista no seguinte sentido:

A execução trabalhista consiste num conjunto de atos praticados pela Justiça do Trabalho destinados à satisfação de uma obrigação consagrada num título executivo judicial ou extrajudicial, da competência da Justiça do Trabalho, não voluntariamente satisfeita pelo devedor, contra a vontade deste último (2014, p. 325).

No processo do trabalho as sentenças com possibilidade executiva sempre foram realizadas nos mesmos autos e perante o mesmo juízo. Embora, ocorra essa intercomunicação dos atos processuais, duas correntes doutrinárias possuem entendimentos divergentes a respeito da natureza jurídica da execução de sentença trabalhista. Uma doutrina sustenta que a execução de sentença trabalhista é um processo, já que se inicia com a instauração de um “novo” processo de execução de título judicial, a segunda corrente entende que a execução trabalhista é apenas uma simples fase do processo de conhecimento, perquire ainda Leite que para os defensores dessa corrente, não há um processo autônomo de execução trabalhista (LEITE, 2019, p. 1364-1365).

Um dos principais argumentos da corrente que sustenta que a execução trabalhista é nada mais que uma simples fase do processo de conhecimento:

no fato de a execução trabalhista permitir a execução ex officio, o que comprovaria a tese de que não há uma ação de execução, pois esta está jungida ao princípio da

demanda ou dispositivo; na circunstância de que, nos termos do art. 880 da CLT, basta que a execução seja ‘requerida’, ou seja, não há necessidade de instauração de novo processo que se iniciaria por meio de uma petição inicial em uma ação de execução forçada; na inexistência de título executivo extrajudicial, na medida em que a antiga redação do art. 876 da CLT somente previa a execução das decisões ou acordos homologados judicialmente, passados em julgado (LEITE, 2019, p. 1.365).

Na mesma linha asseguram Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante que atualmente não se justifica a posição de que a execução no processo do trabalho, necessariamente, é um processo autônomo em relação ao de conhecimento, pois sustenta os fundamentos:

(1) a execução trabalhista pode ter como título executivo não só as sentenças e os acordos não adimplidos, como também os termos de ajuste e de condição perante as Comissões de Conciliação Prévia, além das execuções das multas por penalidades aplicadas aos empregadores pela fiscalização no trato das relações trabalhistas; (2) a alteração ocorrida no processo civil em que houve a separação entre os títulos judiciais e os títulos extrajudiciais. Para os primeiros, o que se tem é o cumprimento da sentença, sem qualquer necessidade de instauração de um processo autônomo, enquanto para os segundos ainda se impõe a citação (arts. 829 e segs., CPC) (2019, p. 898).

No que se refere o artigo 880 da CLT, o termo “mandado de citação”, deve ser interpretado evolutivamente diante da heterointegração dos subsistemas do processo civil e trabalhista, basicamente como “intimação”. Pois bem, o devedor será intimado, por seu advogado ou por meio pessoal, para efetuar de forma voluntária o pagamento da quantia devida, entabulada no título executivo judicial (LEITE, 2019, p. 1366).

Portanto, quando importar em um título extrajudicial, poderá haver, um processo autônomo de execução. Entretanto, em se tratando de título executivo judicial, não há mais, um processo autônomo, a dívida pode ser executada nos próprios autos do processo de conhecimento, salvo no tocante à Fazenda Pública. Nesse sentido Carlos Henrique Bezerra Leite traz o seguinte julgado:

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. EXECUÇÃO DE CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. ACORDO FIRMADO PERANTE COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. ART. 114, IX, DA CF C/C ART. 43, § 6o, LEI N. 8.212/90. Nos termos do art. 114, IX, da CF c/c o art. 43, § 6o, da Lei n. 8.212/91, compete à Justiça do Trabalho executar de ofício as contribuições previdenciárias decorrentes do termo de conciliação firmado perante Comissão de Conciliação Prévia – CCP. Entendeu--se, na hipótese, que o dispositivo constitucional que assegura a competência desta Justiça Especializada para processar e julgar ‘outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho’ abarca o termo firmado perante a CCP, por se tratar de título executivo extrajudicial decorrente da relação de trabalho. Ademais, não há falar em incidência do item I da Súmula n. 368 do TST, editado em 2005, por não alcançar a controvérsia trazida nos autos, que remonta à regra vigente a partir de 2009, com a introdução do § 6o no art. 43 da Lei n. 8.212/91 pela Lei n. 11.491/2009. Com esse posicionamento, a SBDI-I, à unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, deu-lhes provimento para

reformular o acórdão turmário que declarara a incompetência da Justiça do Trabalho para executar as contribuições previdenciárias advindas de termo conciliatório firmado perante a CCP (TST-E-RR-41300-56.2009.5.09.0096, SBDI-I, Rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 16-6-2014) (2019, p. 1336).

Como se verifica, no processo civil, o processo de execução autônomo de título judicial foi substituído pelo cumprimento de sentença nos mesmos autos, posterior à sentença, sem haver a necessidade de instauração de um novo processo, de execução. Tal alteração é voltada ao sincretismo processual ocorrido no processo civil, que consiste na simultaneidade de atos cognitivos executivos no mesmo processo, tendo por objetivo tornar a prestação jurisdicional mais ágil, célere e, conseqüentemente, mais efetiva (LEITE, 2019, p. 1367).

O processo de execução no processo trabalhista é de grande importância no Direito processual do trabalho, uma vez que se trata da fase final de uma demanda judicial, ocorre especialmente, quando a parte perdedora não cumpre de forma espontânea a sentença (LODUCA, 2019).

Aduz Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p. 1331) que nem todas as sentenças condenatórias que caracterizam a obrigação de pagar encontram-se quantificadas, a permitir desde logo a execução. Assim, no tocante à fase da execução no processo do trabalho, tem-se entre a sentença e essa a fase de liquidação da sentença, ainda que esta encontre-se no capítulo da Execução, ela é na verdade uma fase intermediária entre a sentença e a execução, pois nela é tornado líquido e certo o título judicial a ser executado (LODUCA, 2019).

Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p. 1331), entende que a liquidação da sentença, portanto, “não é a sentença que é liquidada, e sim o comando obrigacional de pagar contido no seu dispositivo (decisum)”. Noutro falar, as sentenças condenatórias, a rigor, tornam certo apenas o débito (*an debeatur*), cabendo à liquidação a fixação do quanto devido (*quantum debeatur*). Ademais, o termo “sentença” deve ser interpretado em sentido amplo, para assim abranger a sentença de primeiro grau e também os acórdãos, tanto dos TRTs como do TST (SCHIAVI, 2014, p. 314).

César Reinaldo Offa Basile (2018, p. 95) refere que segundo a doutrina do renomado processualista Cândido Rangel Dinamarco, a liquidação é entendida como o conjunto de atividades processuais destinadas a trazer o valor de uma obrigação, quando ainda não indicado no título executivo, portanto liquidar seria atribuir valor.

O professor Leone Pereira traz o seu magistério:

A liquidação constitui, assim, uma fase preparatória, de natureza cognitiva, em que a sentença ilíquida passará a ter um valor determinado ou individualizada a prestação ou objeto a ser executado, por um procedimento previsto em lei, conforme a natureza

da obrigação prevista no título executivo. [...] Com a liquidação, o título executivo judicial está apto para ser executado, pois se o título não for líquido, certo e exigível, o procedimento de execução é nulo (2019, p. 810).

Ainda, existe uma divergência doutrinária quanto a sua natureza, eis que, para alguns doutrinadores ela é declaratória e para outros, como Mauro Schiavi (2014, p. 313), “ela é integrativa, de natureza constitutiva, visando a apurar o *quantum debeatur*”.

Leone Pereira leciona o seguinte entendimento acerca da natureza da liquidação:

[...] Ademais, não constitui um processo autônomo, e sim mera fase preparatória ou preliminar da execução, uma vez que delimita o valor da condenação ou individualiza o objeto da prestação. Com efeito, tendo em vista o diálogo das fontes cada vez mais recorrente no estudo da ciência jurídica, muito se fala na efetividade do processo e no acesso à ordem jurídica justa. Inegavelmente, a duração razoável do processo é um direito fundamental do jurisdicionado. Nesse contexto, para o cumprimento desses ideários, o sistema processual vigente, o Poder Judiciário, a doutrina e a jurisprudência deverão se esforçar para que o trâmite processual seja cada vez mais célere em prol de uma pronta, integral e justa entrega do bem da vida ao jurisdicionado. Concluindo, a liquidação de sentença não poderá ser considerada um processo autônomo, e sim uma mera fase dentro de um processo sincrético (sincretismo processual), interpretação esta que se coaduna com o princípio do direito fundamental a uma tutela executiva (2019, p. 812).

Assim, enquanto a sentença condenatória trabalhista fixa e com o trânsito em julgado, reveste de imutabilidade o *an debeatur* (coisa devida), a liquidação por sua vez, presta para quantificá-la e valorá-la, apurando assim o *quantum debeatur* (quantidade devida). A liquidação está relacionada a uma forma direta ao valor econômico da obrigação trabalhista reconhecida pelo título e não relacionado à existência dessa, não se podendo, portanto, modificar a sentença liquidanda, nem mesmo discutir matéria pertinente à causa principal (BASILE, 2018, p. 95).

No sentir de Mauro Schiavi (2014, p. 314), a liquidação não pode ir além do que fora fixado em decisão com trânsito em julgado, pois isso levaria à nulidade do procedimento e desprestígio da coisa julgada material, cabendo ao juiz velar pelo seu fiel cumprimento. Afirma ainda que, além do mais, a proteção da coisa julgada tem status constitucional (artigo 5^o²⁶, inciso XXXVI, da Constituição Federal).

Dessa maneira, a CLT disciplina que sendo a sentença ilíquida, será ordenada a sua liquidação, que poderá ser realizada por cálculo, arbitramento ou por artigos, conforme determina o artigo 879²⁷ da CLT.

²⁶ Art. 5^o. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada.

²⁷ Art. 879. Sendo ilíquida a sentença exequenda, ordenar-se-á, previamente, a sua liquidação, que poderá ser feita por cálculo, por arbitramento ou por artigos.

Aduz Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p. 1.336) que, não obstante, o preceito no artigo 879 da CLT que utiliza o verbo “ordenar”, com caráter imperativo, a interpretação lógica dessa norma permite compreender que somente as liquidações por cálculo e por arbitramento admitem o seu processamento *ex officio*, o que não pode ocorrer com a liquidação por artigos. Desse modo, em se tratando de liquidação por cálculo ou por arbitramento, bastará a ordem judicial para que se inicie o procedimento de liquidação.

Ao se tratar de liquidação por artigo (no procedimento comum), o seu processamento depende de iniciativa do credor, facultando ao juiz, entretanto, determinar a sua intimação para que apresente os seus artigos de liquidação. No entanto, ao se tratar de execução provisória de sentença ilíquida, ou seja, a liquidação dependerá de requerimento da parte interessada, vez que não há preceito legal que autorize a execução provisória *ex officio*, até porque a execução provisória é de interesse exclusivo do exequente (LEITE, 2019, p. 1337).

Ainda é de salientar que é permitida a cumulação de duas ou mais espécies de liquidação, portanto, é possível que a sentença condenatória compreenda diversas partes ilíquidas, sendo assim possível, por exemplo a cumulação de liquidação por cálculo e por artigos. De modo que também há a possibilidade de a sentença possuir uma parte líquida e outra ilíquida, passível somente de liquidação, a parte ilíquida, podendo o exequente promover desde logo a execução da parte líquida (LEITE, 2019, p. 1337).

Nessa continuidade, umas das formas da liquidação é a liquidação por cálculo, normalmente, é a modalidade mais utilizada na Justiça do Trabalho, pois a apuração do quantum na maioria das vezes estará disponível nos autos do processo e será apurada por simples cálculos aritméticos.

Reflete sobre a matéria Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p. 1338-1339), ao dizer que quanto à omissão da CLT a respeito da necessidade e da forma da liquidação por cálculo, indaga-se a aplicação do CPC. Sendo assim, o artigo 509²⁸, do CPC no seu §2, extrai-se que a liquidação de sentença por cálculo tem lugar apenas quando os elementos necessários para a dedução do *quantum debeatur* estiver nos próprios autos, cabendo então ao credor promover, desde logo, o cumprimento da sentença nos termos do artigo 523 e 524 do CPC.

Completa César Offa Basile (2018, p. 98) que o credor requererá o cumprimento da sentença, ilustrando o pedido com a memória discriminada e atualizada do cálculo, ou seja, um

²⁸ Art. 509. Quando a sentença condenar ao pagamento de quantia ilíquida, proceder-se-á à sua liquidação, a requerimento do credor ou do devedor: [...] § 2º Quando a apuração do valor depender apenas de cálculo aritmético, o credor poderá promover, desde logo, o cumprimento da sentença.

demonstrativo do débito corrigido até a data do pedido de execução, com clara identificação as operações realizadas e determinada indicação dos elementos utilizados como base.

Arremata Carlos Henrique Bezerra Leite que alguns autores entendem que tal regra sempre foi, na prática, observada no processo do trabalho, dessa maneira, o próprio credor solicita a liquidação por cálculo, instruindo a petição com a memória discriminada e atualizada dos valores que pretende ser deles credor.

Ainda, com o advento da Lei n. 12.405/2011, foi incluído o §6^a ao art. 879²⁹ da CLT, cuja redação estabelece que, em se tratando de cálculos de liquidação complexos, o juiz poderá nomear perito para elaboração e fixará, depois da realização dos cálculos, o valor dos respectivos honorários, com observância, entre outros, dos critérios de razoabilidade e proporcionalidade (BASILE, 2018, p. 99).

No entanto, para Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2019, p. 880), diante da omissão da CLT, os cálculos podem ser apresentados pelas partes ou por um terceiro, como o contador judicial, perito judicial ou pela secretaria da vara do trabalho. Todavia, nas ações trabalhistas, na maioria das vezes, os cálculos são apresentados pelo reclamante. Adverte ainda que os cálculos devem englobar o crédito trabalhista e as contribuições previdenciárias, como determina o artigo 879, §1-A, da CLT³⁰.

No que se refere a liquidação por arbitramento, a CLT refere tal possibilidade de liquidação, mas não refere qual o seu procedimento. Diante dessa lacuna, impõe-se a aplicação subsidiária do artigo 509, inciso I, do CPC, onde determinado que a escolha pela modalidade do arbitramento pode ser convencionada pelas partes ou exigido pela natureza do objeto da liquidação.

Dessa forma entende César Basile (2018, p. 99) que, para a determinação do *quantum debeatur*, quando for necessária a avaliação de um bem ou serviço, ou mesmo saber o valor de um índice econômico. Em nada se assemelha este com a arbitragem, uma vez que não será eleito nenhum árbitro para oferecer laudo irrecorrível acerca do valor líquido da obrigação trabalhista, e sim um perito judicial apto a avaliar um bem ou serviço.

César Reinaldo Offa Basile, exemplifica o seu entendimento “como no exemplo de uma sentença que condene a empresa a pagar uma cirurgia plástica reparadora ao trabalhador, ou

²⁹ Art. 879. Sendo ilíquida a sentença exequenda, ordenar-se-á, previamente, a sua liquidação, que poderá ser feita por cálculo, por arbitramento ou por artigos. § 6º. Tratando-se de cálculos de liquidação complexos, o juiz poderá nomear perito para a elaboração e fixará, depois da conclusão do trabalho, o valor dos respectivos honorários com observância, entre outros, dos critérios de razoabilidade e proporcionalidade.

³⁰ Art. 879. Sendo ilíquida a sentença exequenda, ordenar-se-á, previamente, a sua liquidação, que poderá ser feita por cálculo, por arbitramento ou por artigos. § 1o-A. A liquidação abrangerá, também, o cálculo das contribuições previdenciárias devidas.

que condene o empregado a reparar o prejuízo decorrente da inutilização de uma máquina produtiva” (2018, p. 99).

Apesar de a sentença condenatória determinar que a liquidação deva ser feita por arbitramento, poderá o juiz, verificando a desnecessidade do referido procedimento, determinar que a liquidação se proceda pelo cálculo, que é o procedimento mais simples e célere que se afina com os princípios da celeridade e economia processual, bem como levar em consideração o princípio da execução menos gravosa para o devedor (LEITE, 2019, p. 1351).

No entanto, há entendimento jurisprudencial que adota outro entendimento, como se verifica no seguinte julgado:

COISA JULGADA. LIQUIDAÇÃO. Coisa julgada. Forma da liquidação. Se a forma da liquidação, via arbitramento (perícia técnica), foi determinada pela própria sentença, como permite a lei (CLT, art. 879, caput; CPC, art. 606, I), tal comando deve ser obedecido, porque integra a *res judicata*, imodificável em liquidação (CLT, § único, do art. 879; CPC, art. 610) (TRT-1, 1992).

Ademais, aduz Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p. 1.351) que o artigo 509, do CPC, aplicado subsidiariamente ao processo do trabalho, determina que qualquer modalidade de liquidação será feita à requerimento das partes, deixando claro que a liquidação da sentença no processo civil depende sempre do requerimento do credor ou do devedor. Outrossim, como já visto, no processo do trabalho a liquidação da sentença por cálculo ou por arbitramento também pode ser determinada *ex officio*.

Destarte, o grau de indeterminação da obrigação sujeita a essa modalidade de liquidação, é, por conseguinte, maior que o da obrigação determinável por cálculos e menor que o daquele cujo valor somente possa se saber por meio da via mais complexa, da liquidação por artigos (BASILE, 2018, p. 99).

Também com respaldo no Código de Processo Civil (pois o processo trabalhista não prevê o rito para os artigos de liquidação, logo, aplica-se o CPC/2015), a liquidação por artigos opera-se quando existir a necessidade de alegar e provar fato novo, para obter assim o valor da condenação (SANTOS; HAJEL FILHO, 2019, p. 657).

César Reinaldo Offa Basile assim define essa modalidade:

Por constituir uma ação incidental, na liquidação por artigos o executado será notificado para audiência de instrução e julgamento (seguindo o procedimento sumaríssimo ou ordinário trabalhista, conforme fixado na ação principal), na qual poderá oferecer defesa, sob pena de serem presumidos como verdadeiros os fatos apresentados pelo exequente. Após regular instrução, o juiz do trabalho proferirá sua sentença. A decisão que julgar não provados os artigos de liquidação poderá ser objeto de agravo de petição (2018, p. 99).

O entendimento e a abrangência do que vem a ser “fato novo”, no entendimento de José Augusto Rodrigues Pinto,

[...] é, na verdade, impróprio, pois todo fato novo que se tentar investigar na liquidação implicará na alteração dos limites da coisa julgada, expressamente proibida no § 1º do art. 879 da CLT. O que realmente ocorre é a presença de um fato cuja existência já é reconhecida pela sentença (logo, não é novo), mas incompletamente investigado, de modo a faltar algo, ainda, de sua exata dimensão. A investigação que se faz é apenas complementar da intensidade com que o fato contribui para a quantificação do crédito a ser exigido (apud SANTOS; HAJEL FILHO, 2019, p. 657).

Ademais, é importante o entendimento de que a sentença reconhece a existência do direito, mas não estabelece o quantitativo, portanto, há a necessidade de apurar esses fatos de investigação complementar. É imprescindível, contudo, não confundir necessidade de investigação complementar de fatos já reconhecidos em sentença com sentença incerta, pois esta é vedada em nosso ordenamento jurídico (LEITE, 2019, p. 1354).

Para melhor compreensão, Leite traz o seguinte julgado:

LIQUIDAÇÃO POR ARTIGOS. A liquidação por artigos tem lugar quando as partes apresentam fatos novos, estranhos à cognição, e que se tornem necessários à determinação do valor da condenação. Não são considerados novos fatos já articulados e relacionados à prova documental, juntada ou não aos autos, que a parte entende necessária à correta liquidação da sentença (TRT 3ª R., AP 0164300-22.2009.5.03.0012, Rel. Des. Sebastião Geraldo de Oliveira, 2ª T., DEJT 16-9-2015). LIQUIDAÇÃO DE SENTENÇA. FATO NOVO. Tendo a remuneração do exequente sofrido acréscimo em decorrência de decisão proferida em outra demanda, não há falar-se em violação ao comando da coisa julgada, pois se trata de fato novo a ser observado, devendo as parcelas devidas no presente feito ser computadas com base na variação salarial apurada na referida ação (TRT-5ª R., AP 0223600-66.1992.5.05.0007, Rel. Des. Dalila Andrade, 2ª T., DJ 29-10-2008) (2019, p. 1.354).

Ademais, esse procedimento de liquidação é mais comum nas ações judiciais promovidas em regime de substituição processual, quando tutelados direitos coletivos ou individuais homogêneos. O substituto processual obtém a condenação obrigando à empresa reclamada em ressarcir os danos, por exemplo, mas a cognição nessa fase limita-se à obrigação de indenizar, entende-se assim que na liquidação será apurado o quanto é devido e a favor de quem o pagamento será feito (BASILE, 2018, p. 100).

A reforma realizada na Consolidação das Leis do Trabalho, pela lei nº 13.467/2017, trouxe importantes alterações no processo do trabalho, especificamente no tocante à execução no processo laboral bem como na liquidação da sentença. No entanto, apesar da alteração do artigo 840, §1, da CLT, pela reforma trabalhista, o momento apropriado para a liquidação dos valores pretendidos pelo autor, valores estes que lhe é de direito, pois determinado em sentença, é a fase de liquidação da sentença e, portanto, não na peça inicial, como veremos na sequência.

5.1 Alterações trazidas com a Reforma Trabalhista

A lei nº 13.467/2017 trouxe uma série de modificações, tanto no direito material quanto no direito processual, alterando inúmeros dispositivos da CLT, inclusive no tocante a execução trabalhista. Nesse sentido, no presente capítulo será examinada algumas das principais alterações.

A execução no processo do trabalho, teve grandes modificações com a reforma trabalhista, como por exemplo, a retirada do juiz de um de seus mais importantes instrumentos: o de promover a execução *ex officio*, bem como de deliberar o bloqueio on-line em instituições financeiras (SANTOS; HAJEL FILHO, 2019, p. 663).

Conjuntamente à esta extremada alteração, referem Para Enoque Ribeiro dos Santos e Ricardo Antonio Bittar Hajel Filho (2019, p. 663) que a reforma trabalhista também concebeu um novo incidente na execução trabalhista, em favor do réu, o incidente da desconsideração da personalidade jurídica, o que antes também era determinado *ex officio* pelo magistrado, do mesmo modo que consagrou a prescrição intercorrente, também *ex officio*, nos termos do artigo 11-A³¹ da CLT.

A nova redação do artigo 878³² da CLT impede que o juiz promova de ofício a execução, caso o reclamante possua advogado. Trata-se assim, de alteração significativa no processo do trabalho, de modo que o princípio do impulso oficial já se encontra consagrado na Justiça do Trabalho. Do mesmo modo, o CPC/2015 já avançou nessa questão, ao majorar os poderes do juiz de direito na condução da execução, no que se verifica nos artigos 773, 782, 806, 814 e 830 do CPC/2015³³ (SCHIAVI, 2017, p. 117).

³¹ Art. 11-A. Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos. § 1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução. § 2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição.

³² Art. 878. A execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado.

³³ Art. 773. O juiz poderá, de ofício ou a requerimento, determinar as medidas necessárias ao cumprimento da ordem de entrega de documentos e dados. Parágrafo único. Quando, em decorrência do disposto neste artigo, o juízo receber dados sigilosos para os fins da execução, o juiz a adotará as medidas necessárias para assegurar a confidencialidade.

Art. 782. Não dispondo a lei de modo diverso, o juiz determinará os atos executivos, e o oficial de justiça os cumprirá. § 1º O oficial de justiça poderá cumprir os atos executivos determinados pelo juiz também nas comarcas contíguas, de fácil comunicação, e nas que se situem na mesma região metropolitana. § 2º Sempre que, para efetivar a execução, for necessário o emprego de força policial, o juiz a requisitará. § 3º A requerimento da parte, o juiz pode determinar a inclusão do nome do executado em cadastros de inadimplentes. § 4º A inscrição será cancelada imediatamente se for efetuado o pagamento, se for garantida a execução ou se a execução for extinta por qualquer outro motivo. § 5º O disposto nos §§ 3º e 4º aplica-se à execução definitiva de título judicial adotará as medidas necessárias para assegurar a confidencialidade.

Art. 806. O devedor de obrigação de entrega de coisa certa, constante de título executivo extrajudicial, será citado para, em 15 (quinze) dias, satisfazer a obrigação. § 1º Ao despachar a inicial, o juiz poderá fixar multa por dia

Reflete Mauro Schiavi (2017) que para os defensores da referida alteração, agora cabe ao advogado da parte impulsionar a execução, de modo que o fato do judiciário realizar tais atos executivos de ofício estaria configurando o comodismo do exequente, além disso, a Secretaria da Vara acabava por praticar os atos da execução, situação que para eles quebrava o princípio da imparcialidade do judiciário.

Ademais, Mauro Schiavi leciona o seu entendimento no sentido que

sopesando os argumentos positivos e negativos, no tocante o impulso do juiz na execução trabalhista, reputa-se injusta e incorreta a alteração da lei, pois enfraquece o Judiciário trabalhista no momento em que a intervenção é de tamanha necessidade, de modo a materializar as decisões (2017, p. 117).

Decidindo a lei 13.467/2017 introduzir na CLT a prescrição intercorrente, quis, portanto, deixar bastante clara a possibilidade do início de seu cômputo naquelas situações. São raras tais possibilidades, em que a execução deixa de dar andamento no seu curso regular em consequência da omissão culposa do exequente (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 356).

Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado assim refletem:

[...] Afora essas situações raras, não restam dúvidas de que pode e deve o Magistrado assegurar eficiência e efetividade ao processo do trabalho, após decidido o título jurídico exequendo. Nesse quadro, concluída a decisão desse título jurídico, deve o Juiz tomar as medidas necessárias para concretizar aquilo que foi explicitado no título jurídico exequendo, na forma dos preceitos constitucionais e legais [...] (art. 5º, LXXVIII, Constituição da República; art. 765, CLT; arts. 2º, 8º, 15º e 139, IV, do CPC/2015). Deve o magistrado, inclusive manejar os modernos instrumentos de consulta [...] (BACENJUD e outros veículos oficialmente consagrados) (2017, p. 356).

Mesmo sendo a intenção da CLT eliminar o impulso oficial, este princípio é algo peculiar ao processo trabalhista, tendo sido um orientador, notadamente em decorrência do intocado artigo 765 da CLT. Portanto, para Luciano Martinez (2017, p. 231), dificilmente o

de atraso no cumprimento da obrigação, ficando o respectivo valor sujeito a alteração, caso se revele insuficiente ou excessivo. § 2º Do mandado de citação constará ordem para imissão na posse ou busca e apreensão, conforme se tratar de bem imóvel ou móvel, cujo cumprimento se dará de imediato, se o executado não satisfizer a obrigação no prazo que lhe foi designado.

Art. 814. Na execução de obrigação de fazer ou de não fazer fundada em título extrajudicial, ao despachar a inicial, o juiz fixará multa por período de atraso no cumprimento da obrigação e a data a partir da qual será devida. Parágrafo único. Se o valor da multa estiver previsto no título e for excessivo, o juiz poderá reduzi-lo.

Art. 830. Se o oficial de justiça não encontrar o executado, arrastar-lhe-á tantos bens quantos bastem para garantir a execução. § 1º Nos 10 (dez) dias seguintes à efetivação do arresto, o oficial de justiça procurará o executado 2 (duas) vezes em dias distintos e, havendo suspeita de ocultação, realizará a citação com hora certa, certificando pormenorizadamente o ocorrido. § 2º Incumbe ao exequente requerer a citação por edital, uma vez frustradas a pessoal e a com hora certa. § 3º Aperfeiçoada a citação e transcorrido o prazo de pagamento, o arresto converter-se-á em penhora, independentemente de termo.

magistrado admitirá o abandono de um processo executivo, até mesmo, a fim de assegurar a eficácia da execução em prazo razoável.

Já no tocante à fase de liquidação da sentença, a lei nº 13.467/2017 trouxe algumas modificações no seu dispositivo legal. Nesse passo, a reforma alterou o §2 do artigo 879 e inclui um novo parágrafo, o §7º.

Para Mauro Schiavi (2017) o artigo 879, §2, da CLT previa dois procedimentos, onde o juiz poderia facultar a adoção de um desses para os cálculos de liquidação: na primeira hipótese, apresentado os cálculos pelo reclamante, seria intimado o reclamado para impugná-los em 10 dias, sob pena de preclusão. Posteriormente à impugnação ou não a havendo, o Juiz do trabalho homologava a conta de liquidação. A segunda hipótese previa que apresentados os cálculos pelo reclamante, poderia o Juiz do trabalho homologá-los, determinando a citação do reclamado para pagamento, podendo a conta de liquidação homologada ser discutida nos embargos à execução pelo reclamado e pelo exequente na impugnação à sentença de liquidação, nos termos do §3, do artigo 884, da CLT.

Com o advento da lei reformadora, após ser elaborada a conta e tornada líquida, o juiz deverá (e não mais poderá) abrir às partes prazo comum de oito dias para impugnação fundamentada com indicação dos valores e itens objetos de discordância, sob pena de preclusão (SCHIAVI, 2017, p. 115).

Importante observar que o prazo para as partes apresentarem suas considerações (concordância ou impugnação) acerca dos cálculos, passou a ser de 8 (oito) dias e não mais de 10 (dez) dias, o que era determinado pela lei antiga. O novo prazo tornou-se comum, antes era sucessivo, em razão da maioria dos processos trabalhistas tramitarem por meio eletrônico (PJ - e), possibilitando às partes acesso simultâneo, assim como agilidade na referida fase (SANTOS; HAJEL FILHO, 2019, p. 652).4

Ademais, no tocante daquilo que mudou, foi acrescido o §7, no referido artigo. O objetivo de tal inclusão foi de estabelecer que a “atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, conforme a lei nº8.177, de 1º de março de 1991”.

Para Enoque Ribeiro dos Santos e Ricardo Antonio Bittar Hajel Filho (2019, p. 653), em uma análise do novo parágrafo 7º, sob qual índice deve embasar na correção monetária dos cálculos trabalhistas, pode-se concluir que o objetivo do legislador foi o de impedir que o Tribunal Superior do Trabalho utilizasse de outros índices para a correção monetária nos cálculos de liquidação de decisões trabalhistas.

Ademais, perquirem Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017) que existe debate na ordem jurídica, até mesmo no tocante aos créditos em favor e/ou contrários ao Estado, no que diz respeito a incongruência técnica, econômica e jurídica do TR como fator de atualização, de modo que se trata, de uma fórmula de poupança, que não acompanha os índices oficiais de preços existentes no País ao longo das últimas décadas.

Refere ainda que a escolha pelo referido índice de atualização monetária, pelo legislador, evidencia despreço ao valor do trabalho e aos créditos trabalhistas apurados no âmbito da Justiça do Trabalho.

Concluindo o presente capítulo, é possível verificar que apesar das importantes mudanças ocorridas na fase da execução e na liquidação da sentença, essa ainda faz parte do processo trabalhista como parte fundamental para a concessão do justo ao sujeito de direitos, e deve ser observada com notoriedade, de modo que a fase de liquidação da sentença é uma fase importante dentro do processo do trabalho, é uma fase intermediária entre a fase de conhecimento e a execução, nesta fase intermediária, é onde será apurado de forma precisa o *quantum debeatur*, valor este, que será devidamente apurado e compatível com o que é justo da parte vencedora da ação, essa na maioria das vezes, o empregado – trabalhador.

5.2 A Problemática dos valores atribuídos aos pedidos da petição inicial

A partir da análise da fase de execução e liquidação da sentença no processo trabalhista, verificou-se que o processo do trabalho possui uma fase específica e de notável importância no processo laboral, e apesar da reforma trabalhista, a fase de liquidação da sentença continua sendo a fase apropriada para a real apuração dos cálculos aritméticos para a apuração do valor devido à parte vencedora do processo judicial.

Assim, passa-se a uma reflexão acerca da necessidade de liquidação dos pedidos na petição inicial, bem como da problemática da limitação da condenação aos valores atribuídos na inicial.

O parágrafo único do art. 8º da CLT apresenta uma regra geral: admite-se a aplicação subsidiária do direito comum ao direito do trabalho, desde que exista lacuna e não haja incompatibilidade com os princípios fundamentais deste ramo do Direito (MONTEIRO, 2016).

Do mesmo modo, o artigo 769 da Consolidação das Leis do Trabalho utiliza-se de duas condições para a aplicação subsidiária de outros ramos do direito, uma delas é que haja omissão de tema processual na CLT, e a outra é que a norma emprestada proveniente do direito

processual comum não seja incompatível com os princípios do processo do trabalho (MONTEIRO, 2016).

O NCPC confirma ainda a possível aplicação subsidiária e supletiva de seus artigos ao processo do trabalho, de forma expressa, no seu art. 15.

Destarte, pelos dispositivos supramencionados resta evidente que, além da exigência clara de omissão quanto à matéria, é necessária uma compatibilidade do dispositivo processual comum com os princípios que são tão preciosos à Justiça do Trabalho (MONTEIRO, 2016).

Sobre tal necessidade de simetria, Mauricio Godinho Delgado ressalta que a hierarquia normativa no direito do trabalho não acompanha o método do direito comum:

O critério normativo hierárquico vigente no Direito do Trabalho opera da seguinte maneira: a pirâmide normativa constrói-se de modo plástico e variável, elegendo para seu vértice dominante a norma que mais se aproxime do caráter teleológico do ramo jus trabalhista. [...] a matriz teleológica do Direito do Trabalho aponta na direção de conferir solução às relações empregatícias segundo um sentido social de restaurar, hipoteticamente, no plano jurídico, um equilíbrio não verificável no plano da relação econômico-social de emprego [...] (2011, p. 174).

Reflete o autor, dessa forma, que o parâmetro teleológico para verificar a validade de uma norma no contexto jus trabalhista é o princípio da norma mais favorável ao trabalhador (MONTEIRO, 2016).

O princípio direcionador basilar do Direito do Trabalho, que melhor incorpora e expressa seu sentido teleológico constitutivo, é, como visto, o princípio da norma mais favorável ao trabalhador. Assim, aplica-se ao caso concreto - sendo naquele caso hierarquicamente superior - a norma mais favorável ao empregado. [...] (DELGADO, 2011, p. 174-175).

Nesse seguimento, de que o parâmetro teleológico interpretativo é compreender qual é a norma mais efetiva na defesa dos direitos sociais, Carlos Henrique Bezerra Leite atesta a possibilidade de se aplicarem normas do CPC no processo do trabalho:

Ademais, se o processo nada mais é do que instrumento de realização do direito material, é condição necessária aplicar as normas do CPC que, na prática, impliquem a operacionalização do princípio da máxima efetividade da tutela jurisdicional, que tem no princípio da celeridade uma de suas formas de manifestação. Isso significa que as normas do processo civil, desde que impliquem maior efetividade à tutela jurisdicional dos direitos sociais trabalhistas, devem ser aplicadas nos domínios do processo do trabalho como imperativo de promoção do acesso do cidadão-trabalhador à jurisdição justa (LEITE, 2014, p. 108).

No que tange a exigibilidade legal de se observar a coerência do dispositivo do direito processual comum, também, com os princípios do direito do trabalho, e levando em conta, ainda, que a vertente de validade normativa do direito do trabalho evidencia-se em princípios,

estes não podem ser deixados de lado, quando da aplicação subsidiária ou supletiva do Código de Processo Civil.

Traçada uma linha de raciocínio sobre a aplicabilidade do CPC no processo do trabalho, verificou-se então que a partir da reforma trabalhista, como já examinado nos capítulos anteriores, houve alteração dos requisitos da petição inicial trabalhista, assim, nasceu daí a controvérsia, ou seja, se a indicação do valor do pedido na inicial limita a condenação na sentença proferida pelo juiz, nos termos do art. 492 do CPC/2015³⁴ ou o valor é uma mera estimativa para fins de procedimento, nos termos do art. 2º da lei 5.584/1970³⁵ e art. 12, § 2º da Instrução Normativa nº 41 do TST.

Assim, na petição inicial, a partir da lei nº 13.467/2017 encontra-se a necessidade de liquidação dos valores correspondentes aos pedidos, sendo que, anteriormente à reforma trabalhista, no rito ordinário, a providência era tomada somente após a prolação da sentença, na fase de liquidação, pois a decisão dos juízes, em regra, eram ilíquidas, apenas apontando valores provisórios de condenação para fins de recolhimentos de custas e depósito recursal.

Faz-se necessário lembrar, que nos processos laborais circundam, na inteira maioria das vezes, na prestação de parcelas pecuniárias e de natureza alimentar, os quais são irrenunciáveis³⁶ e portanto, a decisão do juiz não dever ser limitada aos valores atribuídos na peça inicial, pois durante a instrução processual é que se averiguará o real direito do autor e somente na fase de liquidação é que o *quantum debeatur* dever ser apurado.

Refere o jurista Felipe Bernardes que há, portanto, a possibilidade de apresentação de valor genérico aos pedidos na exordial, quando esses se tratarem de cálculos contábeis complexos:

Dessa forma, embora não conste do texto da CLT, é inevitável a aplicação das exceções contidas no art. 324, §1º, do CPC (dada a omissão da CLT e a compatibilidade com os princípios do Processo do Trabalho), que permitem a prolação de sentença genérica em algumas hipóteses. Isso porque a aplicação de tais exceções é imperativo lógico-jurídico, cuja não observância geraria situação de perplexidade e de impedimento ilegítimo ao exercício do direito de ação (2017).

³⁴ Art. 492. É vedado ao juiz proferir decisão de natureza diversa da pedida, bem como condenar a parte em quantidade superior ou em objeto diverso do que lhe foi demandado.

³⁵ Art. 2º. Nos dissídios individuais, proposta a conciliação, e não havendo acordo, o Presidente, da Junta ou o Juiz, antes de passar à instrução da causa, fixar-lhe-á o valor para a determinação da alçada, se este for indeterminado no pedido.

³⁶ Art. 1.707. Pode o credor não exercer, porém lhe é vedado renunciar o direito a alimentos, sendo o respectivo crédito insuscetível de cessão, compensação ou penhora.

Verifica-se, portanto, quando não for possível, de pronto, determinar o valor dos pedidos, a sentença poderá ser, lícitamente ilíquida, para que na sua fase seguinte, possa haver a correta liquidação dos pedidos, nos termos do art. 879 e seguintes da CLT³⁷.

Nota-se, dessa forma, que após a pronúncia sentencial, haverá uma fase própria para a liquidação dos pedidos, assegurado sob o manto do devido contraditório e ampla defesa, podendo as partes se manifestar em relação aos valores apurados a cada pedido realizado e se esse corresponde ao pedido feito na ação trabalhista.

Assim sendo, partindo dessa premissa, entende-se pela aplicação, nos processos trabalhistas, no entendimento consolidado no âmbito do TST, no tocante, a possibilidade da indicação dos valores dos pedidos por mera estimativa, nos termos do art. 12, § 2º da Instrução Normativa nº 41, que assim prevê: “para fim do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, da CLT, o valor da causa será estimado, observando-se, no que couber, o disposto nos artigos 291 a 293 do Código de Processo Civil”.

Tal solução se impõe à luz do princípio constitucional do acesso à justiça (CF, art. 5, XXXV), já que a exigência da liquidação dos pedidos na inicial, bem como impor a limitação da condenação atrelada aos pedidos da ação, acabaria por criar obstáculos práticos irrazoáveis e intransponíveis ao ajuizamento da ação e, em especial, trazendo renúncias aos valores devidos a título de verbas alimentares.

Ademais, a desembargadora Carina Rodrigues Bicalho ao analisar a inovação do artigo 840, da CLT, não identificou a necessidade de liquidação dos pedidos como requisito de validade da petição inicial, “mesmo porque a liquidação é fase do processo do trabalho ao passo que a indicação do valor dos pedidos é requisito da petição inicial, os quais não se confundem”. De modo que, no seu entendimento, o referido artigo exige uma mera estimativa do valor de cada pedido, e não a sua liquidação propriamente, com todos os critérios adotados em um cálculo, com cada um dos reflexos trabalhistas (MIGALHAS, 2019).

5.3 Análise jurisprudencial

A presente análise jurisprudencial tem o intuito de comparar a teoria até então examinada com a prática e também afirmar os fatos acima expostos, pois apesar da Consolidação das Leis do Trabalho determinar a liquidação dos pedidos na petição inicial trabalhista, os Tribunais veem entendendo de outra maneira.

³⁷ Art. 879. Sendo ilíquida a sentença exequenda, ordenar-se-á, previamente, a sua liquidação, que poderá ser feita por cálculo, por arbitramento ou por artigos.

A seguir, apresentar-se-á o entendimento de julgados acerca do assunto estudado neste capítulo.

EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. AUSÊNCIA DE INDICAÇÃO DE VALORES. RECLAMATÓRIA TRABALHISTA AJUIZADA APÓS A ENTRADA EM VIGOR DA LEI 13.467/2017. Embora a Lei 13.467/17 tenha acrescentado aos requisitos da petição inicial a necessidade de indicação de valores aos pedidos formulados, impõe-se a oportunização à parte de emendar a petição inicial, para fins de adequação ao disposto no art. 840, § 1º, da CLT, devendo a parte apontar apenas um valor estimado, não necessitando um cálculo que apure efetivamente o valor devido (TRT-4, 2019a, grifou-se).

A presente decisão do TRT da 4ª Região, trata-se de Recurso Ordinário interposto por Luis Aurélio Heffel em face de CRBS S/A, onde inconformado com a sentença, o reclamante interpôs o presente recurso objetivando a reforma da sentença no tocante à extinção do feito sem resolução do mérito, porque não preenchia o requisito estabelecido no §1º do artigo 840 da CLT. O juízo de origem extinguiu o processo sem resolução do mérito, uma vez que não teria sido atribuído valores aos pedidos.

Acontece que, previamente à extinção do processo sem resolução do mérito, deve ser oportunizado à parte, a emenda à inicial para corrigir o vício, conforme preceitua os artigos 317 e 321 do CPC, aplicáveis subsidiariamente ao processo do trabalho na forma do artigo 769 da CLT.

Assim, o Desembargador Clóvis Fernando Schuch Santos deu provimento ao recurso para determinar o retorno dos autos à origem, para oportunizar à parte autora a emenda à petição inicial, para adequá-la ao disposto no artigo 840, §1º, da CLT, ressaltando que a parte reclamante deveria apontar apenas um valor estimado aos pedidos, não necessitando um cálculo que apurasse efetivamente o valor devido.

Este julgamento foi proferido em 2019, ou seja, posteriormente à reforma trabalhista, com o entendimento de que o artigo 840, §1º, da CLT, não exige a liquidação dos pedidos, mas tão somente a indicação de valores estimados, para fins de apuração das custas, honorários advocatícios e do rito processual.

Dessa maneira, o seguinte julgado é proferido também pelo TRT da 4ª Região, mas por turma diversa, esta que traz entendimento semelhante, onde prevê que ao atribuir valores de forma estimativa aos pedidos, a parte litigante atende suficientemente aos requisitos atualmente estabelecidos no artigo 840, §1º, da CLT, redação dada pela lei nº 13.467/2017, no entanto, os valores indicados a cada pedido na exordial não limitam a condenação, vejamos:

RECURSO DA RECLAMANTE. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO. VALORES ATRIBUÍDOS NA PETIÇÃO INICIAL. A norma do referido art. 840, § 1º, da CLT,

com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, comporta interpretação sistematicamente adequada ao ordenamento jurídico, aliado aos princípios da simplicidade das formas e da instrumentalidade que permeiam o processo do trabalho, tudo para o fim de resguardar a garantia das partes ao acesso à Justiça. Desta forma, ao atribuir valores de forma estimativa aos pedidos, de natureza condenatória, a parte litigante atende suficientemente aos requisitos atualmente estabelecidos no referido dispositivo, fixando o valor da causa para efeito de alçada e rito processual. Não é, portanto, razoável que seja delimitador da condenação, pois somente na fase de execução - momento processual adequado ao cálculo dos valores reais correspondentes a cada parcela deferida - serão apurados os valores devidos. Recurso provido (TRT-4 – 2019b).

A presente decisão, julgada em 01 de outubro de 2019, trata-se de um recurso ordinário interposto pela Reclamante Tanise Maria Buche Rudkeem face à sentença proferida pelo juízo *a quo*, postulando além de outros a reforma da decisão quanto à aplicação da lei nº 13.467/2017, em relação a limitação da condenação aos valores apontados na petição inicial, adicional de insalubridade e honorários de sucumbência.

O presente recurso da reclamante foi provido pela Desembargadora Angela Rosi Almeida Chapper, entendendo que, em que pese as alterações ocorridas com a reforma trabalhista, é incabível a limitação da condenação aos valores individualmente atribuídos na petição inicial, para cada pedido. De modo que, os valores atribuídos são estimativos, razão pela qual devem ser esclarecidos na liquidação da sentença, momento processual oportuno para o cálculo dos valores reais correspondentes a cada parcela deferida. Diante disso, foi determinada a exclusão da limitação da condenação aos valores atribuídos a cada pedido.

Ainda no entendimento proferido, fora destacado que a busca pelo Judiciário não deve ser obstaculizada, expressa ou implicitamente, por qualquer meio processual ou restritiva interpretação legislativa, sob pena de infringir garantias constitucionais que asseguram a dignidade da pessoa humana e o acesso à justiça.

Por conseguinte, é referido na presente decisão que “a previsão legal, ao estabelecer como requisitos da petição inicial” que o pedido seja “certo, determinado e com indicação do seu valor” não deve ser entendido como exigência de prévia e antecipada liquidação das pretensões deduzidas, sendo necessário apenas, a parte estimar os valores de todos os pedidos, observando quando cabível, o disposto nos artigos 291 a 293 do CPC/2015, “em conformidade com a orientação estabelecida no artigo 12, §2, da Instrução Normativa nº 41, editada pela Resolução do TST, nº 221, em 21 de junho de 2018” (TRT-4, 2019b).

Diante disso, é necessário lembrar que ao litigar no poder judiciário, em busca de valores não adimplidos pelo empregador, o trabalhador não tem acesso à toda a documentação necessária para estabelecer exata quantificação pecuniária às suas pretensões, pois esta, via de regra, encontra-se em poder do empregador.

Dando continuidade à análise dos entendimentos jurisprudenciais, é importante examinar o entendimento de TRTs de diferentes regiões do país, a fim de verificar o seu posicionamento quanto a referida problemática:

MANDADO DE SEGURANÇA. ARTIGO 840, § 1º DA CLT. REQUISITO DA PETIÇÃO INICIAL. ESTIMATIVA DE VALORES. A inovação introduzida ao art. 840 da CLT pela lei 13.467/17 diz respeito aos requisitos de validade da petição inicial, expondo a necessidade de que o pedido seja certo, determinado e com indicação de seus valores. Assim sendo, desnecessário a liquidação dos pedidos como requisito de validade da petição inicial, mesmo porque a liquidação é fase do processo do trabalho ao passo que a indicação do valor dos pedidos é requisito da petição inicial, os quais não se confundem (TRT-1, 2019).

A seguinte decisão julgada em 21 de março de 2019, trata-se de Mandado de Segurança impetrado por Celio Mendes Cruz à r. decisão proferida pelo juízo da 19ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro/RJ. Sustentou o impetrante que o atendimento aos requisitos da petição inicial, não significaria a liquidação dos pedidos, de modo que tal necessidade, acabaria por ofender norma constitucional do artigo 5º, inciso XXXV, da CRFB/88.

Da análise de admissibilidade do Mandado de Segurança, entendeu a Desembargadora que a inovação introduzida pelo artigo 840, §1, da CLT pela lei nº 13.467/2017 diz respeito aos requisitos de validade da petição inicial, expondo a necessidade de que o pedido seja certo, determinado e com indicação de seus valores e que tal exigibilidade, trata-se de uma estimativa do valor de cada pedido, os quais, somados, indicarão o valor da causa.

Refere ainda eu sua decisão que não se extrai da leitura do referido dispositivo a necessidade de liquidação dos pedidos como requisito de validade da peça inaugural, até porque a liquidação é fase do processo do trabalho, ao passo que a indicação do valor dos pedidos é requisito da peça inicial, os quais não devem ser alternativos.

Ainda ressalta que, se o autor devesse liquidar a inicial seria o mesmo que antecipar uma fase do processo que, pela logicidade, deve ser posterior à fase de conhecimento, ferindo assim, o devido processo legal substancial, pois acabaria por onerar o autor pela apresentação de pedido líquido e com planilha de cálculo, capaz, portanto, de limitar o valor da condenação, e assim não percebendo o reclamante, a totalidade dos seus direitos, pois estimou valor menor, que ao final, viu-se merecedor.

Assim, a 6ª Turma determinou, por unanimidade, que os valores deferidos ao reclamante sejam apurados quando da liquidação da sentença, sem qualquer limitação à estimativa numérica apresentada na petição inicial.

Dando continuidade à análise dos entendimentos dos Tribunais Regionais do Trabalho, examina-se na sequência o julgamento proferido pelo TRT da 12ª Região, vejamos:

ACÇÃO POSTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. VALORES ATRIBUÍDOS NA PETIÇÃO INICIAL AOS PEDIDOS. ART. 840, § 1º, DA CLT. MERA ESTIMATIVA. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO INDEVIDA. O valor atribuído pelo demandante aos pedidos na peça inaugural, para fins de cumprimento do disposto na atual redação do § 1º do art. 840 da CLT, é meramente estimativo, inexistindo previsão legal para restringir a condenação ao valor indicado (TRT-12, 2020).

A decisão proferida pela 3ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC), julgou o presente recurso ordinário interposto por Ivanete Natalia da Silva em face da sentença que determinou que quando da liquidação da sentença, deveria ser observado o limite do valor atribuído na inicial aos pedidos postulados pela autora.

Em sua decisão a Desembargadora Quezia de Araujo Duarte Nieves Gonzalez refere que apesar da alteração do artigo 840, §1, da CLT, este não faz referência quanto à restrição da condenação ao valor indicado na peça inicial, de modo que não haveria razão para a limitação da condenação.

Apontou ainda a relatora que o §2, do artigo 12 da Instrução Normativa nº 41/2018 do TST, refere que “para fins do que dispõe o artigo 840, §§ 1º e 2º, da CLT, o valor da causa será estimado, observando-se no que couber, os artigos 291 a 293 do CPC/2015” (TRT-12, 2020). Assim, proferiu o recurso, a fim de afastar a limitação da condenação aos valores indicados na petição inicial.

Diante do exposto, percebe-se que, os Tribunais Regionais do Trabalho do país, veem tendo o entendimento de que os valores atribuídos a cada pedido na petição inicial, possuem caráter meramente estimativo, de modo que é necessário tal estimativa, a fim de determinar o rito processual, bem como o pagamento de custas processuais e honorários de sucumbência. Ademais, os valores estimados na peça inicial não possuem condão de limitar a condenação, vez que o cálculo para a verificação do valor correto das verbas trabalhistas, que é de direito do reclamante será realizado em fase própria, qual seja, a fase de liquidação da sentença.

Outrossim, o referido assunto ainda possui grandes controvérsias, vez que alguns colegiados do Tribunal Superior do Trabalho vêm entendendo por limitar a condenação, quando houver pedido líquido e certo na ação, devendo a condenação se limitar ao valor especificado na inicial, com o argumento de violação dos artigos 141 e 492 do CPC/2015, entendimentos estes que vão em confronto com o artigo 12, §2º da IN nº 41 editada pelo mesmo órgão em 2018, bem como aos princípios do processo trabalhista. Tais entendimentos encontram-se aguardando pacificação.

6 CONCLUSÃO

Em 11 de novembro de 2017 entrou em vigor a conhecida lei da reforma trabalhista, a qual implementou uma série de mudanças, tanto no direito material como processual do trabalho. Para alguns juristas e especialmente para o Relator Rogério Marinho, a reforma trabalhista veio para adaptar os fenômenos trazidos pela globalização, de forma a modernizar o direito do trabalho.

A partir disso, o presente trabalho buscou analisar a evolução do Direito do Trabalho em âmbito mundial, examinando os caminhos percorridos até a sua constitucionalização no Direito Brasileiro. Somente no ano de 1988, o trabalhador teve seus direitos consagrados na Carta Maior, a qual estabeleceu os princípios de proteção da parte hipossuficiente da relação trabalhista – o trabalhador.

No entanto, no ano de 2017 os legisladores responsáveis pela reforma trabalhista acabaram por flexibilizar direitos trabalhistas sob a alegação de modernização do Direito do Trabalho, a fim de elevar o índice de novas contratações. Acontece que, tal abrandamento da legislação trabalhista, além de suprimir direitos da esfera material também alterou normas de direito processual do trabalho.

Portanto, no presente trabalho buscou por analisar as alterações realizadas pela reforma, no tocante aos requisitos da petição inicial trabalhista. De modo que, a Lei nº 13.467/2017 acabou por aproximar o procedimento do processo civil ao do processo do trabalho, abeirando assim, os requisitos da petição inicial, na medida em que passou a exigir, na nova redação do artigo 840, §1º que o pedido deve ser certo, determinado e com a indicação do seu valor, sob pena, do não atendimento dos requisitos levar ao julgamento do feito sem resolução do mérito, afastando assim a simplicidade especializada anteriormente no processo do trabalho.

Acontece que, com a nova redação concedida ao artigo 840, §1, da CLT, passou-se a discussão sobre a liquidação dos valores elencados pelo autor na petição inicial. Trazendo à tona a problemática da limitação da condenação atrelada ao valor dos pedidos, onde uma parte da doutrina entende que os valores da petição inicial trabalhista devem ser liquidados pela parte reclamante, e que, portanto, a sentença proferida pelo juiz deve limitar-se aos valores atribuídos, sob o argumento de violação dos artigos 141 e 492 do CPC/2015.

Sobrevém que com o estudo realizado no presente trabalho, foi possível verificar e compreender de acordo com a outra parte da doutrina o entendimento de que não há a necessidade de liquidação dos pedidos por parte do reclamante na petição inicial. Assegurando que na peça exordial poderá ser apontado apenas um valor por estimativa, atendendo a todos os

pedidos nos termos dos artigos 291 a 293 do Código de Processo Civil, em conformidade com a orientação estabelecida no artigo 12, §2, da Instrução Normativa nº 41, editada pela Resolução do TST, nº 221, em 21 de junho de 2018.

Ainda, compreendeu-se que os valores atribuídos nos pedidos da peça inicial não devem limitar a condenação, vez que, após a sentença possui a fase de liquidação, momento oportuno para a real apreciação do valor dos pedidos deferidos ao autor.

Diante da importância dos princípios em todo o ordenamento jurídico e em especial ao Processo do Trabalho, eis que, os princípios são mandamentos nucleares do sistema processual do trabalho, servindo de critério para sua apropriada compreensão e inteligência, pois oferece suporte ao ordenamento jurídico, especialmente na aplicação da lei, a fim de garantir o preceito maior que é a dignidade da pessoa humana.

Assim, sob o prisma do princípio da proteção e o princípio do *in dubio pro operário* deve-se extrair da leitura do artigo 840, §1, da CLT a não necessidade de liquidação dos pedidos como requisito de validade da peça inaugural, até porque a liquidação é fase do processo do trabalho, e o referido dispositivo somente menciona a necessidade do valor dos pedidos e não a necessidade de pedidos liquidados.

Além disso, a partir da análise da fase de execução e liquidação da sentença no processo trabalhista, verificou-se que o processo do trabalho possui uma fase específica e de notável importância no processo laboral, e apesar da reforma trabalhista, a fase de liquidação da sentença continua sendo a fase apropriada para a real apuração dos cálculos aritméticos e para a apuração do valor devido à parte vencedora do processo judicial.

Ademais, nenhum dispositivo da Consolidação das Leis do Trabalho refere que os valores atribuídos na peça inicial acabam por limitar a condenação, assim, é incabível a limitação da condenação aos valores atribuídos para cada pedido na petição inicial. De modo que, os valores atribuídos são estimativos, razão pela qual devem ser esclarecidos na liquidação da sentença, momento processual oportuno para o cálculo dos valores reais correspondentes a cada parcela deferida.

Ainda, como os princípios peculiares do Direito do Trabalho decorrem do princípio da proteção, não há dúvida de que a extra e a ultrapetição são elementos do Direito do Trabalho por expressarem esse princípio maior e, mais, por serem a maior expressão desse princípio no âmbito do processo. Dessa forma, o julgamento *extra ou ultra petita* não é nada mais que a representação de modo indireto da irrenunciabilidade de certos direitos substantivos do trabalhador, além de elevar o direito material sobre o direito processual, colocando este como

“instrumento de efetivação daqueles e, por fim, expressão maior do princípio protetor da esfera do processo laboral” (TEODORO, 2011, p. 157).

Tal solução se impõe à luz do princípio constitucional do acesso à justiça (CF/88, art. 5, XXXV), já que a exigência da liquidação dos pedidos na inicial, bem como impor a limitação da condenação atrelada aos pedidos da ação, acabaria por criar obstáculos práticos irrazoáveis e intransponíveis ao ajuizamento da ação e, em especial, trazendo renúncias aos valores devidos a título de verbas alimentares.

Ademais, a busca pelo Judiciário não deve ser obstaculizada, expressa ou implicitamente, por qualquer meio processual ou restritiva interpretação legislativa, sob pena de infringir garantias constitucionais que asseguram a dignidade da pessoa humana e o acesso à justiça.

Por todo o exposto, o referido assunto ainda possui grandes discordâncias doutrinárias e jurisprudenciais, necessitando de pacificação. Assim o tema em questão é muito abrangente, o que impulsiona à realização de pesquisas mais aprofundadas.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A Organização Internacional do Trabalho e a proteção aos direitos humanos do trabalhador. **Revista eletrônica**: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações, Porto Alegre, RS, v.3, n. 38, p. 56-71, jan. 2007.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A proteção internacional aos direitos humanos dos trabalhadores: a declaração da OIT sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho de 1988. R. **Fórum trabalhista- RFT**. Belo Horizonte, ano 6, n. 26, p. 81-99, jul./set. 2017.

BASILE, César Reinaldo Offa. **Processo do trabalho**: recursos trabalhistas, execução trabalhista e ações de rito especial. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

BEBBER, Júlio César. **Processo do trabalho**: adaptação à contemporaneidade. São Paulo: LTr, 2011.

BERNARDES, Felipe. Petição Inicial na Reforma Trabalhista. **Jota**, Direito do Trabalho. 10/2017. Disponível em: <https://www.jota.info/paywall?redirect_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/pensando-direito/peticao-inicial-na-reforma-trabalhista-26102017>. Acesso em: 10 maio 2020.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. **A Reforma Trabalhista e os honorários de advogado na Justiça do Trabalho**. Abr. 2018. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/139852>>. Acesso em: 2020.

BRASIL. **Constituição Política do Império do Brasil (de 25 de março de 1824)**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm>. Acesso em: 02 fev. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 2019 e 2020.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5452, de 1º de maio 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 2019 e 2020.

BRASIL. Decreto-Lei n. 4.657, de 4 de setembro de 1942. **Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm>. Acesso em: 28 abr. 2020.

BRASIL. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Acesso em: 2019 e 2020.

BRASIL. Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015. **Código de Processo Civil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 2019 e 2020.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Constituição dirigente e vinculação do legislador**: contributo para a compreensão das normas constitucionais programáticas. 2. ed. Coimbra: Coimbra, 1994.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES; Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2017.

CASTELO, Jorge Pinheiro. Da aplicação subsidiária e supletiva do Novo CPC ao processo do trabalho (art. 15): exemplos de institutos, estruturas, conceitos, esquemas lógicos, técnicas e procedimentos incidentes sobre o processo do trabalho decorrentes da aplicação subsidiária e supletiva de procedimentos do Novo CPC. **Revista LTr**, v. 79, n. 8, ago. 2015. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/155772>>. Acesso em: 12 abr. 2020.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do Trabalho**. 7.ed. São Paulo: Atlas, 2013.

CONSULTOR JURÍDICO. **Orientação aponta dispositivos do novo CPC aplicáveis a ação trabalhista**. 2016. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2016-abr-18/norma-aponta-dispositivos-cpc-aplicaveis-acao-trabalhista>>. Acesso em: 26 abr. 2020.

DELGADO, Gabriela Neves; RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos de Campos. Os direitos sociotrabalhistas como dimensão dos direitos humanos. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 79, n. 2, p. 199-219, 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Ltr, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à lei n. 13.467/2017. São Paulo: Ltr, 2017.

DUARTE NETO, Bento Herculano. Repercussões relevantes do Novo CPC na Execução Trabalhista. **R. Fórum Trabalhista – RFT**. Belo Horizonte, ano 6, n. 25, p. 9-48, abr./jun. 2017. Disponível em: <<https://www.editoraforum.com.br/wp-content/uploads/2017/06/novo-cpc-direito-trabalho.pdf>>. Acesso em: 12 abr. 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. 70 anos da Consolidação das Leis do Trabalho e reforma trabalhista: o debate sobre a desregulamentação e a flexibilização. **Revista Fórum Trabalhista - RFT**, Belo Horizonte, ano 2, n. 5, p. 43-49, mar./abr. 2013.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed., rev., atual. E ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

GOMES, Arthur Marcel Batista. A utilização do Direito Processual Civil no Direito Processual do Trabalho através da interpretação do artigo 769 da CLT em relação ao novo Código de Processo Civil. **Conteúdo Jurídico**. 2017. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/48602/a-utilizacao-do-direito-processual-civil-no-direito-processual-do-trabalho-atraves-da-interpretacao-do-artigo-769-da-clt-em-relacao-ao-novo-codigo-de-processo-civil>>. Acesso em: 25 abr. 2020.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito Processual do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 17. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2014.

LODUCA, José Paulo. As Fases de Liquidação e Execução de Sentença no Processo de Execução Trabalhista: Controvérsias e Peculiaridades. **Âmbito Jurídico**, 10/2019. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/as-fases-de-liquidacao-e-execucao-de-sentenca-no-processo-de-execucao-trabalhista-controversias-e-peculiaridades-2/>>. Acesso em: 05 abr. 2020.

MARINHO, Deputado Rogério. **Relatório do Projeto de Lei 6.787/16**. 2017. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961>. Acesso em: 03 mar. 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista: entenda o que mudou: CLT comparada e comentada**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MIGALHAS. **Liquidação dos pedidos não é requisito de validade da petição inicial**. 2019. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/quentes/302411/liquidacao-dos-pedidos-nao-e-requisito-de-validade-da-peticao-inicial>>. Acesso em: 10 maio 2020.

MOLINA, André Araújo. A NOVA PETIÇÃO INICIAL TRABALHISTA. **Revista de Direito do Trabalho**. vol.193, p.103-143, set. 2018.

MONTEIRO, Thiago Loures Machado Moura. Inaplicabilidade do artigo 916 do NCPC no Processo do Trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 62, n. 94, p. 223-234, jul./dez. 2016. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/32903/Revista_94-223-234.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 34. ed. São Paulo. Ltr, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, Amaury Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 41. ed. São Paulo: Ltr, 2018.

PEREIRA, Leone. **Manual de processo do trabalho**. 6.ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

PINTO, Raymundo. Uma análise da Reforma Trabalhista sem radicalismos. **JusLaboris**, Revista brasileira de direito público: RBDP, Ano 15, n. 59, out./dez. 2017. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/163778>>. Acesso em: 2020.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**: fac-similada. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos; HAJEL FILHO, Ricardo Antonio Bittar. **Curso de direito processual do trabalho**. 3. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2019.

SCHIAVI, Mauro. **A reforma trabalhista e o processo do trabalho**: aspectos processuais da Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

SCHIAVI, Mauro. **Coleção preparatória para concursos jurídicos**: Processo do trabalho, v. 16. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

SCHIAVI, Mauro. Os princípios do direito processual do trabalho e a possibilidade de aplicação subsidiária do CPC quando há regra expressa da CLT em sentido contrário. **Rev. TST**, Brasília, vol. 73, nº 1, jan/mar 2007. Disponível em: <http://www.ufnet.br/~tl/otherauthorsworks/schiavi_principios_dpt.pdf>. Acesso em: 25 maio 2020.

SILVA, Elizabet Leal da Silva; STURMER, Gilberto. Evolução do direito do trabalho no âmbito constitucional brasileiro no período compreendido de 1824 a 1969, **Arquivo Jurídico**, ISSN 2317-918X, Teresina-PI, v. 2, n. 2, p. 66-84 Jul./Dez. de 2015. Disponível em: <<https://revistas.ufpi.br/index.php/raj/article/viewFile/4672/2695>>. Acesso em: 09 fev. 2020.

SILVA, Homero Batista Mateus. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, Lúcia Marina de Souza. **Extra e ultrapetição no processo do trabalho**: instrumentalismo processual e ativismo judicial em prol da efetivação dos direitos fundamentais trabalhistas. 2014. Dissertação (Pós-Graduação stricto sensu em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2014.

SILVA, Lúcia Marina de Souza. **Extra e Ultrapetição**: Tendências do Direito Processual do Trabalho brasileiro? 2013. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=48755028069daa19>>. Acesso em: 28 abr. 2020.

SILVA, Walkure Lopes Ribeiro da. Direito do trabalho brasileiro: principais aspectos de sua evolução histórica e as propostas de modernização. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v.69, n. 2, p. 120/138, jul./dez. 2003.

STURMER, Gilberto. **Direito Constitucional do trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2014.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. Julgamento "extra" e "ultra petita" no procedimento trabalhista. O Brasil precisa avançar. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 15, n. 2411, 6 fev. 2010. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/14320>>. Acesso em: 28 abr. 2020.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. **O juiz ativo e os direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2011.

VALENTE, José Alexandre Barra. Execução no processo do trabalho. **Academia Brasileira de Direito Constitucional**. [s.d.]. Disponível em:

<<http://www.abdconst.com.br/especializacao/7100.pdf>>. Acesso em: 05 maio 2020.

VECCHI, Ipojuncan Demétrius. **Direito material do trabalho**: noções introdutórias, relações de emprego e contrato de trabalho. Curitiba: Juruá, 2014.

VIVEIROS, Luciano. **CLT comentada pela reforma trabalhista** (Lei nº 13.467/2017). 9. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

TRT-1 - TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO – MS. **RO 0100907-04.2018.5.01.0000**, Relator: Desembargadora CARINA RODRIGUES BICALHO, Data do julgamento: 21/03/2019, Data de publicação: 29/03/2019 no DEJT

TRT-1 - TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO. **AP n. 01923/89**. Terceira Turma, Relator: Juiz Azulino Joaquim de Andrade Filho, DORJ 3-6-1992.

TRT-4 – TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. **RO 0020299-13.2018.5.04.0751**, Relator: Desembargadora ANGELA ROSI ALMEIDA CHAPPER, Data do julgamento: 01/10/2019, 5º Turma, Data de publicação: 02/10/2019b no DEJT

TRT-4 – TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. **RO 0020670-34.2018.5.04.0732**, Relator: Desembargador CLOVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS, Data do julgamento: 20/02/2019, 2º Turma, Data de publicação: 22/02/2019a no DEJT

TRT-12 – TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO – **RO 0000478-55.2018.5.12.0054** 3º Câmara, Relator: Desembargadora Quezia de Araujo Duarte Nieves Gonzalez, Data do julgamento: 04/03/2020, Data de publicação: 27/03/2020 no DEJT.

TST – TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Resolução n. 221, de 21 de junho de 2018. **Edita a Instrução Normativa nº 41 que dispõe sobre as normas da CLT, com as alterações da Lei n. 13.467/2017 e sua aplicação ao processo do trabalho**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/RESOLUCAO+221+-+21-06-2018.pdf/4750fdb-8c09-e017-9890-96181164c950>>. Acesso em: 2020.

ANEXOS

Acórdão: 0020670-34.2018.5.04.0732 (RO)

Redator: CLOVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS

Órgão julgador: 3ª Turma

Data: 22/02/2019



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

Identificação

PROCESSO nº 0020670-34.2018.5.04.0732 (RO)

RECORRENTE: LUIS AURELIO HEFFEL

RECORRIDO: CRBS S/A

RELATOR: CLOVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS

EMENTA

EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. AUSÊNCIA DE INDICAÇÃO DE VALORES. RECLAMATÓRIA TRABALHISTA AJUIZADA APÓS A ENTRADA EM VIGOR DA LEI 13.467/2017. Embora a Lei 13.467/17 tenha acrescentado aos requisitos da petição inicial a necessidade de indicação de valores aos pedidos formulados, impõe-se a oportunização à parte de emendar a petição inicial, para fins de adequação ao disposto no art. 840, § 1º, da CLT, devendo a parte apontar apenas um valor estimado, não necessitando um cálculo que apure efetivamente o valor devido.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: **à unanimidade de votos, dar provimento ao recurso, para determinar o retorno dos autos à origem, para oportunizar à parte autora a emenda à petição inicial, para fins de adequação ao disposto no art. 840, § 1º, da CLT, devendo a parte apontar apenas um valor estimado, não necessitando um cálculo que apure efetivamente o valor devido, sob pena de extinção do feito, sem resolução do mérito.**

Intime-se.

Porto Alegre, 20 de fevereiro de 2019 (quarta-feira).

RELATÓRIO

Inconformada com a sentença ID e626710 e 4c3ecca, a parte autora interpõe recurso ordinário (ID 2b3331f).

Objetiva a reforma da sentença no que tange à extinção do feito sem resolução do mérito, porque não preenchido o requisito estabelecido no §1º do artigo 840 da CLT.

Sem contrarrazões o recurso é submetido à apreciação deste Tribunal.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

1. RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR

1.1 EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO

A parte autora ajuizou a ação formulando a petição inicial sem atribuir valores aos pedidos ali elencados, fundamentando que quem detém documentos que seriam necessários para sua elaboração é a ré.

O Juízo de Origem extinguiu o processo sem resolução do mérito, uma vez que não teria sido atribuído valores aos pedidos.

A presente ação foi ajuizada quando já vigente a Lei n. 13.3467/2017, que entrou em vigor em 11-11-2017.

As hipóteses de inépcia da petição inicial estão elencadas no artigo 330 do CPC/2015, aplicável subsidiariamente ao Processo do Trabalho, estando ausentes no caso concreto.

O artigo 330, §1º, I, do CPC/2015 prevê as seguintes hipóteses de inépcia da petição inicial:

Considera-se inepta a petição inicial quando:

I - lhe faltar pedido ou causa de pedir;

II - o pedido for indeterminado, ressalvadas as hipóteses legais em que se permite o pedido genérico;

III - da narração dos fatos não decorrer logicamente a conclusão;

IV - contiver pedidos incompatíveis entre si.

Dispõe o art. 840, caput e § 1º, da CLT, com nova redação dada pela Lei nº 13.467/17:

Art. 840 - A reclamação poderá ser escrita ou verbal.

§ 1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

No presente caso, como já referido, a parte autora não indica, o valor dos pedidos formulados.

Apesar de a petição inicial não atender plenamente ao disposto no art. 840, § 1º, da CLT, trata-se de vício passível de saneamento, motivo pelo qual deve ser garantida ao autor a oportunidade de emendá-la.

Adota-se, no aspecto, o entendimento vertido na Súmula nº 263 do TST, a seguir transcrita:

PETIÇÃO INICIAL. INDEFERIMENTO. INSTRUÇÃO OBRIGATÓRIA DEFICIENTE. Salvo nas hipóteses do art. 330 do CPC de 2015 (art. 295 do CPC de 1973), o indeferimento da petição inicial, por encontrar-se desacompanhada de documento indispensável à propositura da ação ou não preencher outro requisito legal, somente é cabível se, após intimada para suprir a irregularidade em 15 (quinze) dias, mediante indicação precisa do que deve ser corrigido ou completado, a parte não o fizer (art. 321 do CPC de 2015).

Nesta mesma linha, dispõem os artigos 317 e 321 do CPC, aplicáveis subsidiariamente ao processo do trabalho na forma do art. 769 da CLT, *in verbis*:

Art. 317. Antes de proferir decisão sem resolução de mérito, o juiz deverá conceder à parte oportunidade para, se possível, corrigir o vício.

[...]

Art. 321. O juiz, ao verificar que a petição inicial não preenche os requisitos dos arts. 319 e 320 ou que apresenta defeitos e irregularidades capazes de dificultar o julgamento de mérito, determinará que o autor, no prazo de 15 (quinze) dias, a emende ou a complete, indicando com precisão o que deve ser corrigido ou completado.

Parágrafo único. Se o autor não cumprir a diligência, o juiz indeferirá a petição inicial.

Ainda neste mesmo sentido, o Enunciado nº 105 aprovado pela 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da ANAMATRA:

CLT, ART. 840, § 3º. Sentença sem exame do mérito. Necessidade de oportunizar a emenda. A exordial que não atende integralmente os requisitos legais deve ensejar oportunidade para emenda e não imediata sentença sem exame do mérito, sob pena de obstar o direito do autor à integral análise do mérito (CPC, arts. 4º, 6º, 317, 319 e 321; TST, Súmula 263).

Neste mesmo sentido, já decidiu esta 3ª Turma, conforme ementa abaixo transcrita, relativa a processo de relatoria da Exmª Desa. Maria Madalena Telesca:

DA INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL. AUSÊNCIA DE INDICAÇÃO DE VALORES. RECLAMATÓRIA TRABALHISTA AJUIZADA APÓS A ENTRADA EM VIGOR DA LEI 13.467/2017. Não obstante a Lei 13.467/17, ter acrescentado aos requisitos da petição inicial a necessidade de indicação de valores aos pedidos, há de ser oportunizado à parte a emenda da petição inicial, para fins de adequação ao disposto no art. 840, § 1º, da CLT. Não tendo assim procedido o Julgador do primeiro grau, cabível o retorno dos autos à Origem. (TRT da 4ª Região, 3ª Turma,

0020918-26.2017.5.04.0282 RO, em 21/06/2018, Desembargadora Maria Madalena Telesca)

Assim, dá-se provimento ao recurso para determinar o retorno dos autos à origem, para oportunizar à parte autora a emenda à petição inicial, para fins de adequação ao disposto no art. 840, § 1º, da CLT, devendo a parte apontar apenas um valor estimado, não necessitando um cálculo que apure efetivamente o valor devido, sob pena de extinção do feito, sem resolução do mérito.

CLOVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS

Relator

VOTOS

DESEMBARGADOR ALEXANDRE CORRÊA DA CRUZ:

De acordo.

PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:

DESEMBARGADOR CLÓVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS (RELATOR)

JUIZ CONVOCADO LUIS CARLOS PINTO GASTAL

DESEMBARGADOR ALEXANDRE CORRÊA DA CRUZ



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0020299-13.2018.5.04.0751

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 08/07/2019

Valor da causa: R\$ 15.789,15

Partes:

RECORRENTE: TANISE MARIA BUCHE RUDKE

ADVOGADO: LEANDRO IVAN MÜNCHEN

RECORRENTE: ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

ADVOGADO: PAULA FERREIRA KRIEGER

RECORRIDO: TANISE MARIA BUCHE RUDKE

ADVOGADO: LEANDRO IVAN MÜNCHEN

RECORRIDO: DH - SOLUCOES EM SERVICO LTDA - EPP

ADVOGADO: RAFAEL ALTAFINI GOMES DA SILVA

RECORRIDO: ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

ADVOGADO: PAULA FERREIRA KRIEGER

PERITO: Luciano Roberto Horn

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

Identificação

PROCESSO nº 0020299-13.2018.5.04.0751 (ROT)

RECORRENTE: TANISE MARIA BUCHE RUDKE, ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

RECORRIDO: TANISE MARIA BUCHE RUDKE, DH - SOLUCOES EM SERVICIO LTDA - EPP,
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

RELATOR: ANGELA ROSI ALMEIDA CHAPPER

EMENTA

RECURSO DA RECLAMANTE. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO. VALORES ATRIBUÍDOS NA PETIÇÃO INICIAL. A norma do referido art. 840, § 1º, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, comporta interpretação sistematicamente adequada ao ordenamento jurídico, aliado aos princípios da simplicidade das formas e da instrumentalidade que permeiam o processo do trabalho, tudo para o fim de resguardar a garantia das partes ao acesso à Justiça. Desta forma, ao atribuir valores de forma estimativa aos pedidos, de natureza condenatória, a parte litigante atende suficientemente aos requisitos atualmente estabelecidos no referido dispositivo, fixando o valor da causa para efeito de alçada e rito processual. Não é, portanto, razoável que seja delimitador da condenação, pois somente na fase de execução - momento processual adequado ao cálculo dos valores reais correspondentes a cada parcela deferida - serão apurados os valores devidos. Recurso provido.

RECURSO ORDINÁRIO DO SEGUNDO RECLAMADO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. TOMADOR DE SERVIÇOS. ENTE PÚBLICO. ART. 71, § 1º, DA LEI 8.666/93. AUSÊNCIA DE FISCALIZAÇÃO EFETIVA. Caso em que, uma vez evidenciada a inadimplência do empregador e configurada a ausência de fiscalização efetiva do contrato de prestação de serviços e do cumprimento das obrigações trabalhistas pelo tomador de serviços, este responde subsidiariamente, ainda que ente público, pelos créditos deferidos ao trabalhador. Inteligência do art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/93 e das Súmulas 331, itens IV e V, do TST, e 11 deste Tribunal. Recurso ordinário do segundo reclamado não provido no tópico.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade, dar provimento parcial ao recurso do segundo reclamado para autorizar os



descontos correspondentes à quota parte do empregado, previstos em lei ou norma coletiva, quanto ao vale-alimentação e ao vale transporte. Por unanimidade, dar provimento parcial ao apelo da reclamante para (a) excluir a limitação da condenação aos valores atribuídos a cada pedido, (b) reduzir os honorários ao seu encargo ao percentual de 5% sobre o valor da condenação, bem assim (c) determinar que a verba honorária fique sob condição suspensiva de exigibilidade, em conformidade com a parte remanescente do art. 791-A, § 4º, da CLT, e, ainda, para (d) majorar para 15% a fixação dos honorários advocatícios a serem pagos pela reclamada, mantida a base de cálculo definida na origem. Inalterado o valor arbitrado à condenação.

Intime-se.

Porto Alegre, 1º de outubro de 2019 (terça-feira).

RELATÓRIO

O segundo reclamado (ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL) interpõe recurso ordinário contra a sentença prolatada pela Exma. Juíza MARIANA ROEHE FLORES ARANCIBIA, que julgou parcialmente procedente a demanda (ID. 67e40ca). Busca a reforma da decisão quanto à responsabilidade subsidiária, verbas decorrentes do término do contrato, saldo de salário/salário em atraso, vales alimentação e vale transporte, FGTS e multa de 40%, multa do artigo 467 da CLT, multa do art. 477 da CLT, honorários assistenciais e dedução de valores pagos (ID. 55a0f25)

Recorre também a reclamante (TANISE MARIA BUCHE RUDKE), postulando a reforma da decisão quanto à aplicação da Lei 13.467/17, inconstitucionalidade do art. 791-A, § 4º, da Lei nº 13.467/2017, limitação da condenação aos valores apontados na petição inicial, adicional de insalubridade e honorários de sucumbência (ID. 19e5225).

Com contrarrazões (ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL:ID. add7a89 - Pág. 1; TANISE MARIA BUCHE RUDKE:ID. f353c89), sobem os autos a esta Corte e são distribuídos na forma regimental.

O Ministério Público do Trabalho, no parecer de ID a1e6f03, opina pela manutenção da condenação subsidiária imposta ao ente público.

Conforme dados da petição inicial, o reclamante exerceu as funções de serviços gerais em favor da reclamada, no período de 13/07/2015 a 18/01/2018.



É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

1. RECURSO ORDINÁRIO DO SEGUNDO RECLAMADO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

1.1. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. AUSÊNCIA DE DEVER DE FISCALIZAÇÃO DO TOMADOR. IMPOSSIBILIDADE DE RESPONSABILIZAÇÃO SUBSIDIÁRIA COM BASE NA SÚMULA N. 331 DO TST

O segundo reclamado defende que a decisão que impõe responsabilidade subsidiária ao ente público pelos débitos trabalhistas da empresa contratada mediante licitação viola o disposto no artigo 5º, inciso II, e artigo 37, "caput", da Constituição; artigo 265 do Código Civil; e artigos 70 e 71, § 1º, da Lei Federal 8.666/93. Alega que o contrato de prestação de serviços prevê que a responsabilidade pelas obrigações trabalhistas é exclusiva da empresa contratada. Refere que contratação é lícita, autorizada pelo Decreto-lei nº 200/67 e realizada mediante licitação pública. Afirma que a Lei Federal nº 8.666/93, em seus artigos 70 e 71, expressamente afasta a responsabilidade da Administração Pública. Argumenta que a competência normativa para legislar sobre contratos administrativos é da União, por meio do Congresso Nacional, sendo inaplicável a Súmula 331 do TST. Entende que não se configura, no caso, a hipótese de culpa in eligendo, pois não pode o ente público escolher a empresa que deseja contratar, tampouco culpa in vigilando, uma vez que a fiscalização foi realizada pelo ente público. Menciona que a decisão, ao desconsiderar o disposto no artigo 71, § 1º, da Lei 8.666/93, afastando sua incidência ao presente caso, desrespeitou a Súmula Vinculante nº 10. Invoca o julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 16 e do RE 760.931. Requer a reforma da sentença.

Analiso.

A instância de origem condena o segundo reclamado a responder subsidiariamente frente aos créditos reconhecidos na presente ação, ao fundamento de que a prova demonstra ter a autora trabalhado em favor dele durante todo o período contratual e que não houve a fiscalização efetiva, o que caracteriza culpa in vigilando.

Refiro, inicialmente, que a reclamante laborou em favor do segundo reclamado durante todo o período contratual, qual seja de 13/07/2015 a 18/01/2018, conforme contrato de prestação de serviços de ID. 765a673 - Pág. 1 e termo de encerramento de ID. 2d2e755 - Pág. 1.



Embora, em regra, a participação culposa do ente público na contratação dos seus prestadores de serviço seja de difícil constatação, por conta de sua submissão ao procedimento licitatório, entendo que, uma vez comprovada a ineficácia e/ou a ineficiência da fiscalização do cumprimento das obrigações assumidas pelo contratado pela administração pública, cabe a ela garantir subsidiariamente a satisfação do crédito trabalhista ao empregado, em conformidade com a Súmula nº 331, itens "IV" e "V", do TST:

IV - o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial

V - os entes integrantes da administração pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666/93, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviços como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

No caso concreto, verifico que a condenação contemplou parcelas devidas durante a vigência do contrato de trabalho, verbas rescisórias e as penalidades decorrentes de seu inadimplemento, além de diferenças de FGTS da contratualidade e sobre as verbas salariais reconhecidas em sentença, assim referidas (ID. 67e40ca - Pág. 10):

a) pagar à reclamante, em valores a serem apurados em liquidação de sentença, todavia limitados àqueles atribuídos na inicial, acrescidos de juros e correção monetária, observados os critérios acima estabelecidos e autorizados os descontos previdenciários e fiscais:

- parcelas em atraso, correspondentes a: R\$ 99,00 a título de vale-alimentação e transporte, relativamente ao mês de janeiro/2016; R\$ 68,00, referente ao salário e R\$

209,00 aos vales alimentação e transporte, do mês de fevereiro/2016; e, R\$ 258,00 referente aos vales alimentação e transporte, do mês de março/2016;

- saldo de salários (18 dias);

- aviso prévio indenizado (36 dias);

- férias proporcionais, acrescidas de 1/3;

- 13º salário proporcional;

- multa do art. 467 da CLT, a incidir sobre as parcelas tipicamente rescisórias;

- multa do art. 477 da CLT;



b) recolher à conta vinculada da reclamante as diferenças de FGTS do período contratual, bem como o FGTS incidente sobre as parcelas de natureza salarial deferidas na presente, com acréscimo da multa de 40% também devida e que será calculada na forma da lei, autorizada a posterior liberação por alvará;

c) determino o bloqueio, pela segunda reclamada, dos créditos da parte autora junto à primeira reclamada, correspondentes às verbas rescisórias, comprovando nos autos mediante guia de depósito judicial.

Deverá a reclamada proceder aos recolhimentos previdenciários e fiscais, em 15 dias, sobre as parcelas deferidas passíveis de incidência, na forma da condenação imposta.

De fato, o extrato de FGTS de ID. 23c9cf4 - Pág. 1 acusa vários meses em que faltantes os depósitos, bem assim, conforme a sentença, há parcelas contratuais inadimplidas.

Conquanto o recorrente argua não ter atuado de forma negligente, as medidas adotadas no ano de 2016, conforme ID. c602a7d - Pág. 1, destacando-se que a prestação de serviços ocorreu até 2018 (ID. 2d2e755 - Pág. 1), não demonstram a efetividade esperada, na medida em que o contrato ainda vigeu por cerca de dois anos.

Em sendo assim, considerando-se que as verbas deferidas não se limitam a rescisórias, tenho que a fiscalização empreendida pela tomadora mostrou-se morosa e ineficaz. Com efeito, a conduta da tomadora de serviços importou graves prejuízos à empregada, que se viu privada dos direitos trabalhistas a que fazia jus, de maneira que, frente ao contexto fático do caso, não identifique violação ao Tema nº 246 da repercussão geral, firmado pelo STF no julgamento do RE 760.931/DF, de relatoria do Ministro Luiz Fux, assim redigido:

O inadimplemento dos encargos trabalhistas dos empregados do contratado não transfere automaticamente ao Poder Público contratante a responsabilidade pelo seu pagamento, seja em caráter solidário ou subsidiário, nos termos do art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/93.

Não pode, assim, o Estado invocar em seu favor a norma do art. 71, §1º, da Lei 8.666/93, que pressupõe o integral cumprimento das demais disposições desse diploma legal. Não estou, aqui, a negar vigência a este dispositivo legal, mas a analisá-lo de forma sistemática, tendo em vista, também, o dever de fiscalização imposto pela mesma Lei aos entes públicos no art. 67, que assim dispõe:

Art. 67. A execução do contrato deverá ser acompanhada e fiscalizada por um representante da Administração especialmente designado, permitida a contratação de terceiros para assisti-lo e subsidiá-lo de informações pertinentes a essa atribuição.

De qualquer sorte, tampouco o art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/93 não deve ser interpretado de forma a restringir direitos constitucionalmente assegurados aos trabalhadores. Nesse mesmo sentido, dispõe a Súmula nº 11 deste Tribunal:



RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA E INDIRETA. CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEI 8.666/93. A norma do art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/93 não afasta a responsabilidade subsidiária das entidades da administração pública, direta e indireta, tomadoras dos serviços.

Por fim, esclareço que o entendimento aqui adotado (Súmulas 331, IV e V, do TST e 11 deste Tribunal) está amparado em decisor do Plenário do TST (Res. 174/2011, DJ 27, 30 e 31/05/2011), enquanto que o art. 71 da Lei 8.666/93 foi introduzido na Lei de Licitações pela Lei 9.032/1995. Assim, a adoção do verbete jurisprudencial não resulta em descumprimento da Súmula Vinculante 10 do STF (segundo a qual viola a cláusula de reserva de plenário prevista no art. 97 da Constituição da República decisão de órgão fracionário de Tribunal que, embora não declare expressamente a inconstitucionalidade de lei ou ato normativo do poder público, afasta sua incidência, no todo ou em parte), como vem julgando a própria Corte Suprema em Reclamações versando a esse respeito (Rcl 6.969/SP, rel. Min. Cezar Peluso, DJe 21/11/2008; Rcl. 7.218/AM, rel. Min. Ricardo Lewandowski, DJe 18/03/2009).

Repriso, ainda, que não estou negando validade ao art. 71, § 1º, da Lei 8.666/93, nem declarando sua inconstitucionalidade, mas sim apenas condiciono sua aplicação à observância dos demais requisitos exigidos por essa lei, o que, como visto, não resultou evidenciado, razão pela qual tal previsão legal não tem incidência no caso.

Inexiste, igualmente, ofensa à decisão de declaração de constitucionalidade desse dispositivo pelo STF na ADC 16.

Por todo o exposto, o entendimento vertido na Súmula nº 331 do TST ampara-se nos mencionados dispositivos legais, bem como foi analisada a responsabilidade subjetiva do segundo réu, de maneira que a sentença não afronta o art. 5º, inciso II, e o art. 37, § 6º, da Constituição Federal, tampouco a primeira parte do art. 43 do Código Civil.

Nego provimento ao recurso ordinário do segundo reclamado.

1.2. VERBAS RESCISÓRIAS. AVISO PRÉVIO, FÉRIAS PROPORCIONAIS ACRESCIDAS DO TERÇO CONSTITUCIONAL E DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO PROPORCIONAL

O Estado não concorda com sua responsabilização no que diz respeito às verbas rescisórias, aduzindo, de qualquer forma, não ser "verdade que não tenham sido pagas as verbas rescisórias, sendo ônus dos reclamantes, demonstrar o fato por eles alegados, a teor do art. 818 da CLT, combinado com o artigo 373, I, do CPC."

Improcede.



Considerando que a reclamante prestou serviços ao recorrente durante todo o período contratual (ID. 07e316e), cabe a responsabilização subsidiária do recorrente por todo interregno, mesmo em relação às parcelas decorrentes da rescisão, forte no teor do item VI da Súmula 331 do TST, que assim dispõe:

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação.

Assim, não há falar em exclusão da responsabilidade do ente público quanto a qualquer verba decorrente da condenação. Isso porque todas as parcelas reconhecidas decorrem do contrato de trabalho havido, cujos serviços reverteram em favor do recorrente.

Por oportuno, refiro que a primeira reclamada foi declarada revel e confessa quanto à matéria de fato, nos termos do art. 844 da CLT c/c art. 320, inc. I, do CPC.

Isso posto, não tendo o Estado comprovado a quitação das verbas deferidas em sentença, prevalece a pena de confissão aplicada à primeira ré.

Nada a prover quanto ao apelo do reclamado.

1.3. SALDO DE SALÁRIO. SALÁRIO EM ATRASO. VALES ALIMENTAÇÃO. VALE TRANSPORTE.

O segundo reclamado recorre da decisão no item. Assevera não ser de sua responsabilidade o pagamento correspondente, bem assim que o reclamante não comprovou o inadimplemento, ônus que lhe competia. Não obstante isso, refere que o vale-transporte, em face de ser previsto em lei federal, não pode ser transformado em dinheiro para o empregado. De forma sucessiva, pretende que seja observado o número de dias efetivamente trabalhados pela reclamante nos meses em questão, bem como ser autorizado o desconto legal e/ou normativo.

Análise.

A instância de origem condena a reclamada ao pagamento das parcelas intituladas, ao fundamento de que, além de a primeira reclamada ser revel e confessa, não há prova do adimplemento das verbas correspondentes.

De fato, o reclamante, na petição inicial, assevera que no ano de 2016 não recebeu R\$ 99,00 a título de vale-alimentação e transporte, relativamente ao mês de janeiro; R\$ 68,00, referente ao salário e R\$ 209,00 aos vales alimentação e transporte, do mês de fevereiro; e, R\$ 258,00 referente aos vales alimentação e transporte, do mês de março.



Ainda, o e-mail de ID. 00dc206 - Pág. 1 noticia o inadimplemento das parcelas referidas na petição inicial. A primeira reclamada é revel e confessa e não há outro meio de prova que vá de encontro à petição inicial.

Além disso, quanto ao vale transporte, não procede a alegação recursal, na medida em que não se está alcançando o benefício em dinheiro à empregada, mas a indenizando pela circunstância de ela ter tido que arcar com o custo do transporte.

De outro lado, autorizo os descontos correspondentes à quota parte do empregado, previstos em lei ou norma coletiva, quanto ao vale-alimentação e ao vale transporte.

Provimento parcial.

1.4. FGTS E MULTA DE 40%

O segundo réu afirma ser indevida a condenação ao pagamento de FGTS com multa de 40% sob a alegação de que não houve culpa por sua parte. Destaca que a decisão de dispensar o empregado é exclusiva da empregadora. Acrescenta que a multa de 40% sobre o FGTS, por se tratar de penalidade, deve recair apenas sobre a primeira ré, nos termos do art. 5º, XLV, da Constituição Federal.

Improcede.

Destaco que a responsabilidade subsidiária do recorrente já foi analisada em item anterior desta fundamentação, sendo mantido o reconhecimento determinado na decisão de primeiro grau, em razão da culpa in vigilando do ente público

Isso posto, esclareço que responsabilidade subsidiária abrange a integralidade das parcelas deferidas nesta ação, independentemente do fato de a empregadora ter dispensado a autora e da natureza jurídica das verbas, de maneira que a condenação do segundo reclamado inclui as diferenças de FGTS e a multa de 40%. Nesse sentido é o item VI da Súmula nº 331 do TST:

"VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral."

Pelo exposto, não há reforma a ser realizada na sentença quanto ao presente tópico.

Provimento negado.

1.5. MULTA DO ARTIGO 467 da CLT



O segundo reclamado, inicialmente, alega que o pedido é inaplicável ao ente público, invocando o disposto no parágrafo único do art. 467 da CLT. Além disso, refere que todas as parcelas são controversas e que o pagamento de multas não pode ultrapassar a pessoa do empregador.

Analiso.

A primeira reclamada é revel e confessa, motivo pelo qual as parcelas se tornam incontroversas.

Quanto à responsabilidade do ente público, aplico o entendimento contido no item VI da Súmula nº 331 do TST.

Por fim, o parágrafo único do art. 467 da CLT foi alterado pela Lei 10272/2001.

Provimento negado.

1.6. MULTA DO ART. 477, § 8º, da CLT

O Estado do Rio Grande do Sul reitera a tese de que não possui qualquer responsabilidade frente aos créditos reconhecidos na presente ação. Além disso, refere não haver prova de que a reclamante laborava em favor do recorrente na época do rompimento contratual. Invoca a OJ 351 da SDI - I do TST, Súmula 331, IV, do TST e sustenta violação ao disposto no art. 5º, inciso XLV, da Constituição Federal.

Analiso.

A inadimplência das parcelas rescisórias é incontroversa, de modo que incide na espécie o disposto no art. 477, § 8º, da CLT e afasta a adoção do entendimento contido na OJ 351 da SDI - I do TST.

A responsabilidade do Estado e a prova do período de prestação de serviços já foram analisados nos itens supra.

Assim, a decisão está de acordo com as normas e entendimentos jurisprudenciais que regem a matéria, o que afasta a alegação de violação ao art. 5º, inciso XLV, da Constituição Federal.

1.7. HONORÁRIOS ASSISTENCIAIS

Considerando suas razões de recurso no que respeita aos honorários e a manutenção da decisão proferida na origem, nada há a prover quanto ao tema.

1.8. DEDUÇÃO DE VALORES PAGOS

O recorrente pretende que seja autorizada a dedução dos valores já alcançados à autora.



Analiso.

A condenação trata de parcelas incontroversamente inadimplidas. Dessa forma, não há valores dedutíveis.

Provimento negado.

2. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE

2.1. DA APLICAÇÃO DA LEI 13.467/17

A reclamante pretende a reforma da sentença para que se reconheça a inaplicabilidade da Lei nº 13.467/17 em relação à presente reclamação trabalhista, a qual deverá ser julgada de acordo com as normas processuais em vigor ao tempo da relação contratual havida entre as partes.

Analiso.

A instância de origem assim fundamentou o item (ID. 67e40ca - Pág. 2):

Considerando que o Direito brasileiro guia-se pelo sistema do isolamento dos atos processuais nas definições de direito intertemporal, conforme entendimento defendido por Luiz Guilherme Marinoni, em sua obra Novo Código de Processo Civil brasileiro, Editora RT, 2015, p. 113, bem como em face do disposto no art. 14 do NCPC, aplicável de forma subsidiária, adoto o entendimento de que as normas processuais trabalhistas estabelecidas na Lei 13.467/17 aplicam-se de imediato aos processos em curso, atingindo-os na fase em que se encontram.

Por outro lado, as normas de direito material são aplicáveis somente para os contratos em curso, ou iniciados após vigência da lei.

Por fim, registro que inova a parte autora, na manifestação à 9fa53b8, ao postular a declaração de inconstitucionalidade dos artigos 790, §3º, e 791-A, §4º, da CLT, extrapolando os limites da lide.

Comungo do entendimento da sentença quanto à aplicação do direito material no tempo, a qual é regida, basicamente, pelos princípios da irretroatividade e do efeito imediato (Lei nº 12.376/10, art. 6º; CLT, art. 912), que devem ser compatibilizados com as normas, de patamar constitucional, que asseguram às partes o respeito ao direito adquirido, ao ato jurídico perfeito e à coisa julgada (CF, art. 5º, XXXVI; Lei nº 12.376/10, art. 6º, §§ 1º a 3º).

Logo, como o contrato de trabalho mantido entre as partes iniciou em 13/07/2015, tem inteira aplicação ao caso as normas celetistas então vigentes, não havendo falar na incidência retroativa de normas supervenientes à relação jurídica já consumada de acordo com os critérios previstos na legislação



anterior. A tal respeito, vale referir entendimento aprovado, por maioria, na I Jornada sobre a Reforma Trabalhista, de 10/11/2017, promovida por este Tribunal, conforme Proposta nº 1, elaborada pela Comissão nº 1, assim redigida:

DIREITO MATERIAL DO TRABALHO

. LEI NOVA. TEORIA DO EFEITO IMEDIATO. Dada a qualidade de ordem pública em que se fundam as disposições trabalhistas e a natureza de trato sucessivo do contrato de trabalho, a Lei 13.467/17 é aplicável de imediato aos contratos de trabalho em curso à data de sua vigência, de forma não retroativa, respeitados o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada, nos termos do artigo 6º da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro, e observado o artigo 468 da CLT.

No que diz respeito à normas de direito processual o entendimento é diverso, na medida em que a ação foi ajuizada em 17/09/2018, após da entrada em vigor da Lei 13.467/17.

Provimento negado.

2.2. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES APONTADOS NA PETIÇÃO INICIAL

A reclamante não concorda com a limitação da condenação aos valores indicados na inicial para cada pedido. Pondera que os valores indicados são meramente aproximados e não vinculativos. Colaciona jurisprudência. Pugna pela reforma da sentença no aspecto.

Procede a insurgência.

A presente ação foi ajuizada após a vigência da Lei nº 13.467/2017, a qual instituiu a Reforma Trabalhista.

O artigo 840, § 1º, da CLT, com a redação dada pela Lei acima citada, estabelece:

Art. 840 - [...]

§ 1o Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

Por certo, o Juízo deve ater-se aos limites da lide, os quais são impostos pela inicial e defesa. A propósito, dispõe o caput do artigo 492 do Código de Processo Civil, in verbis:

"É vedado ao juiz proferir decisão de natureza diversa da pedida, bem como condenar a parte em quantidade superior ou em objeto diverso do que lhe foi demandado".



Entretanto, em que pese as modificações impostas à CLT pela Lei nº 13.467/2017, entendo incabível a limitação da condenação aos valores individualmente atribuídos na inicial para cada pedido, como determinado pela magistrada de origem.

Com efeito, os valores atribuídos pela parte, na inicial, são estimativos, razão pela qual devem ser apurados em liquidação de sentença, momento processual adequado ao cálculo dos valores reais correspondentes a cada parcela deferida.

Ressalto que a Constituição Federal garante a tutela e proteção de direitos sociais - que são fundamentais -, e que se concretizam, entre outras ações, pelo amplo acesso à justiça.

Portanto, a busca pelo Poder Judiciário não pode ser obstaculizada, expressa ou implicitamente, por quaisquer meios processuais ou de restritiva interpretação legislativa, sob pena de violar-se garantias constitucionais que asseguram a dignidade humana.

A norma do referido art. 840, § 1º, da CLT comporta interpretação sistematicamente adequada ao ordenamento jurídico, sobretudo ao disposto nos arts. 323 e 324, § 1º, incisos I a III, do CPC (CLT, art. 769), aliado aos princípios da simplicidade das formas e da instrumentalidade que permeiam o processo do trabalho, tudo para o fim de resguardar a garantia das partes, de patamar constitucional (CF, art. 5º, XXXV), de acesso à Justiça.

Nessa perspectiva, a previsão legal, ao estabelecer como requisitos da petição inicial que o pedido seja "certo, determinado e com indicação de seu valor" não deve ser compreendido como exigência de prévia e antecipada liquidação das pretensões deduzidas, cabendo à parte a estimativa de valores a todos os pedidos, observando, quando cabível, o disposto nos arts. 291 a 293 do CPC, em conformidade com a orientação estabelecida no art. 12, § 2º, da Instrução Normativa nº 41, recentemente editada pela Resolução TST nº 221, de 21/06/2018.

É o que igualmente ensinam Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado:

"Na verdade, a Lei quer dizer pedidos certos e/ou determinados; porém exige que, em qualquer hipótese, haja uma estimativa preliminar do valor dos pedidos exordiais. É que o pedido pode não ser exatamente certo, mas, sim, determinado ou determinável. O importante é que, pelo menos, seja determinado ou determinável, repita-se, e que conte, ademais, na petição inicial, com a estimativa de seu valor. O somatório desses montantes é que corresponderá ao valor da causa, em princípio." (in A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017, São Paulo: Ed. LTr, 2018. p. 338).

Vale registrar que ao postular na Justiça do Trabalho o pagamento de direitos trabalhistas não adimplidos, o trabalhador não tem acesso à toda documentação necessária para estabelecer exata quantificação pecuniária às suas pretensões, pois esta, via de regra, encontra-se em poder do empregador .



Logo, entendo que, ao atribuir valores de forma estimativa aos pedidos, de natureza condenatória, a parte litigante atende suficientemente aos requisitos atualmente estabelecidos no art. 840, § 1º, da CLT, em conformidade com a interpretação deste dispositivo compatibilizada com as demais normas e princípios que disciplinam a matéria.

Via de consequência, admitido o valor estimativo dado a cada pedido, que serve para fixar o valor da causa para efeito de alçada e rito processual, no caso, rito ordinário, não é razoável que seja delimitador da condenação, pois somente na fase de execução serão apurados os valores devidos à parte na hipótese de sentença ilíquida, atraindo o disposto no artigo 879 da CLT, não derogado.

Nesse contexto, de nada adianta garantir materialmente um direito sob o manto interpretativo de que houve acesso à justiça se processualmente não está garantido o acesso a uma ordem jurídica justa, observada a desigualdade de condições das partes no acesso aos documentos indispensáveis para a fixação exata de valores, bem como recursos financeiros para realização de perícias prévias embasadoras de seus pleitos.

Por evidência, ao nosso País não interessa uma prestação jurisdicional limitadora de direitos trabalhistas que forem reconhecidos por um Juiz ou Tribunal independente e imparcial, apenas porque foi dado um valor estimativo à causa menor do que o realmente devido ao trabalhador.

Por tais razões, o momento processual adequado ao cálculo dos valores reais correspondentes a cada parcela deferida é a liquidação de sentença.

Diante disso, dou provimento ao apelo, no particular, para excluir a limitação da condenação aos valores atribuídos a cada pedido.

2.3. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. DIFERENÇAS DO GRAU MÉDIO PARA O GRAU MÁXIMO

A autora reitera o pedido de pagamento de diferenças de adicional de insalubridade do grau médio para o grau máximo. Refere que o laudo pericial concluiu que as atividades eram insalubres em grau máximo, em face da limpeza de banheiros. Pretende a reforma da sentença com a reversão da responsabilidade do pagamento dos honorários periciais à reclamada.

Analiso.

A instância de origem indefere o pedido, ao fundamento de que "as limpezas feitas pela autora, nos moldes em que consignados na inicial e laudo técnico, não se equiparam às condições insalubres usualmente reconhecidas ao trabalho de garis ou faxineiros que realizam limpeza em vasos sanitários e



mictórios de banheiros públicos *de grande circulação diária*, ou com o trato em esgotos, conforme previsão em norma regulamentadora".

De fato, o laudo pericial consigna que a reclamante efetivava as seguintes atividades (ID. c53c0e8):

3.2 - Declarações da reclamante:

Limpeza das salas e dos banheiros da secretaria

Como produtos saponáceo, alvejante (água sanitária), detergente

Nas salas limpar chão, mesas, janelas

Banheiros, os vasos e o chão, com escova e pano seriam 2 banheiros e limparia 1 vez por dia por 10 a 15 minutos cada

Seriam banheiros de funcionários raramente de outros

4.0 - Informações da Reclamada:

Seriam estas as atividades

Na época da autora seriam 14 pessoas

Para tanto, o item 07 do laudo refere ter a reclamante confirmado que recebia e utilizava luvas amarelas, trocadas a cada 15 dias e botina, destacando que as recebeu, mas não usava.

Com amparo em tais circunstâncias, concluiu o *expert*:

Consequentemente, baseados nos fatos apurados na inspeção realizada, fundamentado do ponto de vista técnico, regulamentado pela Portaria Ministerial 3.214/78, NR -15 e seus anexos, concluo que:

As atividades da autora são consideradas como insalubres em grau máximo (40%), conforme anexo 14 da NR-15 Trabalhos ou operações, em contato permanente, com: esgotos (galerias e tanques); lixo urbano (coleta e industrialização), por todo o período de trabalho da Autora para com a reclamada.

Em casos ordinários de limpeza de banheiros, em tese, tem aplicação o entendimento contido na Súmula 448 do TST, *in verbis*:

"ATIVIDADE INSALUBRE. CARACTERIZAÇÃO. PREVISÃO NA NORMA REGULAMENTADORA Nº 15 DA PORTARIA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO Nº 3.214/78. INSTALAÇÕES SANITÁRIAS. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 4 da SBDI-I com nova redação do item II) - Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014.

I - Não basta a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial para que o empregado tenha direito ao respectivo adicional, sendo necessária a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho.



II - A higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e a respectiva coleta de lixo, por não se equiparar à limpeza em residências e escritórios, enseja o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo, incidindo o disposto no Anexo 14 da NR-15 da Portaria do MTE nº 3.214/78 quanto à coleta e industrialização de lixo urbano."

- grifei

No caso em apreço, a reclamante limpava uma vez ao dia dois banheiros que 14 pessoas utilizavam, com o uso de luvas.

Tal situação não se equipara à previsão contida no entendimento sumulado, este dirigido às instalações sanitárias de uso público/coletivo de grande circulação.

Assim, entendo que está correto o enquadramento das atividades da reclamante como sendo insalubres no grau médio, com a percepção do adicional correspondente.

Mantenho a decisão de origem no item.

Provimento negado.

2.4. HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. INCONSTITUCIONALIDADE DO ARTIGO 791-A, § 4º, DA LEI Nº 13.467/2017

Em suas razões, a reclamante pugna pela absolvição do pagamento dos honorários sucumbenciais devidos aos patronos da parte adversa, bem como pela majoração dos honorários fixados em favor do seu patrono. Além disso, com base no controle difuso da constitucionalidade, seja declarada por esta MM. Justiça Especializada a inconstitucionalidade da expressão "*desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa*", do artigo 791, § 4º, da Lei nº 13.467/17.

Analiso.

A instância de origem condenou as partes ao pagamento de honorários de sucumbência, aos seguintes termos (ID. 67e40ca - Pág. 8):

Assim, condena-se a reclamada ao pagamento de honorários de sucumbência aos patronos da parte autora em valor equivalente a 10% do valor da condenação. Da mesma forma, condena-se a parte autora ao pagamento de honorários sucumbenciais ao patrono da segunda reclamada, em valor equivalente a R\$832,00, correspondente a 10% da soma do valor dos pedidos julgados improcedentes, tendo sucumbido em R\$ 8.320,04. A primeira reclamada não faz jus aos honorários de sucumbência, ante à sua revelia.

Estabelece a atual norma celetista:

"Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15%



(quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1o Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria. [...]

§ 3o Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitraré honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 4o Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

O instituto da Justiça gratuita está delimitado pelo art. 790, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, garantindo aos seus beneficiários a isenção do pagamento das custas processuais. Entretanto, como regra geral, o benefício será outorgado àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, caso em que é dispensada a comprovação de hipossuficiência, presumindo-se a necessidade de isenção, independente de provocação.

O § 4º do art. 790 da CLT, incluído pela reforma trabalhista (Lei 13.467/17), também garante o acesso ao benefício da justiça gratuita àqueles que estejam na situação econômica supra citada, entretanto, exclui a presunção de hipossuficiência prevista no § 3º do art. 790, estabelecendo deva a parte comprovar a efetiva insuficiência de recursos para obter o benefício.

Entendo, assim, que a norma do parágrafo 3º do art. 790 atende ao princípio protetor que caracteriza a Justiça do Trabalho, no sentido de que a Justiça gratuita pode ser concedida até mesmo de ofício pelo Juiz, especialmente diante das enormes diferenças econômicas e sociais existentes entre os vários Estados brasileiros, o que impõe o afastamento de uma análise puramente objetiva para o deferimento da gratuidade da Justiça.

Não se pode olvidar os princípios basilares do Direito do Trabalho, orientadores da interpretação das normas jurídicas, que não se coadunam com o sacrifício do acesso do trabalhador à Justiça e com o célere recebimento de seu crédito alimentar e de subsistência familiar, mesmo que aparentemente sejam contrários à Consolidação das Leis do Trabalho após a Lei 13.467/17.



Portanto, repiso, diante dos princípios constitucionais, que detêm força normativa, a interpretação isolada do dispositivo celetista não se mostra razoável, em detrimento ao acesso efetivo do trabalhador à Justiça do Trabalho, à duração razoável do processo e melhoria da sua condição social.

No caso concreto, foi deferida à reclamante a gratuidade da Justiça. Isso posto, entendo inteiramente aplicável a norma constitucional expressa do art. 5º, inciso LXXIV, da Constituição da República : "O Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos."

Registro que a interpretação que faço do dispositivo do § 4º do art. 791-A da CLT, conforme a Constituição Federal, deve o reclamante ser isento do pagamento de honorários sucumbenciais, assegurando-se o amplo acesso ao Poder Judiciário que, ressalto, é devido a todos aqueles que tenham insuficiência de recursos comprovada, como expresso na Carta Magna. Releva notar que sequer no processo civil a restrição é tão ampla quanto a imposta pela Lei 13.467/2017.

Acresço à presente análise o teor dos artigos 8 e 10 da Declaração Universal dos Direitos do Homem:

"Artigo 8. Todo homem tem direito a receber, dos tribunais nacionais competentes, remédio efetivo para os atos que violem os direitos fundamentais que lhe sejam reconhecidos pela constituição ou pela lei."

Artigo 10. Todo o homem tem direito, em plena igualdade, a uma justa e pública audiência por parte de um tribunal independente e imparcial, para decidir de seus direitos e deveres ou do fundamento de qualquer acusação criminal contra si. "

Nesse sentido, acrescento parte do preâmbulo da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, o chamado Pacto de São José da Costa Rica, de 22/11/1969, que foi promulgado pelo Estado brasileiro no Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992: "... de acordo com a Declaração Universal dos Direitos do Homem, só pode ser realizado o ideal do ser humano livre, isento do temor e da miséria, se forem criadas condições que permitam a cada pessoa gozar dos seus direitos econômicos, sociais e culturais, bem como dos seus direitos civis e políticos; ..."

Referida Convenção, ao tratar sobre as normas de interpretação em seu artigo 29, expressa: "Nenhuma disposição desta Convenção pode ser interpretada no sentido de:

a) permitir a qualquer dos Estados-Partes, grupo ou pessoa suprimir o gozo e exercício dos direitos e liberdades reconhecidos na Convenção ou limitá-los em maior medida do que a nela prevista; b) limitar o gozo e exercício de qualquer direito ou liberdade que possam ser reconhecidos de acordo com as leis de qualquer dos Estados-Partes ou de acordo com outra convenção em que seja parte um dos referidos Estados; c) excluir outros direitos e garantias que são inerentes ao ser humano ou que decorrem da forma democrática representativa de governo e; d) excluir ou limitar o efeito que possam produzir a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem e outros atos internacionais da mesma natureza. "



Em consequência, entendimento diverso imporia às partes uma luta desigual diante do inquestionável poder econômico do empregador, em maior ou menor grau, uma vez que ao trabalhador não é assegurada a assistência judiciária, que deveria ser prestada pela Defensoria Pública.

Contudo, o Tribunal Pleno deste Tribunal, examinando Arguição de Incidente de Inconstitucionalidade em relação à integralidade do art. 791-A, § 4º, da CLT, formulada nos autos do proc. 0020024-05.2018.5.04.0124, decidiu declarar incidentalmente a inconstitucionalidade apenas da expressão "desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa", constante do § 4º do art. 791-A da CLT, com redação da Lei 13.467 de 13.07.2017.

Assim, curvando-me a essa decisão, por política judiciária, passo a entender que, vencido o beneficiário da Justiça Gratuita, os honorários advocatícios decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade, em conformidade com o art. 791-A, § 4º, da CLT, quanto à parte em que não declarada incidentalmente sua inconstitucionalidade no proc. 0020024-05.2018.5.04.0124 (ou seja, somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário).

No que respeita ao percentual fixado para os honorários devidos pela reclamada, entendo, considerados os critérios legais, deva ser majorado para 15%, .

Por fim, entendo pela redução dos honorários devidos pelo beneficiário da justiça gratuita ao patamar mínimo de 5%, ante sua evidente incapacidade econômica.

Isso posto, dou provimento parcial ao recurso da reclamante para reduzir os honorários ao seu encargo ao percentual de 5% sobre o valor da condenação, bem assim determinar que a verba honorária fique sob condição suspensiva de exigibilidade, em conformidade com a parte remanescente do art. 791-A, § 4º, da CLT, e, ainda, para majorar para 15% a fixação dos honorários advocatícios a serem pagos pela reclamada, mantida a base de cálculo definida na origem.

3. PREQUESTIONAMENTO

Ante o disposto na Súmula nº 297 do TST e OJ nº 118 da SDI-1 do TST, consideram-se prequestionados todos os dispositivos legais e constitucionais, súmulas e orientações jurisprudenciais invocados nas razões recursais e contrarrazões, considerando a adoção de tese explícita sobre todas as questões submetidas à apreciação deste Juízo.



ANGELA ROSI ALMEIDA CHAPPER

Relator

VOTOS

PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:

DESEMBARGADORA ANGELA ROSI ALMEIDA CHAPPER (RELATORA)

DESEMBARGADOR MANUEL CID JARDON

DESEMBARGADOR CLÁUDIO ANTÔNIO CASSOU BARBOSA





Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

Mandado de Segurança Cível 0100907-04.2018.5.01.0000

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 18/05/2018

Valor da causa: \$1,000.00

Partes:

IMPETRANTE: CELIO MENDES CRUZ

ADVOGADO: ERICK MACHADO BALZANA SOUZA

AUTORIDADE COATORA: JUÍZO DA 19ª VARA DO TRABALHO DO RIO DE JANEIRO

TERCEIRO INTERESSADO: MASTERCASA MOVEIS E DECORACOES EIRELI

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

PROCESSO nº 0100907-04.2018.5.01.0000 (MS)

IMPETRANTE: CELIO MENDES CRUZ

AUTORIDADE COATORA: JUÍZO DA 19ª VARA DO TRABALHO DO RIO DE JANEIRO

TERCEIRA INTERESSADA: MASTERCASA MOVEIS E DECORACOES EIRELI

RELATOR: ANTONIO CESAR DAIHA

REDATORA: CARINA RODRIGUES BICALHO

EMENTA

MANDADO DE SEGURANÇA. ARTIGO 840, § 1º DA CLT. REQUISITO DA PETIÇÃO INICIAL. ESTIMATIVA DE VALORES. A inovação introduzida ao art. 840 da CLT pela lei 13.467 /17 diz respeito aos requisitos de validade da petição inicial, expondo a necessidade de que o pedido seja certo, determinado e com indicação de seus valores. Assim sendo, desnecessário a liquidação dos pedidos como requisito de validade da petição inicial, mesmo porque a liquidação é fase do processo do trabalho ao passo que a indicação do valor dos pedidos é requisito da petição inicial, os quais não se confundem.

RELATÓRIO

Conforme disposto no Regimento Interno deste Regional, adota-se o Relatório apresentado pelo Exmo. Desembargador Relator na sessão de julgamento:

Vistos, relatados e discutidos estes autos nos quais **CELIO MENDES CRUZ** oferece MANDADO DE SEGURANÇA à r. decisão proferida nos autos do **TRT - 0100365-26.2018.5.01.0019 (RTOrd)**, em que figura como Impetrante, e o Exmo. Juízo da 19ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, como digna Autoridade Coatora e **MASTERCASA MOVEIS E DECORACOES EIRELI** como terceira interessada.

Trata-se de Mandado de Segurança (ID. 9f5cf07) interposto em face do r. despacho proferido nos autos do Processo nº 0100365-26.2018.5.01.0019 (RTOrd) que determinou a emenda da inicial para apresentação da memória de cálculo dos valores apresentados.

Sustenta que o art. 840, §1º, da CLT estabelece que o pedido dever ser certo, determinado e deve ser indicado o seu valor, o que, contudo, não significa dizer que o pedido deva ser líquido.



Alega que estabelecer à parte autora a obrigação de indicar valor líquido do pedido, importaria em ofensa ao art. 5º, XXXV, da CF.

Invoca, ainda, o art. 324, §1º, III, do CPC, na medida em que a exata determinação econômica do valor da causa depende de documentos que estão em posse do reclamado e aos quais a impetrante não detém acesso livre e desimpedido, especialmente às tabelas de cargos e salários e folhas de ponto do reclamado dos anos de 2011 a 2017.

Informações da Autoridade Coatora (ID. e75d9cd).

Intimada a terceira interessada por mandado (ID. 489d251).

Acórdão do Agravo Regimental (ID. a17f386), o qual foi provido para reformar a decisão monocrática que indeferiu a petição inicial, permitindo-se o prosseguimento do mandado de segurança.

Parecer do MPT, da lavra da Procuradora Dra. Ines Pedrosa de Andrade Figueira, opinando pela concessão da segurança (ID. 6023819).

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

O mandado de segurança em exame foi manejado dentro do prazo decadencial previsto no artigo 23 da Lei nº 12.016/2009, por advogado regularmente constituído.

Assim, presentes todos os requisitos objetivos e subjetivos de admissibilidade, admito o presente mandamus.

Esclareço, ainda, que, no meu entender, o mandado de segurança é a medida cabível para discutir a matéria sub judice, considerando que não há previsão de recurso para decisão interlocutória no Processo do Trabalho. Não bastasse, compreender pelo cabimento de recurso próprio seria um contrassenso na busca da efetividade e celeridade das decisões judiciais, mormente porque a possibilidade exclusiva de interposição do recurso ordinário impõe o processamento e prolongamento de uma medida ilegal e abusiva para, só ao final, ser declarada nula, se anulando todo o processo.



MÉRITO

Inicialmente, transcreve-se do voto do Exmo. Desembargador Relator:

Insurge-se o impetrante em face do r. despacho proferido nos autos do Processo nº 0100365-26.2018.5.01.0019 (RTOrd) que determinou a emenda da inicial para apresentação da memória de cálculo dos valores apresentados.

Sustenta que o art. 840, §1º, da CLT estabelece que o pedido dever ser certo, determinado e deve ser indicado o seu valor, o que, contudo, não significa dizer que o pedido deva ser líquido.

Alega que estabelecer à parte autora a obrigação de indicar valor líquido do pedido, importaria em ofensa ao art. 5º, XXXV, da CF.

Invoca, ainda, o art. 324, §1º, III, do CPC, na medida em que a exata determinação econômica do valor da causa depende de documentos que estão em posse do reclamado e aos quais a impetrante não detém acesso livre e desimpedido, especialmente às tabelas de cargos e salários e folhas de ponto do reclamado dos anos de 2011 a 2017.

Consoante o acórdão proferido em sede de Agravo Regimental (ID. A17f386), foi provido o apelo para reformar a decisão monocrática que indeferiu a petição inicial, permitindo-se o prosseguimento do mandado de segurança.

A ilustre Procuradora, Dra. Ines Pedrosa de Andrade Figueira, opinou no seguinte sentido:

"Com razão o impetrante.

Dispõe o § 1º do art. 840 da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017, que "sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante" (grifos acrescidos).

Essa norma deve ser interpretada com razoabilidade, sob pena de se incorrer em cerceamento do direito ao acesso à justiça, assegurado no art. 5º, XXXV, da Constituição da República. Desse modo, não deve ser exigida a liquidação dos pedidos, com a apresentação de planilha de cálculo, mas apenas que haja a indicação de uma estimativa de seus valores.



Nesse sentido é a Instrução Normativa nº 41/2018, do C. TST:

"Art. 12. (...)

§ 2º. Para fim do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, da CLT, o valor da causa será estimado, observando-se, no que couber, o disposto nos arts. 291 a 293 do Código de Processo Civil."

Ora, tendo o impetrante estabelecido, na inicial, os valores estimados dos pedidos, afigura-se abusiva a decisão judicial que determina a apresentação de planilha de cálculo.

Portanto, pela concessão da segurança.

CONCLUSÃO

Pronuncia-se pela concessão da segurança postulada."

E, após todo o exposto, entendia o Exmo. Relator pela denegação da segurança postulada.

Todavia, dele, respeitosa e divergi, o que fui acompanhada pela d. maioria, porquanto, *d.m.v* do entendimento do relator, entendo que a inovação introduzida ao art. 840 da CLT pela lei 13.467/17 diz respeito aos requisitos de validade da petição inicial, expondo a necessidade de que o pedido seja certo, determinado e com indicação de seus valores.

Trata-se, em verdade, de indicação da expressão econômica do que poderá advir do pleito, uma estimativa do valor de cada pedido, os quais, somados, indicarão o valor da causa.

Tampouco extraio da leitura da regra prevista no art. 840 da CLT, a partir da vigência da Lei 13.467/17, a necessidade de liquidação dos pedidos como requisito de validade da petição inicial, mesmo porque a liquidação é fase do processo do trabalho ao passo que a indicação do valor dos pedidos é requisito da petição inicial, os quais não se confundem.

No caso em análise, trata-se de pedido de reconhecimento de vínculo empregatício, pagamento de verbas rescisórias do vínculo de cerca de 6 anos, acrescido de horas extras, benefícios normativos. Cada pedido veio acompanhado de sua expressão econômica que, somados, formaram o valor dado à causa, no importe de R\$ 67.931,88 (sessenta e sete mil, novecentos e trinta e um reais e oitenta e oito centavos), consoante se depreende do documento de ID. d3d1c2e.

O despacho questionado via MS, por outro lado, determina a apresentação de memória de cálculos (ID. d3d1c2e).

Ora, imaginar que devesse o autor liquidar a inicial é antecipar uma fase do processo que, por lógica, deve ser posterior ao conhecimento; seria admitir que se o advogado ou o contador errasse os cálculos para menor o autor da ação não teria direito à exata quantia que lhe era



devida ou lhe fora deferida, ferindo-se o DEVIDO PROCESSO LEGAL SUBSTANCIAL, pois não basta à prestação judicial a mera regularidade formal, é-se necessário que esta seja substancialmente razoável e correta e admitir-se que, onerando-se o autor pela apresentação de pedido líquido e com planilha de cálculo, capaz, portanto, de limitar o valor pecuniário da tutela deferida é admitir que, mesmo provada e deferida a tutela integralmente pretendida poderá o autor não receber o valor pecuniário correspondente a sua integralidade porque, na inicial, estimou valor inferior a que, ao final, viu-se merecedor.

Por tais fundamentos, divirjo para conceder a segurança pretendida.

Na forma regimental, passo ao registro da tese vencida, com a transcrição do voto Exmo. Desembargador Relator:

"Como já afiançado, com todas as vênias, há meio processual adequado e cabível para atacar o referido ato reputado coator no momento processual oportuno, como prevê o artigo 893, § 1º da CLT.

A decisão atacada, de natureza jurídica interlocutória, comporta recurso.

Ressalte-se, por oportuno, que as normas processuais em vigor são normas de ordem pública, de aplicação imediata, sendo certo que o novel artigo 840, § 1º da CLT trouxe para a inicial trabalhista mais um requisito de admissibilidade.

D.m.v., tal exigência não configura nem de longe a liquidação dos pedidos, mas apenas o apontamento do valor correspondente a cada pedido e a correspondente indicação da devida planilha.

Vale ressaltar, ainda, que as normas processuais se sujeitam a regra tempus regit actum, razão pela qual quando se versa a respeito da petição inicial, contudo, a questão de direito intertemporal é muito mais simples, já que basta aferir qual a norma processual em vigor por ocasião do ajuizamento da demanda.

Incontroverso o ajuizamento da demanda após a vigência da nova regra processual.

Vê-se, portanto, que a decisão atacada não pode ser reputada ilegal, ao contrário do que sustenta a ilustre parquet, d.m.v..

A decisão de 1º grau, ao dispor que a redação do artigo 840, §1º da CLT, além da certeza e determinação, também exige a indicação do valor correspondente a cada pedido - quantificação de cada pleito formulado - e determinar a apresentação de memória de cálculos na forma do referido artigo, sob pena de extinção, não cometeu nenhuma ilegalidade.

Isso porque, o C. TST editou a Instrução Normativa nº 41/2018, com o objetivo de assegurar o direito adquirido processual, o ato jurídico processual perfeito e a coisa julgada, aplicando a reforma trabalhista e, via de consequência, o novel § 1º do artigo 840 da CLT, exclusivamente, às ações ajuizadas a partir de 11 de novembro de 2017.

Essa E. SEDI já se posicionou nesse sentido:

AGRAVO REGIMENTAL. NEGADO PROVIMENTO. Mantida a decisão agravada, de indeferimento do pedido inicial, com a extinção do feito sem resolução do mérito, uma vez que não foi utilizado recurso próprio para atacar o ato impugnado objeto da ação de segurança. Entendimento amparado na Súmula 267 do E. STF.

(SEDI, PROCESSO nº 0100053-10.2018.5.01.0000 (MS) Relator Des. Alvaro Luiz Carvalho Moreira, DEJT 22/05/2018)

AGRAVO REGIMENTAL. INDEFERIMENTO DA PETIÇÃO INICIAL DO MANDADO DE SEGURANÇA. O dever de conceder às partes a oportunidade de oferecer cálculos



de liquidação, de que trata art. 879, § 2º, da CLT, deve ser examinada na seara própria e no momento adequado, não cabendo o mandado de segurança contra tal decisão.

(SEDI, PROCESSO nº 0101134-28.2017.5.01.0000 (MS), Relatora Des. CLAUDIA REGINA VIANNA MARQUES BARROZO, DEJT 04/10/2017)

AGRAVO REGIMENTAL. MANDADO DE SEGURANÇA. INADEQUAÇÃO DA VIA. Não se justifica a utilização do mandado de segurança, preferindo-o ao instrumento processual específico, previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, impondo-se o indeferimento liminar da petição inicial, nos termos do art. 10 da Lei 10.016/2009. Agravo regimental não provido.

(SEDI, PROCESSO nº 0101820-20.2017.5.01.0000 (MS), Des. Bruno Losada Albuquerque Lopes, DEJT 05/05/2018).

Assim, reputo que a determinação de apresentação da petição inicial nos termos do art. 840, § 1º da CLT desafia recurso próprio, mesmo que diferido - art. 893, § 1º da CLT, não sendo aceitável a utilização da medida extrema como sucedâneo de recurso (CLT, artigo 895), na forma da OJ nº 92 da SDI-II/TST.

Por fim, o remédio constitucional não se presta a discutir matéria sub judice, muito menos é meio impugnativo hábil para interpretar a disposição contida no novel § 1º do artigo 840, CLT, matéria que escapa ao âmbito limitado de cognição da ação mandamental.

DENEGO a segurança."

CONCLUSÃO

Pelo exposto, admito a presente ação mandamental e, no mérito, CONCEDO a segurança, nos termos da fundamentação.

ACÓRDÃO

ACORDAM os Desembargadores da **Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região**, por maioria, conceder a segurança, nos termos do voto da Exma. Desembargadora CARINA RODRIGUES BICALHO que redigirá o acórdão. Vencidos os Exmos. Desembargadores ANTONIO CESAR COUTINHO DAIHA (Relator), MARIA APARECIDA COUTINHO MAGALHÃES e BRUNO LOSADA ALBUQUERQUE LOPES.



CARINA RODRIGUES BICALHO
Redatora

df

Votos





Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0000478-55.2018.5.12.0054

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 24/09/2019

Valor da causa: R\$ 51.600,37

Partes:

RECORRENTE: IVANETE NATALINA DA SILVA

ADVOGADO: LUCIANA DOMINGOS PACHECO

ADVOGADO: MARCO ANTONIO DEBONI

RECORRENTE: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS

ADVOGADO: WALDA HELENA DOS PASSOS OLIVEIRA TERCEROS

ADVOGADO: NIVALDO RIBEIRO

RECORRIDO: IVANETE NATALINA DA SILVA

ADVOGADO: LUCIANA DOMINGOS PACHECO

ADVOGADO: MARCO ANTONIO DEBONI

RECORRIDO: ATIVA SERVICOS AUXILIARES EIRELI

RECORRIDO: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS

ADVOGADO: JOCEANI KOCHER RITA DO NASCIMENTO

ADVOGADO: WALDA HELENA DOS PASSOS OLIVEIRA TERCEROS

ADVOGADO: NIVALDO RIBEIRO

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

PROCESSO nº 0000478-55.2018.5.12.0054 (ROT)

RECORRENTE: IVANETE NATALINA DA SILVA , EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS

RECORRIDO: IVANETE NATALINA DA SILVA , ATIVA SERVIÇOS AUXILIARES EIRELI, EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS

RELATORA: QUEZIA DE ARAUJO DUARTE NIEVES GONZALEZ

AÇÃO POSTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. VALORES ATRIBUÍDOS NA PETIÇÃO INICIAL AOS PEDIDOS. ART. 840, § 1º, DA CLT. MERA ESTIMATIVA. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO INDEVIDA. O valor atribuído pelo demandante aos pedidos na peça inaugural, para fins de cumprimento do disposto na atual redação do § 1º do art. 840 da CLT, é meramente estimativo, inexistindo previsão legal para restringir a condenação ao valor indicado.

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA**, provenientes da 3ª VARA DO TRABALHO DE SÃO JOSÉ, SC, sendo **RECORRENTES: 1. IVANETE NATALINA DA SILVA, 2. EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS** e **RECORRIDOS: 1. IVANETE NATALINA DA SILVA, 2. ATIVA SERVIÇOS AUXILIARES EIRELI, 3. EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS**.

Da sentença do ID. 7ab0660, por meio da qual o Magistrado de origem rejeitou os pedidos formulados na inicial, recorre a parte autora e a segunda ré (Correios).

Pelas razões do ID. 6d43192, a autora pugna pela reforma da sentença no que tange à multa prevista no art. 467 da CLT, justiça gratuita, honorários advocatícios, e parâmetros de liquidação.

A segunda ré (Correios), por sua vez, e pelas razões do ID. 1ecf6ef, recorre da sentença para afastar a responsabilidade subsidiária declarada na origem.

Contrarrazões são apresentadas pela parte autora. As rés, apesar de intimadas (ID. c2019fc e ID. 7f6a631), deixam de apresentar contrarrazões.



O Ministério Público do Trabalho apresenta parecer, manifestando-se pela manutenção da responsabilidade subsidiária atribuída aos Correios (ID. b1fd66b).

V O T O

ADMISSIBILIDADE

Conheço dos recursos interpostos pela autora e pela segunda ré (Correios), porquanto atendidos os pressupostos de admissibilidade.

MÉRITO

RECURSO DA AUTORA

1. MULTA PREVISTA NO ART. 467 DA CLT. INCLUSÃO DA INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA DE 40% DO FGTS

A Magistrada *a quo* consignou na sentença a não aplicação do disposto na Súmula nº 121 deste Regional.

Inconformada, a autora requer seja aplicado ao caso dos autos o disposto na referida Súmula.

No que tange à aplicação da multa prevista no art. 467 da CLT sobre a indenização compensatória de 40% do FGTS, está pacificado o seguinte entendimento, retratado na Súmula nº 121 deste Regional, *in verbis*:

MULTA DO ART. 467 DA CLT. INCLUSÃO DA INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA DE 40% DO FGTS. A indenização compensatória de 40% do FGTS inclui-se no cálculo da multa do art. 467 da CLT.

Portanto, a indenização compensatória de 40% do FGTS insere-se no cálculo da multa prevista no art. 467 da CLT.

Diante do exposto, dou provimento ao recurso da autora para determinar que no cálculo da multa prevista no art. 467 da CLT, seja observado o disposto na Súmula n. 121 deste Regional, incluindo no cômputo a indenização compensatória de 40% do FGTS.

2. JUSTIÇA GRATUITA

A autora insurge-se contra o indeferimento do benefício da justiça gratuita, requerido na petição inicial.



A presente ação foi ajuizada em 14-06-2018, aplicando-se o teor do art. 790, § 3º da CLT, regra vigente na data do ajuizamento da ação trabalhista.

Entendo, a partir da leitura dos §§ 3º e 4º do art. 790 da CLT, que mesmo após as alterações promovidas pela Lei nº 13.467/17 o benefício da justiça gratuita é devido à parte que provar insuficiência de recursos.

Depreende-se do novo texto legal que, na hipótese de o trabalhador perceber salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do RGPS, tal insuficiência será presumida (§ 3º), devendo prová-la se perceber salário superior a este limite (§ 4º).

A autora comprovou a hipossuficiência de recursos. O contracheque do ID. 0e2c03e, pág. 2 (emitido pela empresa Idealiza Soluções Inteligentes Ltda, referente ao novo contrato de trabalho da autora, com data de admissão em 27-10-2017), juntado com a inicial, é referente ao mês de fevereiro de 2018 e a ação foi ajuizada em junho de 2018. Referido documento, embora não seja contemporâneo à data da propositura da presente demanda, é meio de prova idôneo e evidencia que a parte autora percebe salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do RGPS, conforme dispõe o § 3º do art. 790 da CLT.

Além disso, apresentou declaração de hipossuficiência (ID. 0e2c03e), onde afirma não poder suportar as despesas processuais decorrentes da demanda. A declaração de hipossuficiência, consoante art. 1º da Lei 7.115/83 e § 3º do art. 99 do CPC, possui presunção de veracidade juris tantum. No mesmo sentido a Súmula 463, I, do TST. Sendo assim, a desconsideração de tal documento depende de robusta prova em contrário.

Nesse sentido, decisão do TST publicada em 07-06-19, já analisando a questão à luz da Lei nº 13.467/17:

ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA. RECLAMAÇÃO TRABALHISTA AJUIZADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. NECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO DO ESTADO DE MISERABILIDADE. Cinge-se a controvérsia a se saber se é necessária a comprovação do estado de miserabilidade no processo do trabalho para fins de concessão dos benefícios da assistência judiciária gratuita. A Lei nº 1.060/50, que estabelecia as normas para a concessão de assistência judiciária gratuita aos necessitados, previa no parágrafo único do art. 2º que "Considera-se necessitado, para os fins legais, todo aquele cuja situação econômica não lhe permita pagar as custas do processo e os honorários de advogado, sem prejuízo do sustento próprio ou da família." Por sua vez, o art. 4º estabelecia como requisito para concessão da gratuidade de justiça que "A parte gozará dos benefícios da assistência judiciária, mediante simples afirmação, na própria petição inicial, de que não está em condições de pagar as custas do processo e os honorários de advogado, sem prejuízo próprio ou de sua família". Dessa disposição, as partes começaram a apresentar nos autos a declaração de hipossuficiência. O art. 5º da referida lei dispunha expressamente que "O juiz, se não tiver fundadas razões para indeferir o pedido, deverá julgá-lo de plano, motivando ou não o deferimento dentro do prazo de setenta e duas horas." Portanto, surgiu para as partes requerentes do benefício da gratuidade da justiça a presunção de veracidade da declaração de hipossuficiência. A



jurisprudência do TST havia se consolidado no sentido de que, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, bastava a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado. Na mesma linha, o art. 99 do CPC /2015, revogando as disposições da Lei nº 1.060/50 sobre gratuidade de justiça, trouxe em seu § 3º que "Presume-se verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural". Nesse sentido, após a entrada em vigor do Código de Processo Civil de 2015, o TST converteu a Orientação Jurisprudencial nº 304 da SBDI-1 na Súmula nº 463. Logo, para a pessoa natural requerer os benefícios da justiça gratuita bastava a juntada de declaração de hipossuficiência, sendo ônus da parte adversa comprovar que o requerente não se enquadrava em nenhuma das situações de miserabilidade. No caso de pedido formulado pelo advogado da parte, este deveria ter procuração com poderes específicos para este fim. No entanto, em 11/11/2017, entrou em vigor a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), que inseriu o parágrafo 4º ao art. 790 da CLT. Dessa forma, **as ações ajuizadas a partir da entrada em vigor da reforma trabalhista estão submetidas a que dispõe o § 4º do art. 790 da CLT, que exige a comprovação, pela parte requerente, da insuficiência de recursos para a concessão dos benefícios da justiça gratuita.** Sem dúvida, o referido dispositivo inaugurou uma condição menos favorável à pessoa natural do que aquela prevista no Código de Processo Civil. No entanto, em se tratando de norma específica que rege o Processo do Trabalho, não há espaço, a priori, para se utilizar somente as disposições do CPC. Logo, o referido dispositivo implicaria, no ponto de vista do trabalhador, um retrocesso social, dificultando o acesso deste ao Poder Judiciário. Assim, **a par da questão da constitucionalidade ou não do § 4º do art. 790 da CLT, a aplicação do referido dispositivo não pode ocorrer isoladamente, mas sim deve ser interpretado sistematicamente com as demais normas, quer aquelas constantes na própria CLT, quer aquelas previstas na Constituição Federal e no Código de Processo Civil. Dessa forma, à luz do que dispõe o próprio § 3º do art. 790 da CLT c/c com os arts. 15 e 99, § 3º, do CPC, entende-se que a comprovação a que alude o § 4º do art. 790 da CLT pode ser feita mediante a simples declaração da parte, a fim de viabilizar o pleno acesso do trabalhador ao Poder Judiciário, dando, assim, cumprimento ao art. 5º, XXXV e LXXIV da Constituição Federal.** Isso porque não se pode atribuir ao trabalhador que postula, junto a esta Especializada, uma condição menos favorável àquela destinada aos cidadãos comuns que litigam na justiça comum, sob pena de afronta ao princípio da isonomia, previsto no caput do art. 5º da CF. Além disso, considerando que o Tribunal Regional registrou que "o autor percebia salário superior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (último salário indicado: R\$ 3.400,00, id 5a9a516, p. 8)", e sendo incontroverso que ele exercia a profissão de encarregado de obras e que as custas foram fixadas em R\$ 4.361,73, associados à existência de declaração de hipossuficiência, tais elementos, por si só, denotam que o reclamante não tem condições de arcar com as custas processuais sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família. Não conceder ao autor, no caso dos autos, os benefícios da gratuidade de justiça, é o mesmo que impedir o amplo acesso ao Poder Judiciário (art. 5º, XXXV, da CF) e discriminar o trabalhador em relação às pessoas naturais que litigam na justiça comum (art. 5º, caput, da CF). Recurso de revista conhecido por violação do art. 5º, XXXV da CF e contrariedade à Súmula 463, I do TST e provido. (TST-RR-1002229-50.2017.5.02.0385, 3ª Turma, Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT de 07.06.2019) (grifou-se)

Na hipótese dos autos, verifico que a presunção de veracidade da declaração de hipossuficiência da demandante não foi desconstituída. Pelo contrário, tal presunção é confirmada pelos demais elementos de prova existentes, que entendo, são suficientes à concessão do benefício pretendido.

Diante do exposto, dou provimento ao recurso da parte autora para lhe conceder o benefício da justiça gratuita.

3. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS



A autora pede a reforma do julgado para que os honorários de sucumbência não sejam deduzidos do crédito que tenha a receber. Argui a inconstitucionalidade do § 4º do art. 790-B da CLT.

Tenho o entendimento de que a expressão "[...] desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa [...]", constante no § 4º do art. 791-A da CLT, é inconstitucional, pois afronta o mandamento estabelecido no sentido de que o Estado preste assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos (art. 5º, inc. LXXIV), bem como ao direito de acesso ao Judiciário (art. 5º, inc. XXXV), e também porque a legislação processual comum não prevê igual ônus ao sucumbente beneficiário da justiça gratuita, o que demonstra contradição presente no ordenamento jurídico brasileiro.

Contudo, curvo-me ao entendimento da Câmara quanto à integral aplicação do § 4º do art. 791-A da CLT. Assim, prevalece a determinação legal, no sentido de autorizar a dedução dos honorários de sucumbência devidos aos advogados da ré dos créditos que o autor tem a receber neste feito.

Nessa linha, não há como afastar a condenação do autor ao pagamento dos honorários advocatícios sucumbenciais aos advogados da ré.

Diante do exposto, nego provimento ao recurso da autora no aspecto.

4. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. BASE DE CÁLCULO E PERCENTUAL

Para fins de condenação da parte autora ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais aos advogados da ré, a Magistrada sentenciante utilizou os seguintes parâmetros (ID. 7ab0660, pág. 7):

14. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Tomados em conta os parâmetros do §2º do art. 791-A da CLT, condeno a 1ª ré ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais ao advogado da autora, no montante de 15% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença.

Observados os mesmos parâmetros, **condeno o autor ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais ao advogado da 2ª ré, no montante de 15% sobre eventual diferença entre o valor atribuído aos pedidos acolhidos e o que resultar da liquidação da sentença.** (Grifou-se).

Nas razões recursais, a autora impugna a "base de cálculo utilizada na sentença", porquanto "a decisão recorrida utiliza (...) o valor indicado na petição inicial, desprezando as disposições do art. 791-A da CLT". Requer a reforma da sentença para que "seja reduzida para 5% da sucumbência, não se utilizando os valores da exordial, pois meramente indicativos".



O novel art. 791-A da CLT dispõe que a verba honorária sucumbencial será fixada entre o mínimo de 5% e o máximo de 15%, observado o grau de zelo do profissional, o lugar de prestação do serviço, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço (§ 2º do referido dispositivo legal).

Com a devida vênia à posição do Juízo de origem, entende-se que o percentual de 10% melhor se harmoniza com as nuances do caso concreto.

De outro lado, com relação à base de cálculo, diversamente do que consta no julgado, adoto o posicionamento de que a sucumbência deve ser integral no pedido formulado, não se caracterizando na hipótese de condenação que arbitra valor inferior ao apontado na inicial. Nesse sentido, o Enunciado nº 40 do V Encontro Institucional da Magistratura do Trabalho de Santa Catarina:

SUCUMBÊNCIA RECÍPROCA. O Juízo deferirá honorários de sucumbência recíproca (art. 791-A, § 3º, da CLT) apenas em caso de indeferimento total do pedido. **Q acolhimento do pedido com quantificação inferior ao postulado, não caracteriza sucumbência parcial, pois a verba postulada foi acolhida.** Quando o legislador mencionou "sucumbência parcial", referiu-se ao acolhimento em parte dos pedidos formulados na petição inicial. (grifou-se)

Frisa-se que a sucumbência para fins de honorários advocatícios deve ser analisada por pedido e não pela diferença no valor atribuído a este na exordial e aquele efetivamente deferido em decisão judicial. Em outras palavras, obtendo a autora decisão favorável em certo pedido, ainda que em quantia inferior à pleiteada na exordial, não há falar em sucumbência recíproca, pois a única sucumbente naquele ponto foi a parte adversária.

Diante do exposto, **dou provimento parcial** ao recurso, para reduzir o percentual dos honorários advocatícios sucumbenciais devidos pela autora aos patronos da ré, para 10% sobre o valor atribuído na peça inaugural aos pedidos em que a obreira sucumbiu integralmente.

5. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO. VALORES ATRIBUÍDOS NA PETIÇÃO INICIAL

Quanto aos parâmetros de liquidação, a Juíza *a quo* assim determinou: "quando da liquidação da sentença, deve ser observado o limite do valor atribuído na inicial à verba deferida" (ID. 7ab0660, pág. 10).

A demandante pretende que "os parâmetros de liquidação não sejam limitados ao valor atribuído à causa, mas sim ao efetivo reconhecimento das verbas devidas".

Com razão.



Por certo, a Lei nº 13.467/2017 alterou o art. 840, § 1º, da CLT, determinando que o pedido "[...] deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor [...]".

Contudo, observa-se que não houve alteração legal no sentido de restringir a condenação ao valor indicado em petição inicial, razão pela qual não há falar em limitação da condenação à estimativa autoral.

Nesse sentido, o § 2º do art. 12 da Instrução Normativa nº 41/2017 do TST: "[p]ara fim do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, da CLT, o valor da causa será estimado, observando-se, no que couber, o disposto nos arts. 291 a 293 do Código de Processo Civil" (grifou-se).

Diante do exposto, **dou provimento** para afastar a limitação da condenação aos valores indicados na petição inicial.

RECURSO DA SEGUNDA RÉ (CORREIOS)

CORREIOS. ENTE PÚBLICO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA

A Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT recorre da sentença do ID. 7ab0660, na qual foi reconhecida sua responsabilidade subsidiária pelo pagamento das verbas ali deferidas.

Nas razões recursais, argumenta, em resumo, que o art. 71 da Lei nº 8.666 /93, sucessor do art. 61, §1º, do Decreto-Lei nº 2300/86, prevê a impossibilidade de aplicar à Administração Pública qualquer espécie de responsabilidade que possa derivar do descumprimento de empresas contratadas de encargos trabalhistas, tributários e fiscais. Argumenta que a empresa contratada assumiu a responsabilidade por todos os encargos trabalhistas decorrentes do contrato de terceirização, e que não tinha ingerência sobre os empregados contratados pela prestadora de serviços. Afirma ser parte ilegítima para figurar no polo passivo da presente demanda.

Por esses argumentos, requer, em relação a si, a extinção do feito. Subsidiariamente, pede a reforma da sentença para afastar a responsabilidade subsidiária declarada na origem.

De início, ressalta-se que a legitimidade passiva é observada em abstrato, sem relação entre o direito material e o processual, conforme a teoria da asserção. *In casu*, a legitimidade da recorrente se consubstancia no fato de ter sido apontada como tomadora dos serviços prestados pela parte autora. Assim, não cabe falar em ilegitimidade passiva da segunda ré (Correios).



De outra banda, a respeito da responsabilidade dos entes da Administração Pública pelos encargos trabalhistas resultantes da execução de contrato de prestação de serviços, o julgamento pelo STF da ADC nº 16 provocou importante mudança na jurisprudência do TST. Isso porque, reconhecida pela Suprema Corte a constitucionalidade do art. 71, *capute* § 1º, da Lei nº 8.666/93, o TST precisou adequar o entendimento cristalizado na Súmula nº 331, passando a prever, com o acréscimo do item V ao referido verbete, que a Administração Pública responde subsidiariamente pelas verbas trabalhistas inadimplidas apenas quando "evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço".

Isso significou dizer que a transferência da responsabilidade não se dá de forma automática, ante o mero inadimplemento das obrigações contratuais, havendo necessidade de demonstração da culpa da Administração Pública, que pode ser evidenciada pela má escolha do prestador dos serviços (*culpam eligendo*) ou pela falta de fiscalização da execução do contrato (*culpam vigilando*).

Referido entendimento foi reafirmado pelo STF no julgamento do RE nº 760.931/DF, com repercussão geral reconhecida (Tema 246), que fixou a seguinte tese: "O inadimplemento dos encargos trabalhistas dos empregados do contratado não transfere automaticamente ao Poder Público contratante a responsabilidade pelo seu pagamento, seja em caráter solidário ou subsidiário, nos termos do art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/93".

A declaração de constitucionalidade do art. 71, *caput* e § 1º, da Lei nº 8.666/93, no entanto, não representou obstáculo à responsabilização subsidiária dos entes públicos, como ressaltou o julgamento dos embargos de declaração no RE nº 760.931/DF:

EMBARGOS DECLARATÓRIOS EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO. TEMA 246 DA SISTEMÁTICA DA REPERCUSSÃO GERAL. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. EMPRESAS TERCEIRIZADAS. INEXISTÊNCIA DE OMISSÃO, OBSCURIDADE, CONTRADIÇÃO OU ERRO MATERIAL. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO REJEITADOS. 1. Não há contradição a ser sanada, pois a tese aprovada, no contexto da sistemática da repercussão geral, reflete a posição da maioria da Corte quanto ao tema em questão, contemplando exatamente os debates que conduziram ao acórdão embargado. 2. Não se caracteriza obscuridade, pois, conforme está cristalino no acórdão e na respectiva tese de repercussão geral, a responsabilização subsidiária do poder público não é automática, dependendo de comprovação de culpa in **eligendo** ou culpa in **vigilando**, o que decorre da inarredável obrigação da administração pública de fiscalizar os contratos administrativos firmados sob os efeitos da estrita legalidade. 3. Embargos de declaração rejeitados. (RE 760931 ED/DF, Relator Min. LUIZ FUX, Relator p/ Acórdão Min. EDSON FACHIN, DJe 06/09/2019)

Portanto, necessário analisar, à luz do conteúdo fático-probatório destes autos, se houve conduta dolosa ou culposa da Administração Pública, seja quanto ao procedimento de contratação, seja no tocante à obrigação de fiscalizar os contratos administrativos por ela firmados.



Incontroverso nestes autos que a segunda ré, EBCT, contratou a primeira ré, Ativa Serviços Auxiliares Eireli, para prestar serviços de limpeza, higienização e desinfecção nas instalações prediais especificadas (ID. ecbf8f4).

Destaca-se que o contrato estabeleceu as seguintes condições (ID. ecbf8f4):

- Obrigações gerais da Contratada: Cláusulas 2.22 e 2.24

- Obrigações de pagamento: Cláusula 5.1.2. "Para fins de pagamento a CONTRATADA deverá apresentar, juntamente com o documento fiscal, os seguintes documentos: [...] e) **Cópias das Guias de Recolhimento do FGTS e GFIP**, devidamente quitadas relativas ao mês da última competência vencida".

- Cláusula 5.1.3. "A não-apresentação da Certidão Negativa de Débitos do INSS, bem como do Certificado de Regularidade do FGTS e da Certidão Negativa (CND) relativa aos Tributos Federais, Estaduais e Municipais e da Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas ou a irregularidade destas, não acarretará a retenção do pagamento. Entretanto, a CONTRATADA será comunicada quanto à apresentação de tais documentos em até 30 (trinta) dias, **sob pena de rescisão contratual e demais penalidades cabíveis**".

- Cláusula 8.1.2.2, alínea "c": aplicação de multa no valor de 0,05% por ocorrência e por dia no caso de descumprimento de obrigações trabalhistas e previdenciárias.

Nesse aspecto, a segunda ré juntou aos autos, dentre outros documentos, as notificações dirigidas à Contratada datadas de 27/08/2017 (ID. 62bf5a8 - Pág. 1) e de 27/10/2017 (43f6bfc - Pág. 2), noticiando as irregularidades constatadas (não comprovação de recolhimento do FGTS em julho de 2017). Pelo próprio ofício encaminhado verifica-se que houve o pagamento da fatura mensal ainda assim. **Não há demonstração de que os Correios tenham adotado outras providências, como aplicação de penalidades contratuais.**

Quanto ao inadimplemento de verbas salariais, verifica-se que em 14/07/2017 (ID. 7e7132c - Pág. 1), os Correios encaminharam Ofício à Delegacia Regional do Trabalho e Emprego de SC e ao MPT, noticiando o não pagamento de salários do mês de junho de 2017 pela Contratada e informando "que já solicitou e não recebeu retorno". Também quanto a esse aspecto, nada fez a 2ª ré, sendo que a comunicação a outros órgãos de fiscalização não substitui o dever da Administração Pública de fiscalizar o contrato administrativo por ela entabulado, conforme legislação regente e instrumento convocatório, detendo inúmeras ações a seu alcance para tanto: aplicação de multas, rescisão contratual por descumprimento parcial ou total do contrato; retenção da fatura e pagamento direto aos trabalhadores e utilização da garantia oferecida.

O instrumento convocatório da licitação previu a exigência de apresentação de **garantia contratual** de 5% sobre o valor global do contrato, destinada a, dentre outras situações, "cobertura da responsabilidade decorrente de desrespeito às obrigações previdenciárias, fiscais, trabalhistas e comerciais resultantes da execução do Contrato" (Cláusula 11.3, alínea "b" c/c 11.8), que só



pode ser liberada após a integral execução do contrato, inclusive quanto ao pagamento de todas as verbas rescisórias dos empregados alocados na contratação. Não há demonstração de que a garantia contratual tenha sido utilizada para o pagamento direto aos trabalhadores, sendo que houve inequívoco inadimplemento de obrigações trabalhistas e rescisórias pela Contratada.

Nota-se, por fim, que a segunda demandada realizou depósito judicial nos autos da TutCautAnt nº 0001459-81.2017.5.12.0034, em razão da determinação judicial de bloqueio de R\$ 200.000,00, valor dado àquela causa. A medida cautelar destinou-se somente à reserva de numerário e posterior rateio aos trabalhadores substituídos naquela ação, revelando ser insuficiente para arcar com parcelas devidas a outros trabalhadores não representados, como é o caso da autora da presente demanda.

Em síntese, apesar de ter ciência das irregularidades contratuais, como o inadimplemento de salários, a falta de recolhimento do FGTS e o não pagamento das parcelas rescisórias, a EBCT não adotou medidas eficazes e tempestivas para impedir o inadimplemento da contratada ou minorar seus efeitos sobre os empregados alocados na execução do objeto contratual, como decorrência de sua inarredável obrigação de fiscalização e do princípio da legalidade, que norteia os entes administrativos, não havendo demonstração de que abriu processo administrativo para apuração de irregularidade e aplicação de penalidades, como multa ou mesmo rescisão contratual.

Diante do exposto, nego provimento ao recurso.

Pelo que,

ACORDAM os membros da 3ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade, **CONHECER DOS RECURSOS**. No mérito, por igual votação, **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO DA AUTORA** para: **1)** determinar que no cálculo da multa prevista no art. 467 da CLT, seja observado o disposto na Súmula n. 121 deste Regional,



incluindo no cômputo a indenização compensatória de 40% do FGTS; **2)** conceder-lhe o benefício da justiça gratuita; **3)** reduzir o percentual dos honorários advocatícios sucumbenciais devidos pela autora aos patronos da ré, para 10% sobre o valor atribuído na peça inaugural aos pedidos em que a obreira sucumbiu integralmente; **4)** afastar a limitação da condenação aos valores indicados na petição inicial. Sem divergência, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DA SEGUNDA RÉ**. Alterar o valor da condenação para R\$ 40.000,00. Custas no importe de R\$ 800,00. Intimem-se.

Participaram do julgamento realizado na sessão do dia 04 de março de 2020, sob a Presidência da Desembargadora do Trabalho Quézia de Araújo Duarte Nieves Gonzalez, os Juízes do Trabalho Convocados Nivaldo Stankiewicz e Carlos Alberto Pereira de Castro. Presente o Procurador do Trabalho Keilor Heverton Mignoni.

QUEZIA DE ARAUJO DUARTE NIEVES GONZALEZ

Relatora

