

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO**

Marcelo Andrade Freitas

**O PROCESSO DO TRABALHO DIANTE DA REFORMA
TRABALHISTA**

Porto Alegre
2017

MARCELO ANDRADE FREITAS

O Processo do Trabalho diante da Reforma Trabalhista

Trabalho de Conclusão de curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho junto à Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

Porto Alegre

2017

RESUMO

O trabalho apresenta de forma objetiva e organizada, as principais mudanças ocorridas no processo do trabalho diante da Lei n.º 13.467/2017, com o desenvolvimento de críticas e comentários de seus pontos positivos e negativos presentes na práxis jurídica.

Cronologicamente, a monografia tem como principal escopo ensinar sobre o impacto que a reforma trabalhista traz para a sociedade, concluindo que a medida, em determinados pontos do ramo processual, não detém o momento oportuno para a sua aprovação.

Palavras-chave: A história do direito do trabalho no Brasil; A reforma trabalhista – Lei n.º 13.467/2017; Do processo de conhecimento; Da fase recursal; Da fase de liquidação; Da fase da execução; Demais mudanças que guardam relação direta com o processo do trabalho; Considerações finais.

AGRADECIMENTOS

Aos meus familiares, que sempre me apoiaram nessa vida difícil, da qual requer muita parcimônia e transparência para com o próximo.

E, especialmente, a minha companheira, Fernanda de Moura Gregory, mulher de espírito espartano e ímpeto inigualável.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	7
2. A HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL	8
3. A REFORMA TRABALHISTA – LEI 13.467/2017	10
4. DO PROCESSO DE CONHECIMENTO	13
4.1. Ajuizamento: da Petição Inicial e do <i>Jus Postulandi</i>	13
4.2. Da Justiça Gratuita: do Benefício da Justiça Gratuita e da Assistência Judiciária Gratuita.....	15
4.3. Das custas processuais.....	17
4.4. Dos honorários periciais.....	19
4.5. Dos honorários advocatícios sucumbenciais.....	20
4.6. Da desistência da ação.....	24
4.7. Da forma de contagem de prazos em dias úteis.....	25
4.8. Da contestação.....	26
4.9. Da exceção de incompetência em razão do território.....	27
4.10. Novos regramentos ao preposto.....	28
4.11. Da audiência trabalhista e a distribuição do ônus da prova.....	30
4.12. Da ausência Injustificada do autor e os novos efeitos da revelia.....	31
4.13. Da litigância de má-fé e da multa testemunhal.....	34
5. DA FASE RECURSAL	36
5.1. Do depósito recursal.....	36
5.2. Dos poderes do relator no recurso.....	38
5.3. Da transcendência do Recurso ao Tribunal Superior do Trabalho.....	41
6. DA FASE DE LIQUIDAÇÃO	43
6.1. Das formas procedimentais adotadas na fase de liquidação por cálculos.....	43
6.2. Da aplicação dos índices de correção monetária pela Taxa Referencial.....	47

7. DA FASE DA EXECUÇÃO	52
7.1. Da cobrança <i>ex officio</i> do Juiz.....	52
7.2. Do protesto ou restrição do devedor.....	54
7.3. Da inexigibilidade da garantia da execução às entidades filantrópicas.....	55
8. DEMAIS MUDANÇAS QUE GUARDAM RELAÇÃO DIRETA COM O PROCESSO DO TRABALHO	56
8.1. Do acordo extrajudicial pela jurisdição voluntária.....	56
8.2. Da desconsideração da personalidade jurídica.....	59
8.3. Da prescrição intercorrente no processo trabalhista.....	61
8.4. Da tarifação do dano extrapatrimonial.....	65
8.5. Dos novos procedimentos para criação ou alteração das súmulas dos Tribunais.....	69
8.6. Da aplicação da lei no tempo no processo do trabalho e suas consequências práticas.....	71
9. CONSIDERAÇÕES FINAIS	74
10. REFERÊNCIAS	77

INTRODUÇÃO

Apesar da Lei n.º 13.467/2017 ter alterado os artigos relativos ao direito material e processual do trabalho, a presente monografia tem o objetivo de demonstrar o impacto da reforma trabalhista - realizada pelo Congresso Nacional – exclusivamente nos pontos que guardam relação direta com o direito processual do trabalho.

Nesse sentido, a apresentação se dará de forma simplificada, isto é, de fácil compreensão, expondo as consequências que na prática surgirão na Justiça do Trabalho diante da reforma. Muito mais do que um trabalho acadêmico, a monografia expõe a sua crítica com pontos positivos e negativos da matéria processualista do direito do trabalho.

Igualmente, a metodologia adotada é abordar o tema de forma cronológica, esboçando e resumindo sobre a história do direito do trabalho no Brasil, assim como os motivos que levaram às modificações da Consolidação das Leis do Trabalho. Sucessivamente, será abordado sobre o direito processual do trabalho ponto a ponto, realizando o cotejo dos antigos dispositivos com as novas regras, demonstrando as consequências práticas de cada uma delas na Justiça do Trabalho.

A estrutura da monografia está em apresentar, no primeiro e segundo capítulos, sobre história direito do trabalho no Brasil e a reforma trabalhista auferida pela lei n.º 13.467/2017. Na sequência, a matéria processual trabalhista será dividida em capítulos – onde terão subtítulos para cada matéria abordada - começando pela fase de conhecimento, fase recursal, fase de liquidação, fase de execução e, por fim, sobre as demais reformas que guardam relação direta com o processo trabalhista.

2. A HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Primeiramente, vale destacar que após as Revoluções Burguesas dos séculos XVII e XVIII, surgiu o Estado Liberal, que nada mais é do que a garantia e defesa do direito individual caracterizada por sua total subordinação ao direito positivado da burguesia, onde buscaram constitucionalmente proteger os direitos e garantias individuais de primeira geração (direitos civis e políticos).

Ocorre que no Brasil, desde o seu descobrimento e até meados do século XX, o direito civil e o processo civil foram reservados exclusivamente aos ricos e brancos, pois aos negros e pobres eram destinados o direito penal e o processo penal. Igualmente, embora a Lei Áurea não tenha qualquer caráter justralhista, ela pode ser tomada, em certo sentido, como o marco inicial de referência sobre o direito do trabalho brasileiro. Isto, pois, eliminou a escravidão e estimulou a incorporação da força de trabalho através da relação de emprego.

A luta pela abolição da escravatura no Brasil – única nação independente que, na aurora do século XX, ainda possuía escravos – fora a mais longa, complexa e tortuosa de todas as campanhas sociais jamais realizadas no país. Durante 80 anos – ao longo dos quais cerca de 1,5 milhão de escravos entraram no país (pelo menos 700 mil deles ilegalmente) – e envolveu toda a nação, desvendando-lhe as incertezas e as omissões.¹

Portanto, o primeiro período significativo - ainda que arcaico - na evolução do Direito do Trabalho no Brasil estende-se de 1888 a 1930, sendo que a Constituição da Nova República, de 1934, protagonizada por Getúlio Vargas, introduziu não somente o voto secreto, como também a criação da Justiça do Trabalho.

O processo de constitucionalização do Direito do Trabalho surgiu, conforme se sabe, com a Constituição do México, de 1917, e a Constituição da Alemanha, de 1919, que inseriram significativas regras trabalhistas em seu interior. A partir de então, firmou-se a tendência de as novas constituições elaboradas inserirem, em seu final, título ou capítulo direcionado à "ordem econômica e social" e aos "direitos sociais", especialmente os de seguridade social e os trabalhistas.²

¹BUENO, Eduardo. **Brasil: Uma História**. Ed:Leya, 2016, pág. 233.

²DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. Ed:Ltr, 2014, pág. 62.

Contudo, em 1943, o presidente Getúlio Vargas sancionou por meio do antigo decreto-lei - a Consolidação das Leis do Trabalho -, ou seja, um conjunto de normas criadas desde os anos 1930, para proteger o trabalhador, com o objetivo principal de regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho.

Com isso, surgiu o Estado Social, que tem como objetivo adotar medidas e melhorias das condições de vida dos mais pobres, especialmente dos trabalhadores. Isto é, além de adotarem não somente os direitos de primeira geração, passaram a adotar os direitos e garantias fundamentais de segunda geração (educação, saúde, trabalho, lazer, segurança, previdência social, moradia, alimentação).

No Brasil, a criação da Justiça do Trabalho em 1939, assim como a assistência judiciária dada pela Lei n.º 1.060/1950 aos pobres, o *jus postulandi* e a coletivização do processo trabalhista (dissídio coletivo e ação de cumprimento) caracterizam o processo brasileiro no Estado Social.

O processo de constitucionalização do Direito do Trabalho surgiu, conforme se sabe, com a Constituição do México, de 1917, e a Constituição da Alemanha, de 1919, que inseriram significativas regras trabalhistas em seu interior. A partir de então, firmou-se a tendência de as novas constituições elaboradas inserirem, em seu final, título ou capítulo direcionado à "ordem econômica e social" e aos "direitos sociais", especialmente os de seguridade social e os trabalhistas.³

Sucessivamente, com a Constituição de 1988, houve um processo de constitucionalização dos direitos trabalhistas, trazendo um rol de direitos e garantias fundamentais sociais aos trabalhadores, que foram positivados no art. 7º da CF. Por fim, com a edição da Emenda Constitucional n.º 45 de 2004, a justiça do trabalho passou a ter competência exclusiva sobre a matéria trabalhista decorrentes da relação de trabalho, tanto material quanto processual.

³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. Ed:Ltr, 2014, pág. 62.

3. A REFORMA TRABALHISTA – LEI 13.467/2017 DO DIA 13 DE JULHO DE 2017

A justificativa de uma reforma trabalhista – para muitos críticos – seria de que a velha CLT de 1943 vinha sendo emendada em cerca de 80% do seu texto em mais de 70 anos de história. Outra razão para a referida modernização da lei laboral era cessar a crescente demanda de ações trabalhistas no judiciário, isto é, segundo os dados estatísticos do Conselho Nacional de Justiça, a Justiça do Trabalho alcançou mais de 11 mil novas ações trabalhistas por dia no ano de 2016.

Para se ter uma ideia, o Brasil é o país recordista, onde possui 98% (noventa e oito por cento) das ações trabalhistas no planeta.⁴ No entanto, modernizar, instituir novos contratos, novas possibilidades, seria a solução para proteger ainda mais a livre iniciativa, tratando o empreendedor de forma menos hostil, e criando mais oportunidades de emprego aos brasileiros.

Igualmente, já se tentava estabelecer no Brasil uma ideia mais negocial e menos estatutária entre empregado e empregador, preponderando o negociado sobre o legislado, em razão da insegurança jurídica e na dificuldade para o alcance da produtividade e competitividade para a economia do país:

Em tempos de dificuldades econômicas e expansão dos índices de desemprego, habitualmente, retorna à pauta do Congresso Nacional a reforma trabalhista, apontada por seus defensores como medida indispensável para fomentar o crescimento e, em consequência, ensejar a abertura de novos postos de trabalho.⁵

Vale destacar, que a ideia do negociado sobre o legislado surgiu pela apresentação do Poder Executivo em 04 de outubro de 2001, proposta essa que foi aprovada pela Câmara de Deputados, mas o Senado Federal não deu andamento ao projeto. Em 2002, por forte pressão e resistência de partidos de oposição, sindicatos e entidades como a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), fez com que o próprio Poder Executivo arquivasse o projeto em 2003.

⁴ **98% dos processos trabalhistas de todo o planeta estão no Brasil.** Disponível em < <https://espaco-vital.jusbrasil.com.br/noticias/458885251/98-dos-processos-trabalhistas-de-todo-o-planeta-estao-no-brasil>>. Acesso em 01 nov. 2017.

⁵ LORA, Ilse Marcelina Bernardi. A Prevalência do Negociado sobre o Legislado na Reforma Trabalhista. **Revista SÍNTESE Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo n. 329, p. 19, nov. 2016.

A ideia do negociado sobre o legislado, voltou à tona - em 2012 - pelo Projeto de Lei n.º 4.193/2012, mas sem êxito. Somente, em 2015, quando o STF enfatizou a matéria do negociado sobre o legislado, numa decisão que tratava sobre a adesão ao Plano de Demissão Incentivada instituída em Acordo Coletivo de Trabalho, é que a matéria ganhou força:

Invocou, ainda, o STF o princípio da lealdade da negociação coletiva, da adequação setorial negociada, a par da relevância dos planos de demissão incentivada (PDIs) para a mitigação dos danos gerados pelas demissões em massa, especialmente quanto à categoria dos bancários, segmento mais afetado pela redução de custos com pessoal. (...)

As decisões do STF tiveram imensa repercussão, estimulando os partidários do projeto de lei que busca estabelecer a prevalência no negociado sobre o legislado a dar andamento à sua proposta e, de outra parte, fomentando no seio da classe trabalhadora justificado tremor de retrocesso social.⁶

A crise econômica é outro fator que vem atingindo o país, sendo a maior já registrada em nossa história, acumulando quedas consecutivas do PIB (Produto Interno Bruto), que, no ano de 2014, estava em R\$ 2,456 trilhões, e no ano de 2017, reduziu drasticamente para R\$ 1,796 trilhões. Outro fator de extrema preocupação é a taxa de desemprego no Brasil, que já atinge a faixa dos 14,2 milhões de brasileiros.

Contudo, a inércia na adequação da leis trabalhistas acabou por criar problemas ainda maiores ao mercado de trabalho, dado que na ausência das normas regular fatos concretos, fez com que os Tribunais Regionais do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho passassem a suprir lacunas por meio de jurisprudências, ou seja, passando a existir mais enunciados de jurisprudência uniforme no TST do que artigos na própria CLT.

Portanto, a Lei de n.º 13.467, aprovada no dia 13 de julho do ano de 2017, modificou mais de 200 (duzentos) artigos da CLT, e outras leis pertinentes, com o intuito de dar maior segurança jurídica às relações de trabalho, adotou a ideia antiga que já vinha sendo discutida sobre o negociado sobre o legislado, passando o art. 611-A da CLT discorrer pela prevalência dos acordos coletivos e convenções coletivas

⁶ LORA, Ilse Marcelina Bernardi. A Prevalência do Negociado sobre o Legislado na Reforma Trabalhista. **Revista SÍNTESE Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo n. 329, p. 25, nov. 2016.

sobre a lei, no que tange: à jornada de trabalho, banco de horas anual, intervalo intrajornada (respeitando o limite constitucional), teletrabalho, trabalho intermitente, entre outros.

Vale destacar, que a reforma pôs fim às horas *in itinere*, previsão que para muitas empresas era motivo de desestimulação na oferta de transportes próprios da empresa, devida à rigidez da norma, acabando por prejudicar o próprio trabalhador que deixava de ter transporte oferecido pelo empregador.

Também, o art. 611-B, CLT passou a estabelecer sobre direitos que não poderão ser objetos de negociação coletiva, pois deve-se respeitar os direitos constitucionais dos trabalhadores previstos na Constituição Federal, quais sejam: seguro-desemprego, FGTS, salário-mínimo, remuneração do trabalho noturno superior ao diurno, salário-família, repouso semanal remunerado, licença-maternidade, aposentadoria, entre outros direitos.

Entretanto, diante de tantas razões para a “modernização” das leis trabalhistas, ocorreram mudanças significativas tanto no direito material, como no direito processual do trabalho, dado que em alguns pontos favorecem a classe dos empregadores, sob a justificativa de que a livre iniciativa se via encurralada no mercado concorrente para a distribuição de empregos.

Por outro lado, o país vem enfrentando, nos últimos anos, uma onda de corrupção desenfreada e presente nos três poderes, principalmente, no Poder Legislativo. Isto, pois, o sistema de governo é movido por meio de propinas de e interesses do proletariado, que em troca recebe vantagens e lucram com seus negócios.

Portanto, há de se verificar que o preço a ser pago pelo rombo dos cofres públicos não deverá ser exigido daqueles que estão em uma superposição de hipossuficiência (o povo), e sim daqueles envolvidos diretamente com os esquemas corruptivos do nosso Estado.

4. DO PROCESSO DE CONHECIMENTO

4.1 Ajuizamento: da Petição Inicial e do *Jus Postulandi*

Os requisitos para o ajuizamento da petição inicial trabalhista estavam previstos no art. 840, CLT da seguinte maneira:

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.**(grifou-se)

§ 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.⁷

O antigo dispositivo acima apenas determinava uma narração breve dos fatos e dos pedidos, sendo que muitas vezes a inicial era elaborada de forma genérica e os juízes proferiam sentenças extras e ultras petitas. Contudo, com a nova redação do art. 840, CLT, o autor não só deve narrar brevemente os fatos, como também concluir com pedidos certos e determinados, senão vejamos abaixo:

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.**

§ 2º - **Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em duas vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário, observado, no que couber, o disposto no § 1º deste artigo.**

§ 3º - **Os pedidos que não atendam ao disposto no § 1º deste artigo serão julgados extintos sem resolução do mérito.**⁸(grifou-se)

Sendo assim, a liquidação da inicial auxilia bastante para fins de negociação na audiência inicial, podendo os advogados terem como parâmetro o quanto é

⁷ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm

⁸ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm

realmente devido e uma maior neutralização do risco processual. A determinação do valor da causa também é importante para fins de cálculos dos honorários advocatícios.

Igualmente, com a reforma, o que determina o rito processual é o valor da causa matematicamente calculado, facilitando a fase de liquidação da sentença, já que se a petição inicial for líquida, conseqüentemente a sentença também será líquida. Ademais, a antiga CLT já trazia em seu texto a determinação de valores nas causas de até 40 (quarenta) salários mínimos nacionais para os ritos sumaríssimos.

Entretanto, o parágrafo terceiro do respectivo dispositivo mencionado acima, diz que caso não haja atendimento ao parágrafo primeiro, o processo será extinto sem resolução do mérito. Por óbvio, essa alteração fará com que os advogados exerçam maiores esforços na elaboração das iniciais, dado que, como já mencionado antes, a liquidação dos valores presentes na peça exordial era realizada de forma genérica.

No que diz respeito também ao ajuizamento, a reforma manteve o entendimento do *ius postulandi*, uma vez que poderá o empregado se autorrepresentar em juízo sem a necessidade de estar assistido por um advogado. A manutenção desse direito serve para atender o acesso ao Poder Judiciário em Comarcas que são mais distantes, podendo o obreiro realizar a sua reclamação diretamente no balcão das Varas do Trabalho.

Segundo a Súmula n.º 425 do TST, o *ius postulandi* só poderia ser exercido nas Varas do Trabalho e nos Tribunais Regionais do Trabalho, ou seja, acompanhando o processo a parte pessoalmente em recurso ordinário, agravo de petição ou agravo de instrumento até o TRT. Em relação aos recursos que são de competência do TST, a parte deveria estar patrocinada por advogado. O mesmo ocorre em ação rescisória, ação cautelar e mandado de segurança.⁹

Ocorre que, boa parte da doutrina acredita que o exercício do *ius postulandi* pelo empregado acaba por não ele ter a mesma capacidade técnica na observância

⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. Alcance do *Ius Postulandi* na Justiça do Trabalho. **Revista SÍNTESE Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, n. 257, p. 59, nov. 2010.

dos pedidos que um advogado, podendo ocorrer a perda de um direito em decorrência do prazo prescricional. Nas palavras de Sérgio Pinto Martins, rechaça-se que:

O advogado deveria ser necessário em todo e qualquer processo, inclusive na Justiça do Trabalho, pois é a pessoa técnica, especializada na postulação. A ausência de advogado para o reclamante implica desequilíbrio na relação processual, pois não terá possibilidade de postular também quanto o empregador representado pelo causídico, podendo perder seus direitos pela não observância de prazos, etc. Contudo, essa assistência deveria ser fornecida pelos sindicatos ou, em sua impossibilidade, pelo Estado. Este deveria fornecer gratuitamente advogados para quem deles necessitasse na Justiça do Trabalho, mediante o que é feito no Juízo Criminal, em que é indicado um advogado dativo, que acompanha o processo e é remunerado pelo Estado. Tal atribuição é considerado um *múnus público* e deveria ser prestada por advogados recém-formados, para que, aos poucos, adquirissem a prática e, enquanto isso, poderiam ajudar os necessitados.¹⁰

Importante concluir, que o *jus postulandi* surgiu a partir de um papel relevante na sociedade, em que atribuiu ao empregado a possibilidade dele ter acesso ao Judiciário em regiões inóspitas, sem a necessidade de um advogado. Mas, esse entendimento, fez com que a Justiça do Trabalho nunca aderisse à implantação de uma Defensoria Pública, já que cada categoria era representada por seus respectivos sindicatos que detinham os seus próprios representantes legais.

Também vale destacar, que a ideia do *jus postulandi* fez com que a Justiça do Trabalho nunca atribuísse os honorários advocatícios aos advogados particulares - exceção aos advogados credenciados aos sindicatos -, tema este que será abordado no tópico mais a frente sobre os honorários advocatícios.

4.2 Da Justiça Gratuita: do Benefício da Justiça Gratuita e da Assistência Judiciária Gratuita

Primeiramente, vale destacar, que há uma grande diferença entre BJJG (Benefício Judiciário Gratuito) e a AJG (Assistência Judiciária Gratuita) no âmbito processual trabalhista. Isto, pois, a AJG é requerida por advogado credenciado ao respectivo sindicato do reclamante (art. 14 da Lei 5.584/1970), porquanto o obreiro

¹⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. Alcance do *Ius Postulandi* na Justiça do Trabalho. **Revista SÍNTESE Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, n. 257, p. 66, nov. 2010.

comprova a sua parca condição financeira com as despesas processuais, sendo-lhe concedido os benefícios da justiça gratuita, previstos no art. 3º da Lei 1.060/1950.

Sendo assim, o BJJ sempre foi requerido por advogados particulares, ou seja, não credenciados aos sindicatos, com base no art. 3º da Lei n. 1.060/1950, assim como suscitavam o pedido de honorários advocatícios com base no art. 133 da Constituição Federal, mas sempre eram preteridos pelas Súmulas n. 219 e 329 do TST.

Portanto, a CLT prevê o BJJ no seu art. 790, parágrafo 3º, sendo que com a reforma trabalhista alterou o respectivo parágrafo, bem como incluiu o parágrafo 4º, senão vejamos abaixo:

Art. 790. Nas Varas do Trabalho, nos Juízos de Direito, nos Tribunais e no Tribunal Superior do Trabalho, a forma de pagamento das custas e emolumentos obedecerá às instruções que serão expedidas pelo Tribunal Superior do Trabalho. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)

§ 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. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)

§ 2º - No caso de não-pagamento das custas, far-se-á execução da respectiva importância, segundo o procedimento estabelecido no Capítulo V deste Título. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)

§ 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. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

§ 4º - O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.” (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)¹¹(grifou-se)

Com a reforma trabalhista, os benefícios da justiça gratuita serão concedidos automaticamente a todos os reclamantes que receberem renda mensal individual até 40% (quarenta por cento) do teto do Regime da Previdência Social, em outras

¹¹ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm

palavras, equivale hoje a R\$ 2.212,52 (dois mil e duzentos e doze reais com cinquenta centavos), conforme parágrafo terceiro do respectivo artigo.

Com a inclusão do parágrafo § 4º do referido artigo, deverá o reclamante comprovar que não tem condições de arcar com as despesas do processo, caso ele receba acima dos 40% (quarenta por cento) do teto do Regime da Previdência Social. Entretanto, a justificativa para a reforma desse preceito é de que a Justiça do Trabalho concedia a qualquer reclamante o respectivo benefício.

Portanto, a inclusão da parametrização dos valores para fins de concessão dos benefícios da justiça gratuita no processo do trabalho é muito importante, pois só não traz um tratamento mais igualitário no processo, como também concede o respectivo direito para aqueles que realmente necessitam. A título de exemplo, um ex-gerente de editora recebia mensalmente de 70 a 80 mil reais mensais, dado que o TST afirmou, que o fato do empregado ter recebido um alto salário no curso da relação de emprego, não permite afirmar que ele não esteja desempregado ou em situação de pobreza.¹²

Por fim, nos parece que a mera declaração de pobreza na Justiça do Trabalho se tornou um sistema sem qualquer critério de diferenciação para com aqueles empregados que realmente necessitam do respectivo benefício. Porém, é importante esclarecer que, assim como a implantação do Novo Código de Processo Civil, o artigo deveria ter trazido a possibilidade de parcelar os valores das custas processuais e demais despesas ao final do processo.

4.3 Das custas processuais

Em relação às custas processuais, a CLT previa antes no seu art. 789, Caput, que as custas processuais incidiriam sobre o valor de 2% (dois por cento) sobre o montante, observado o mínimo de R\$ 10,64 (dez reais e sessenta e quatro centavos). Contudo, com a reforma, a base para fins de cálculo incidirão sobre 2% (dois por

¹² TST, Notícias. **Alto salário não impede ex-gerente de editora de ter direito à justiça gratuita.** Disponível em < http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/alto-salario-nao-impede-ex-gerente-de-editora-de-ter-direito-a-justica-gratuita?inheritRedirect=false>. Acesso em 10 set. 2017.

cento), também observando o mínimo de R\$ 10,64 (dez reais e sessenta e quatro centavos), assim como o máximo de quatro vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, senão vejamos abaixo:

Art. 789. Nos dissídios individuais e nos dissídios coletivos do trabalho, nas ações e procedimentos de competência da Justiça do Trabalho, bem como nas demandas propostas perante a Justiça Estadual, no exercício da jurisdição trabalhista, as custas relativas ao processo de conhecimento incidirão à base de 2% (dois por cento), observado o mínimo de R\$ 10,64 (dez reais e sessenta e quatro centavos) e o máximo de quatro vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, e serão calculadas: (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

I – quando houver acordo ou condenação, sobre o respectivo valor; (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)

II – quando houver extinção do processo, sem julgamento do mérito, ou julgado totalmente improcedente o pedido, sobre o valor da causa; (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)

III – no caso de procedência do pedido formulado em ação declaratória e em ação constitutiva, sobre o valor da causa; (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)

IV – quando o valor for indeterminado, sobre o que o juiz fixar. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)

§ 1º As custas serão pagas pelo vencido, após o trânsito em julgado da decisão. No caso de recurso, as custas serão pagas e comprovado o recolhimento dentro do prazo recursal. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)

§ 2º Não sendo líquida a condenação, o juízo arbitrar-lhe-á o valor e fixará o montante das custas processuais. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)

§ 3º Sempre que houver acordo, se de outra forma não for convencionado, o pagamento das custas caberá em partes iguais aos litigantes. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)

§ 4º Nos dissídios coletivos, as partes vencidas responderão solidariamente pelo pagamento das custas, calculadas sobre o valor arbitrado na decisão, ou pelo Presidente do Tribunal. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002) (grifou-se).

Sendo assim, a parametrização dos valores, com valores mínimos e máximos, traz maior equilíbrio e segurança no judiciário, conforme já destacado no tópico anterior que tratou sobre a Justiça Gratuita.

4.4 Dos honorários periciais

O perito é a pessoa que faz o exame dos fatos dos quais o juiz (*iudex est peritus peritorum*) não tem conhecimento técnico, dado que este indica o *expert* que realizará três tipos de perícias: exame (inspeção de pessoas, coisas ou semoventes); vistoria (inspeção de terrenos, prédios ou locais); e avaliação (estimação do valor de coisas móveis e imóveis). Neste último aspecto, no processo do trabalho, a avaliação de bens penhorados é realizada pelo oficial de justiça avaliador.

Em se tratando disso, a perícia poderá ser requerida nas audiências iniciais, ocorrendo o fracionamento para fins de realização da perícia. Ocorre que, na Justiça do Trabalho, diante de muitos pedidos infundados, principalmente o pedido de danos morais, a insalubridade e a periculosidade passaram a ser requeridas de forma não importante e vulgar, mesmo naqueles casos em que era notória a não concessão dos referidos pedidos. Isto, pois, quando suscitados os pedidos em audiência una (rito sumaríssimo), o juiz ficava adstrito ao art. 195, § 2º da CLT, e nomeava o perito, bem como fracionava a audiência una.

Sendo assim, o reclamante que sempre suscitava os pedidos de insalubridade ou periculosidade, nunca pagava pelos honorários periciais caso este fosse sucumbente na perícia, uma vez que sempre lhe era concedido o benefício da justiça gratuita, sem qualquer critério, senão vejamos o antigo art. 790-B da CLT:

Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, salvo se beneficiária de justiça gratuita. (Incluído pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)

Portanto, a reforma trabalhista trouxe novidades na redação do art. 790-B, CLT, que foi completamente modificado e redigido o entendimento, senão vejamos abaixo:

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.¹³ (grifou-se)

O Caput da nova redação do art. 790-B passou a determinar que mesmo que o reclamante seja detentor a justiça gratuita, caso ele sucumbir do seu pedido em razão do resultado do laudo pericial ou da pretensão do objeto da perícia, terá ele que arcar com os honorários periciais. O parágrafo 1º passou a estabelecer o limite para fins de fixação dos honorários periciais, conforme o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, assim como o juiz poderá deferir o seu parcelamento.

Também, o parágrafo 3º veio a confirmar um entendimento que já era trazido pela Orientação Jurisprudencial nº 98 da Subseção II Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, no que tange a incompatibilidade do adiantamento de honorários periciais na processo do trabalho.

Por fim, o parágrafo 4º diz que caso o reclamante beneficiário da justiça gratuita não conseguir arcar integralmente com os honorários periciais, ainda que em outro processo, a União suportará todas as despesas.

4.5 Dos honorários advocatícios sucumbenciais

Como já discutido no tópico que trata sobre a Justiça Gratuita, a AJG é requerida por todo advogado credenciado ao respectivo sindicato do reclamante (art. 14 da Lei 5.584/1970), sendo que a BJD é requerida por advogados autônomos e não credenciados aos sindicatos (art. 3º da Lei n. 1.060/1950), sendo que estes suscitavam o pedido de honorários advocatícios com base no art. 133 da Constituição Federal, mas sempre eram preteridos pelas Súmulas n. 219 e 329 do TST.

¹³ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm

Ocorre que, aqueles advogados credenciados aos sindicatos, além de receberem as suas porcentagens honorárias da entidade sindical, pleiteavam a acumulação desses honorários decorrentes da assistência judiciária com os honorários contratualmente fixados com o reclamante. Ora, se o obreiro declarava que não tinha condições de arcar com advogado particular, assim como requeria os benefícios da justiça gratuita, não pode o obreiro estar compelido a repassar parte de seu crédito alimentar para o representante legal que já fora remunerado por seu próprio sindicato.

O advogado deveria ser necessário em todo e qualquer processo, inclusive na Justiça do Trabalho. Essa assistência deveria, porém, ser fornecida pelos sindicatos ou, em sua impossibilidade, pelo Estado. Este deveria fornecer gratuitamente advogados para quem deles necessitasse na Justiça do Trabalho, mediante o que é feito no juízo criminal, em que é indicado um advogado dativo que acompanha o processo e é remunerado pelo Estado. Tal atribuição é considerada um múnus público e deveria ser prestada por advogados recém-formados para que aos poucos adquirissem a prática e, enquanto isso, poderiam ajudar os necessitados.¹⁴

Outra questão, que invocava discussões, seria se os advogados particulares e não credenciados ao respectivo sindicato da categoria do obreiro, teriam ou não direito aos honorários advocatícios. Como se não bastasse, o Tribunal Superior do Trabalho, através da Súmula n. 212, chancelou o entendimento e passou a atribuir o pagamento dos honorários apenas aos advogados credenciados aos sindicatos. Isso fez com que os advogados particulares cobrassem honorários acima do razoável, ou seja, acima de 30% (trinta por cento) sobre o êxito da reclamação trabalhista.

Diante dessa instabilidade jurídica presente na Justiça do Trabalho, a reforma veio com o objetivo de desenvolver um dispositivo exclusivo para tratar dos honorários de sucumbência, com intuito também de reduzir o nível de aventura judiciária e temerária com pedidos genéricos e infundados, senão vejamos logo abaixo:

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.

¹⁴MARTINS, Sérgio Pinto. Honorários de Advogado no Processo do Trabalho. **Revista SÍNTESE Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo n. 294, p. 16, dez. 2013.

§ 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.

Anteriormente, a CLT não previa nenhum dispositivo que regulasse os honorários sucumbenciais, uma vez que os tribunais da Justiça do Trabalho e as súmulas do TST não permitiam o pagamento dos honorários advocatícios, sob a alegação arcaica de que o reclamante poderia se autorrepresentar através do *jus postulandi*, portanto, não haveria por que pagar.

Assim sendo, o Caput do art. 791-A da CLT prevê que os honorários de sucumbência serão devidos pela fixação de no mínimo 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar na liquidação da sentença ou, caso não sendo possível calculá-lo, será sobre o valor atualizado da causa.

Apesar do posicionamento atual do Tribunal Superior do Trabalho, Mauro Schiavi defende a aplicação dos honorários obrigacionais na Justiça do Trabalho, lecionando: " Não obstante, pensamos perfeitamente aplicável ao processo do trabalho os honorários advocatícios previstos no Código Civil por compatível com o princípio do acesso real e efetivo do empregado à Justiça, bem como à restituição integral trabalhista.¹⁵

¹⁵ SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 6. Ed. São Paulo> Ltr, 2013. P. 349.

Outro preceito levantado pelo Caput do referido dispositivo é, que a parte que se autorrepresentar, não receberá honorários advocatícios, salvo se for advogado atuando em causa própria. O magistrado, entretanto, arbitrará os honorários advocatícios entre 5% a 15%, levando em consideração o tempo despendido no processo, a complexidade da causa, calculando honorários sobre os pedidos que foram procedentes, nos termos do parágrafo segundo. Quanto aos honorários da parte adversa, os valores serão calculados sobre àqueles pedidos que foram improcedentes, não existindo a compensação entre os honorários, nos termos do parágrafo terceiro do respectivo artigo.

Dando continuidade, conforme o parágrafo primeiro do dispositivo em comento, os honorários advocatícios também serão devidas nas reclamações trabalhistas que demandarem em face da Fazenda Pública, como também nas ações em que o reclamante estiver assistido ou substituído pelo sindicato de sua categoria.

No parágrafo quarto, diz que aquele que for vencido, mas é beneficiário da justiça gratuita, desde não tenha obtido em outro processo créditos capazes de suportá-los, a sua obrigação de pagar a sucumbência ficará suspensa. Essa suspensão perdurará por dois anos, podendo o credor dentro desse período executar o devedor, caso ele demonstrar que o vencido não está mais em situação de insuficiência econômica. A exigibilidade obrigacional será extinta se, após decorrido esses dois anos, o credor não se desincumbir de provar as condições do devedor.

Parece-nos que o preceito trazido por este parágrafo quarto é exagerado. Mas, ocorre que na prática, muitos advogados que atuam em favor dos reclamantes ajuízam diversas ações trabalhistas para cada pedido, no limite da alçada do rito sumaríssimo, congestionando e obstruindo o judiciário, dado que podiam reunir todos esses pedidos e ajuizar apenas uma ação trabalhista com a inclusão de todos os pedidos através do rito ordinário. Portanto, o parágrafo quarto, em matéria processual, põe fim à prática tumultuadora de processos na Justiça do Trabalho. Por fim, no parágrafo quinto do art. 791-A da CLT, admite o arbitramento de honorários advocatícios em casos de reconvenção.

Os novos preceitos trazidos pelo referido dispositivo são de grande importância para a Justiça do Trabalho, tema que era tão controverso e que, finalmente, ganhou espaço no diploma celetista. Essa reforma já há muito tempo era esperada pelos magistrados, advogados e partes, pois o arbitramento dos honorários advocatícios na Justiça do Trabalho trará maior equilíbrio e segurança jurídica, assim como dará fim às demandas de caráter aventureiro e temerário.

4.6 Da desistência da ação

Primeiramente, se faz necessário distinguir a diferença entre renúncia e desistência na justiça do trabalho. A desistência poderá ser solicitada sem a concordância da parte adversa antes da entrega da contestação, ou poderá ser solicitada após a entrega da defesa, mas com o consentimento posterior da outra parte, sendo que o pedido poderá ser feito novamente em juízo, na qual será extinta sem resolução de mérito, fazendo apenas coisa julgada formal.

Já a renúncia, independe do consentimento da parte contrária, pois aquele que renuncia ao direito em juízo não poderá renovar o pedido no Judiciário, ou seja, o juiz julgará a renúncia de forma definitiva, fazendo coisa julgada material, na qual será julgada o mérito do pedido renunciado.

Importante destacar que, na antiga CLT não continha regra específica sobre o tema relacionado ao pedido de desistência nos pedidos suscitados na inicial. Portanto, a reforma trabalhista incluiu o parágrafo terceiro no art. 841 da CLT, senão vejamos:

Art. 841 - Recebida e protocolada a reclamação, o escrivão ou secretário, dentro de 48 (quarenta e oito) horas, remeterá a segunda via da petição, ou do termo, ao reclamado, notificando-o ao mesmo tempo, para comparecer à audiência do julgamento, que será a primeira desimpedida, depois de 5 (cinco) dias.

§ 1º A notificação será feita em registro postal com franquia. Se o reclamado criar embaraços ao seu recebimento ou não for encontrado, far-se-á a notificação por edital, inserto no jornal oficial ou no que publicar o expediente forense, ou, na falta, afixado na sede da Junta ou Juízo.

§ 2º O reclamante será notificado no ato da apresentação da reclamação ou na forma do parágrafo anterior.

§ 3º Oferecida a contestação, ainda que eletronicamente, o reclamante não poderá, sem o consentimento do reclamado, desistir da ação.” (grifou-se)

Com a reforma trabalhista, o prazo limite para a desistência dos pedidos contidos na exordial poderá ser solicitado pelo reclamante até o momento da entrega da contestação, ainda que ela seja eletrônica.

Por fim, os honorários advocatícios não serão cobrados se antes da entrega da contestação houver pedido de desistência ou renúncia. Também, poderão as partes combinarem em comum acordo do reclamado abrir mão dos seus honorários advocatícios, tendo em vista o risco de se prosseguir com o julgamento do pedido.

4.7 Forma de contagem de prazos em dias úteis

Com a reforma trabalhista, os prazos processuais passaram a ser contados em dias úteis e não mais em dias corridos, conforme estabelece a nova redação do art. 755 da CLT, senão vejamos abaixo:

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

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

I - quando o juízo entender necessário;

II - em virtude de força maior, devidamente comprovada.

§ 2º Ao juízo incumbe dilatar os prazos processuais e alterar a ordem de produção dos meios de prova, adequando-os às necessidades do conflito de modo a conferir maior efetividade à tutela do direito.

Quanto à alteração dos prazos processuais, vale destacar, que os sábados são contados para fins de pagamento de salários, que vencem no 5º dia útil do mês, mas não são contados para contagem de prazos processuais.

Nos dias em que ocorrer feriados nacionais, estaduais, municipais ou greves, não haverá expedientes nos foros, o que de fato não se contabilizará o prazo. Também, não se contabilizará o prazo quando o sistema eletrônico não estiver disponível em 100% (cem por cento) do tempo.

4.8 Da contestação

Antes da reforma, o art. 847, Caput, CLT determinava que a defesa poderia ser apresentada de forma oral pela reclamada no tempo de 20 (vinte) minutos na primeira audiência. A CLT não define a contestação, uma vez que emprega genericamente o vocábulo “defesa”, portanto, o doutrinador, Carlos Henrique Bezerra Leite, defina a contestação nos seguintes termos:

Essa norma consagra, a um só tempo, o princípio da concentração da defesa e o princípio da eventualidade. Isso quer dizer que o réu deve alegar todo e qualquer tipo ou modalidade de resistência à pretensão do autor (concentração), para que o juiz conheça das posteriores eventualmente (eventualidade), se as anteriores forem repelidas.¹⁶

Igualmente, com a antiga CLT ficava subentendido pela prática forense, que a contestação poderia ser apresentada na sua forma escrita na primeira audiência de forma facultativa e substitutiva da defesa oral, prescrita no art. 847 da CLT.

Porém, em 29 de março de 2010 o CNJ (Conselho Nacional de Justiça), TST (Tribunal Superior do Trabalho), o CSJT (Conselho Superior da Justiça do Trabalho) e a Justiça do Trabalho aderiram, oficialmente, ao Processo Judicial Eletrônico – Pje;¹⁷ o que fez com que a defesa continuasse sendo escrita, mas, em vez de ser impressa e entregue de maneira física ao juiz no primeiro ato de audiência, a contestação passou a ser redigida e protocolada diretamente no portal eletrônico antes da primeira audiência.

Ocorre que, no início da implantação do sistema eletrônico, muitos advogados não detinham a prática com o sistema, onde por muitas vezes protocolavam a petição de forma errônea, não efetivando o protocolo da contestação, fazendo com que muitos juízes ditassem diferentes regras, estabelecendo prazos em que as defesas deveriam ser apresentadas antes, durante, ou até mesmo depois da primeira audiência.

Com a reforma trabalhista, a lei nova incluiu o parágrafo único no art. 847 da CLT, que assim ficou:

¹⁶ BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2014, pág. 610.

¹⁷ <http://www.csjt.jus.br/historico>

Art. 847 - Não havendo acordo, o reclamado terá vinte minutos para aduzir sua defesa, após a leitura da reclamação, quando esta não for dispensada por ambas as partes.

Parágrafo único. A parte poderá apresentar defesa escrita pelo sistema de processo judicial eletrônico até a audiência.¹⁸(grifou-se)

Sendo assim, o parágrafo único determinou que a contestação deverá ser apresentada até o dia da audiência, isto é, antes ou no momento da solenidade, mas não depois. Caso a defesa não seja protocolada por escrito, poderá ser ela produzida no tempo de 20 (vinte) minutos – manutenção do *jus postulandi* -, contestando cada pedido, afim de que se evite a declaração da revelia por falta de defesa e gerando uma condenação de alto valor.

4.9 Da exceção de incompetência em razão do território

Na antiga CLT, quando se tratava do pedido de exceção de incompetência em razão do lugar, onde era observada a regra do art. 651 da CLT (localidade da prestação do serviço), dado que o processo era suspenso no momento em que era arguida a exceção; o prazo de 24 horas era concedido ao exceto para se defender do incidente, nos termos do art. 800, CLT.

Em outras palavras, na prática, o reclamado assim que apresentava o incidente de incompetência territorial e a contestação, deveria comparecer obrigatoriamente na primeira audiência, mesmo que aquela comarca não fosse a competente para julgar a reclamação trabalhista, gerando custo com o deslocamento das partes, advogados e testemunhas.

Porém, a reforma da CLT modificou esse entendimento, especificando no próprio art. 800 da CLT, que quando houver pedido de julgamento de processos em outra localidade, o magistrado terá que decidir a questão antes da primeira audiência, senão vejamos abaixo:

Art. 800. Apresentada exceção de incompetência territorial no prazo de cinco dias a contar da notificação, antes da audiência e em peça que sinalize a existência desta exceção, seguir-se-á o procedimento estabelecido neste artigo.

¹⁸ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm

§ 1º Protocolada a petição, será suspenso o processo e não se realizará a audiência a que se refere o art. 843 desta Consolidação até que se decida a exceção.

§ 2º Os autos serão imediatamente conclusos ao juiz, que intimará o reclamante e, se existentes, os litisconsortes, para manifestação no prazo comum de cinco dias.

§ 3º Se entender necessária a produção de prova oral, o juízo designará audiência, garantindo o direito de o excipiente e de suas testemunhas serem ouvidos, por carta precatória, no juízo que este houver indicado como competente.

§ 4º Decidida a exceção de incompetência territorial, o processo retomará seu curso, com a designação de audiência, a apresentação de defesa e a instrução processual perante o juízo competente.¹⁹

Porém, a reforma da CLT modificou esse entendimento, especificando que assim que for recebida a exceção, o processo será suspenso, não havendo audiência até que resolva o incidente, conforme parágrafo primeiro do retromencionado artigo.

Ocorre que, o parágrafo terceiro especifica que caso o juiz entenda necessária a produção de prova oral, este designará audiência por meio de expedição de carta precatória ao juízo indicado como competente. Após resolvido o incidente, o processo se seguirá e será aprazada uma nova audiência com a apresentação da defesa e da instrução processual.

Sendo assim, essa modificação trazida pela reforma é de grande valia, pois evitará que as partes obrigatoriamente se desloquem para comarcas das quais não há competência para julgamento da reclamação trabalhista.

4.10 Novos regramentos ao preposto

O parágrafo primeiro do art. 843 da CLT, estabelece que é facultado ao empregador fazer-se substituir pelo gerente, ou por qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato. Isto, pois, mesmo não havendo previsão expressa na CLT, a Justiça do Trabalho por meio da súmula n. 377 do TST, determinava que o preposto

¹⁹ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm

“necessariamente” deveria ser empregado da reclamada, salvo nas causas que envolviam empregados domésticos, microempresas e empresas de pequeno porte.

Conforme o exposto no parágrafo acima, muito se discutia se a terminologia da palavra “necessariamente”, se se confundia ou não com a palavra “obrigatoriamente”, assim como o entendimento da que a aplicação da revelia, caso o preposto não fosse empregado da empresa, seria uma penalidade extremamente dura e grave.

Portanto, em regra, era exigido pela Justiça do Trabalho, que o preposto fosse necessariamente empregado da empresa, não na época dos fatos, mas no momento da representação em juízo. Sendo assim, no art. 843 da CLT foi incluído com a reforma o parágrafo terceiro, que assim passou a determinar:

Art. 843 - Na audiência de julgamento deverão estar presentes o reclamante e o reclamado, independentemente do comparecimento de seus representantes salvo, nos casos de Reclamatórias Plúrimas ou Ações de Cumprimento, quando os empregados poderão fazer-se representar pelo Sindicato de sua categoria. (Redação dada pela Lei nº 6.667, de 3.7.1979)

§ 1º É facultado ao empregador fazer-se substituir pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão o proponente.

§ 2º Se por doença ou qualquer outro motivo poderoso, devidamente comprovado, não for possível ao empregado comparecer pessoalmente, poderá fazer-se representar por outro empregado que pertença à mesma profissão, ou pelo seu sindicato.

§ 3º O preposto a que se refere o § 1o deste artigo não precisa ser empregado da parte reclamada.²⁰(grifou-se)

Assim sendo, a nova lei retirou a obrigatoriedade do preposto ser empregado da empresa para qualquer tipo de empresa, seja ela de grande ou médio porte, podendo o empresário se valer da representação pelo preposto que designar. Em outras palavras, poderá ser designado um membro da família, contador da empresa, qualquer um que tenha pelos menos os conhecimentos dos fatos.

²⁰ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm

Necessário destacar que, quem necessariamente precisa ter visto os fatos e participado à época dos acontecimentos são as testemunhas, e não o preposto, bastando apenas que ele tenha conhecimentos dos fatos. Outra mudança relevante, é que a carta de preposição não precisa mais ter a firma reconhecida e autenticada pelo cartório, em razão do Decreto de n.º 9094, realizado pelo Presidente Michel Temer em 19 de julho de 2017, que dispensa a exigência de reconhecimento de firma em órgãos federais.²¹

4.11 Da audiência trabalhista e da distribuição do ônus da prova

O art. 818 da CLT apenas estabelecia de forma simples que: “ as provas das alegações incumbe à parte que as fizer”, apresentando uma característica genérica e limitando-se a discriminar de forma fundamentada a distribuição do ônus da prova na seara processual trabalhista, recorrendo de forma subsidiária ao art. 373 do Código de Processo Civil.

Contudo, o art. 818 da CLT foi devidamente modificado com a reforma trabalhista, fundamentando de forma mais técnica a distribuição do ônus, e dando ao juiz a condição de flexibilizar a quem incumbe o ônus diante daquele que detém maiores condições de produzi-lo.

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

²¹**Governo publica decreto para simplificar atendimento a usuários de serviços públicos.** Disponível em <<http://www.cgu.gov.br/noticias/2017/07/governo-publica-decreto-para-simplificar-atendimento-a-usuarios-de-servicos-publicos>>. Acesso em 05 nov. 2017.

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.²²(grifou-se)

Sendo assim, a distribuição do ônus da prova ficou mais específica, onde juiz determinará a produção de prova para quem tiver mais afinidade em produzi-la, conforme o parágrafo primeiro. Em outras palavras, o dispositivo do referido artigo se aproxima da teoria da carga dinâmica da prova já adotada pelo parágrafo 3º do art. 373 do CPC.

Porém, quando o juiz inverter o ônus da prova em audiência, uma vez que o juiz atribui o ônus à parte que pela ordem não teria tal encargo, a audiência deverá ser suspensa para oportunizar a parte de produzir a prova, observando a ampla defesa e contraditório, podendo apresentar nova prova oral, documentos ou aditar a defesa em

Importante lembrar que na prática, aquele que detém o ônus probatório, a obrigação de apresentar e produzir provas ou contraprovas a respeito de determinado fato, inevitavelmente terá maior risco processual sobre aquele pedido.

4.12 Da ausência Injustificada do autor e os novos efeitos da revelia

Antecipadamente, vale lembrar que, na Justiça do Trabalho existem cinco modalidades de audiências, quais sejam: audiência una; audiência inicial; audiência de conciliação; e audiência de instrução. Importante ressaltar, que a audiência una é aquela que concentra a realização de todos os atos processuais (proposta de acordo, apresentação da defesa, depoimento das partes, oitiva das testemunhas, réplica, razões finais orais e sentença), mas ela sempre será fracionada caso haja pedido que necessite de perícia técnica (periculosidade ou insalubridade).

²² http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm

O art. 844 da CLT trouxe novos parágrafos que passaram a explicar sobre a ausência injustificada do reclamante e dos efeitos da revelia sobre o reclamado, o que de fato gerará grandes controvérsias sobre a respectiva reforma, senão vejamos o dispositivo abaixo:

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.²³ (grifou-se)

Primeiramente, na prática, quanto à ausência injustificada do reclamante na audiência inicial ou una, o reclamante poderia faltar ao ato solene e o processo ser arquivado, independentemente do autor depois postular outra reclamação trabalhista. Não se pode olvidar, que o reclamante deve observar os efeitos da perempção (arts. 731 e 732 da CLT), ou seja, se ocorrerem dois arquivamentos sucessivos, o reclamante sofrerá punição de 6 (seis) meses sem poder ajuizar a sua ação, sob o risco de lhe ser aplicado a prescrição total (art. 11, II da CLT).

²³ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm

Conforme o parágrafo segundo da nova redação do art. 844 da CLT, a ausência do reclamante não só gerará o arquivamento do processo, como também a aplicação do pagamento de custas, ainda que o reclamante seja detentor do benefício judiciário gratuito, salvo se comprovar no prazo de 15 (quinze) dias motivo legalmente justificável.

Sucessivamente, o parágrafo terceiro menciona que o pagamento das custas, como forma de punição, é indispensável para a propositura da reclamação trabalhista. Já no que diz respeito aos parágrafos quatro e cinco do referido artigo, a revelia passou a adotar novas regras: antes da reforma, quando a empresa deixava de comparecer na primeira audiência por meio de seu sócio ou preposto, mesmo que a defesa estivesse sendo apresentada no ato, a ausência da parte geraria revelia.

Contudo, especificamente no parágrafo quinto, quando a defesa for apresentada na primeira audiência - sem a presença do sócio ou preposto da empresa - não ocorrerão os efeitos da revelia. Ocorre, que o fato do sócio da empresa ou do preposto não comparecerem na solenidade, apenas causaria danos a eles por falta do depoimento pessoal (caso juiz solicitasse) nas audiências, pois nas audiências iniciais (exemplo: quando há um pedido que necessite de perícia) a reclamada poderá ser ouvida na próxima audiência, ou seja, na audiência de instrução.

Sendo assim, a reforma trabalhista diante à inclusão do parágrafo terceiro do art. 843 da CLT, que prescreve a desnecessidade do preposto ser empregado da empresa, não mais possui efetividade na prática, até porque, as maiorias das audiências que ocorrem na Justiça do Trabalho são fracionadas para um segundo ato, tornando dispensável, portanto, a presença do representante da empresa.

Por fim, a reforma nesse sentido passou a tratar de forma unilateral uma vantagem condicional ao empregador, dado que aquele reclamante que não comparecer na audiência inaugural pagará por multa, mesmo sendo ele detentor do BJJ ou AJG, e o reclamado, que não comparecer da audiência inicial, não sofrerá qualquer tipo de penalidade, assim como poderá ele apresentar a contestação e os documentos sem aplicação da revelia.

4.13 Da litigância de má-fé e da multa testemunhal

A litigância de má-fé na Justiça do Trabalho não continha previsão expressa na CLT, pois era aplicada de forma subsidiária pelo art. 17 do Código de Processo Civil. Contudo, a reforma trabalhista trouxe quatro novos dispositivos que passaram a regulamentar de forma expressa a litigância de má-fé, bem como a aplicação de multa em face da testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos, senão vejamos:

Art. 793-A. Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente.

Art. 793-B. Considera-se litigante de má-fé aquele que:

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

II - alterar a verdade dos fatos;

III - usar do processo para conseguir objetivo ilegal;

IV - opuser resistência injustificada ao andamento do processo;

V - proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;

VI - provocar incidente manifestamente infundado;

VII - interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório.'

Art. 793-C. De ofício ou a requerimento, o juízo condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou.

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

§ 2º Quando o valor da causa for irrisório ou inestimável, a multa poderá ser fixada em até duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

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

Art. 793-D. Aplica-se a multa prevista no art. 793-C desta Consolidação à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa.

Parágrafo único. A execução da multa prevista neste artigo dar-se-á nos mesmos autos.²⁴

Os arts. 793-A, 793-B e 793-C da CLT, passaram a regulamentar de forma pormenorizada a aplicação da multa por litigância de má-fé, devendo ela ser superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa para indenizar a parte contrária e a arcar com os honorários advocatícios e despesas que efetuou.

Outra novidade trazida, foi a aplicação dessa mesma multa prevista no art. 793-C, CLT, em caso da testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa. Testemunha, no conceito formulado por Amaral Santos²⁵, “é uma pessoa distinta dos sujeitos processuais, que, convidada na forma da lei, por ter conhecimento do fato ou do ato controvertido entre as partes, depõe sobre este, em juízo, para atestar a sua existência”.

Igualmente, cabe repassar outra passagem que reforça o entendimento da importância de sempre se buscar a verdade na Justiça do Trabalho:

A testemunha tem o sacrossanto dever de dizer a verdade sobre o que souber e lhe for perguntado a respeito dos fatos da causa. Portanto, na obrigação de testemunhar está compreendido o dever de dizer a verdade e tão somente a verdade, não devendo, por conseguinte, falseá-la, negá-la, ocultá-la ou calá-la, sob pena de, infringindo esse dever jurídico, praticar o crime de falso testemunho, capitulado no art. 342 do Código Penal.²⁶

Vale destacar, que a CLT já trazia o entendimento de que a testemunha poderá vir de forma espontânea à audiência, nos termos do art. 825, mas caso não comparecerem, ficarão sujeitas à condução coercitiva, caso não atenderem à

²⁴ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm

²⁵ AMARAL SANTOS, Moacir. **Primeiras linhas de direito processual civil**. 15. Ed. São Paulo: Saraiva, v. 2, 1993.

²⁶ DA CRUZ, Adenor José. Das Testemunhas e o Seu Comparecimento à Audiência de Instrução e Julgamento, na Justiça do Trabalho, Investigado sob a Ótica do Artigo 825, Parágrafo Único, da CLT e do Escólio Jurisprudencial Laboral. **Revista SÍNTESE Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo n. 302, p. 71, ago. 2014.

intimação. Portanto, a aplicabilidade da multa em caso de falso testemunho é adequada como medida trazida pela reforma trabalhista.

5. DA FASE RECURSAL

5.1 Do depósito recursal

Nos recursos do processo do trabalho, independentemente da reclamada ser microempresa, entidades filantrópicas e empresas em recuperação judicial não tinham qualquer tratamento diferenciado em relação aos depósitos recursais, previstos no art. 899 da CLT.

Sendo assim, com a medida da reforma, o parágrafo 5º do art. 899 da CLT foi revogado, sendo que o parágrafo 4º foi reeditado, sendo incluídos os parágrafos 9º, 10º e 11º, onde passaram a regulamentar sobre a redução, isenção e a forma de substituição do depósito recursal, senão vejamos abaixo:

Art. 899 - Os recursos serão interpostos por simples petição e terão efeito meramente devolutivo, salvo as exceções previstas neste Título, permitida a execução provisória até a penhora. (Redação dada pela Lei nº 5.442, de 24.5.1968) (Vide Lei nº 7.701, de 1988)

§ 1º Sendo a condenação de valor até 10 (dez) vezes o salário-mínimo regional, nos dissídios individuais, só será admitido o recurso inclusive o extraordinário, mediante prévio depósito da respectiva importância. Transitada em julgado a decisão recorrida, ordenar-se-á o levantamento imediato da importância de depósito, em favor da parte vencedora, por simples despacho do juiz. (Redação dada pela Lei nº 5.442, 24.5.1968)

§ 2º Tratando-se de condenação de valor indeterminado, o depósito corresponderá ao que fôr arbitrado, para efeito de custas, pela Junta ou Juízo de Direito, até o limite de 10 (dez) vezes o salário-mínimo da região. (Redação dada pela Lei nº 5.442, 24.5.1968)

§ 3º - Na hipótese de se discutir, no recurso, matéria já decidida através de prejudgado do Tribunal Superior do Trabalho, o depósito poderá levantar-se, de imediato, pelo vencedor. (Redação dada pela Lei nº 5.442, 24.5.1968) (Revogado pela Lei nº 7.033, de 5.10.1982)

§ 4º - O depósito recursal será feito em conta vinculada ao juízo e corrigido com os mesmos índices da poupança.

§ 5º - (Revogado). (Redação dada pela Lei nº 5.442, 24.5.1968)

§ 6º - Quando o valor da condenação, ou o arbitrado para fins de custas, exceder o limite de 10 (dez) vezes o salário-mínimo da região, o depósito para

fins de recursos será limitado a este valor. (Incluído pela Lei nº 5.442, 24.5.1968)

§ 7º - No ato de interposição do agravo de instrumento, o depósito recursal corresponderá a 50% (cinquenta por cento) do valor do depósito do recurso ao qual se pretende destrancar. (Incluído pela Lei nº 12.275, de 2010)

§ 8º - Quando o agravo de instrumento tem a finalidade de destrancar recurso de revista que se insurge contra decisão que contraria a jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho, consubstanciada nas suas súmulas ou em orientação jurisprudencial, não haverá obrigatoriedade de se efetuar o depósito referido no § 7º deste artigo.

§ 9º - O valor do depósito recursal será reduzido pela metade para entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte.

§ 10º - São isentos do depósito recursal os beneficiários da justiça gratuita, as entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial.

§ 11º - O depósito recursal poderá ser substituído por fiança bancária ou seguro garantia judicial.²⁷(grifou-se)

Portanto a nova lei, com o intuito de atender de forma favorecida e diferenciada as reclamadas que detém capital de baixo valor aquisitivo, criou o desconto de 50% (cinquenta por cento) no depósito recursal, que antes, sem qualquer critério de diferenciação, a CLT cobrava o mesmo valor tanto para uma empresa multinacional, quanto para uma empresa micro empresa.

Em outras palavras, para recorrer de uma sentença de primeiro grau ou para recorrer de um acórdão de tribunal, a partir de 13 de julho de 2017, seriam em torno de R\$ 9.189,00 (nove mil, cento e oitenta e nove reais) e de R\$ 18.378,00 (dezoito mil, trezentos e setenta e oito reais), respectivamente.²⁸

Importe ressaltar, que os valores dos depósitos recursais mencionados no parágrafo acima, podem ser considerados irrisórios para uma empresa de grande porte, mas para uma empresa que detém um capital bem inferior, poderia comprometer o pagamento até mesmo na folha dos salários, o que de fato afastaria os pequenos empresários da possibilidade de discutirem as decisões judiciais,

²⁷ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm

²⁸

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/107453/2017_ato360.pdf?sequence=1&isAllowed=y

prejudicando a livre iniciativa, assim como ferindo os princípios constitucionais da ampla defesa, contraditório e devido processo legal.

Igualmente, as empresas em recuperação judicial e as entidades filantrópicas estão isentas do depósito recursal para fins de interposição dos recursos. Vale lembrar que, antes da reforma trabalhista, às entidades filantrópicas já lhes eram concedidas a isenção de custas processuais, depósitos recursais e honorários advocatícios, com base no art. 98 do Código de Processo Civil, dado que tais entidades também já detinham isenção de contribuição previdenciária.

5.2 Dos poderes do relator no recurso

De antemão, vale destacar que o Recurso de Revista será sempre encaminhado ao Tribunal Superior do Trabalho, apresentado em face do acórdão do Recurso Ordinário proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho. No entanto, a *mens legis* do art. 896 da CLT determinava que deveria haver a manifestação da turma recursal no TST para denegar seguimento à apreciação do Recurso de Revista.

No entanto, o artigo 896 da CLT foi devidamente reformulado, com a revogação dos parágrafos 3º, 4º, 5º e 6º, assim com a inclusão do inciso IV no parágrafo 1º - A e 14 do referido dispositivo, senão vejamos abaixo:

Art. 896 - Cabe Recurso de Revista para Turma do Tribunal Superior do Trabalho das decisões proferidas em grau de recurso ordinário, em dissídio individual, pelos Tribunais Regionais do Trabalho, quando: (Redação dada pela Lei nº 9.756, de 17.12.1998)

a) derem ao mesmo dispositivo de lei federal interpretação diversa da que lhe houver dado outro Tribunal Regional do Trabalho, no seu Pleno ou Turma, ou a Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, ou contrariarem súmula de jurisprudência uniforme dessa Corte ou súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal; (Redação dada pela Lei nº 13.015, de 2014)

b) derem ao mesmo dispositivo de lei estadual, Convenção Coletiva de Trabalho, Acordo Coletivo, sentença normativa ou regulamento empresarial de observância obrigatória em área territorial que exceda a jurisdição do Tribunal Regional prolator da decisão recorrida, interpretação divergente, na forma da alínea a; (Redação dada pela Lei nº 9.756, de 1998)

c) proferidas com violação literal de disposição de lei federal ou afronta direta e literal à Constituição Federal. (Redação dada pela Lei nº 9.756, de 1998)

§ 1o O recurso de revista, dotado de efeito apenas devolutivo, será interposto perante o Presidente do Tribunal Regional do Trabalho, que, por decisão fundamentada, poderá recebê-lo ou denegá-lo. (Redação dada pela Lei nº 13.015, de 2014)

§ 1o-A. Sob pena de não conhecimento, é ônus da parte: (Incluído pela Lei nº 13.015, de 2014)

I - indicar o trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do recurso de revista; (Incluído pela Lei nº 13.015, de 2014)

II - indicar, de forma explícita e fundamentada, contrariedade a dispositivo de lei, súmula ou orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho que conflite com a decisão regional; (Incluído pela Lei nº 13.015, de 2014)

III - expor as razões do pedido de reforma, impugnando todos os fundamentos jurídicos da decisão recorrida, inclusive mediante demonstração analítica de cada dispositivo de lei, da Constituição Federal, de súmula ou orientação jurisprudencial cuja contrariedade aponte. (Incluído pela Lei nº 13.015, de 2014)

IV - transcrever na peça recursal, no caso de suscitar preliminar de nulidade de julgado por negativa de prestação jurisdicional, o trecho dos embargos declaratórios em que foi pedido o pronunciamento do tribunal sobre questão veiculada no recurso ordinário e o trecho da decisão regional que rejeitou os embargos quanto ao pedido, para cotejo e verificação, de plano, da ocorrência da omissão.

§ 2º Das decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho ou por suas Turmas, em execução de sentença, inclusive em processo incidente de embargos de terceiro, não caberá Recurso de Revista, salvo na hipótese de ofensa direta e literal de norma da Constituição Federal. ([Redação dada pela Lei nº 9.756, de 1998](#))

§3º (Revogado)

§4º (Revogado)

§5º (Revogado)

§6º (Revogado)

§ 7o A divergência apta a ensejar o recurso de revista deve ser atual, não se considerando como tal a ultrapassada por súmula do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal, ou superada por iterativa e notória jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. (Incluído pela Lei nº 13.015, de 2014)

§ 8o Quando o recurso fundar-se em dissenso de julgados, incumbe ao recorrente o ônus de produzir prova da divergência jurisprudencial, mediante certidão, cópia ou citação do repositório de jurisprudência, oficial ou credenciado, inclusive em mídia eletrônica, em que houver sido publicada a decisão divergente, ou ainda pela reprodução de julgado disponível na internet, com indicação da respectiva fonte, mencionando, em qualquer caso, as circunstâncias que identifiquem ou assemelhem os casos confrontados. (Incluído pela Lei nº 13.015, de 2014)

§ 9o Nas causas sujeitas ao procedimento sumaríssimo, somente será admitido recurso de revista por contrariedade a súmula de jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho ou a súmula vinculante do

Supremo Tribunal Federal e por violação direta da Constituição Federal. (Incluído pela Lei nº 13.015, de 2014)

§ 10. Cabe recurso de revista por violação a lei federal, por divergência jurisprudencial e por ofensa à Constituição Federal nas execuções fiscais e nas controvérsias da fase de execução que envolvam a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT), criada pela Lei no 12.440, de 7 de julho de 2011. (Incluído pela Lei nº 13.015, de 2014)

§ 11. Quando o recurso tempestivo contiver defeito formal que não se repute grave, o Tribunal Superior do Trabalho poderá desconsiderar o vício ou mandar saná-lo, julgando o mérito.

§ 12. Da decisão denegatória caberá agravo, no prazo de 8 (oito) dias. (Incluído pela Lei nº 13.015, de 2014)

§ 13. Dada a relevância da matéria, por iniciativa de um dos membros da Seção Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, aprovada pela maioria dos integrantes da Seção, o julgamento a que se refere o § 3º poderá ser afeto ao Tribunal Pleno. (Incluído pela Lei nº 13.015, de 2014)

§ 14. O relator do recurso de revista poderá denegar-lhe seguimento, em decisão monocrática, nas hipóteses de intempestividade, deserção, irregularidade de representação ou de ausência de qualquer outro pressuposto extrínseco ou intrínseco de admissibilidade.²⁹*(grifou-se)*

Assim sendo, com a inclusão do parágrafo 14 no art. 896 da CLT, o ministro relator do Recurso de Revista poderá denegar o seguimento do respectivo recurso por meio de decisão monocrática, nas hipóteses de intempestividade, deserção, irregularidade de representação ou de ausência de qualquer outro pressuposto extrínseco ou intrínseco de admissibilidade.

Em outras palavras, o Agravo de Instrumento previsto no parágrafo 12 do referido artigo ainda permanecerá válido, dado que o que apenas muda é a forma procedimental do processamento da reclamação trabalhista na sua fase recursal.

Ademais, a própria doutrina de Carlos Henrique Bezerra Leite já mencionava que:

*(...). Vale dizer, o processo do trabalho pode ensejar a passagem por quatro instâncias, na seguinte ordem: Vara do Trabalho, TRT, TST e STF. É lamentável essa anomalia do sistema recursal trabalhista, na medida em que olvida a gênese principiológica do processo trabalhista, qual seja, a celeridade. Afinal, as demandas trabalhistas veiculam prestações de natureza alimentícia e a Justiça do Trabalho deveria ser mais enxuta, com menor número de recursos e graus de jurisdição.*³⁰

²⁹ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm

³⁰ BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2014, pág. 922.

Por fim, a reforma nesse sentido dará maior agilidade no julgamento dos processos, sem a necessidade de submeter de forma morosa a sua decisão para a turma recursal e aguardar por um grande lapso de tempo pelo seu julgamento.

5.3 Da transcendência do Recurso ao Tribunal Superior do Trabalho

Anteriormente, a Medida Provisória de n. 2.226/2001, que foi inserida pelo art. 2º da Emenda Constitucional n. 32/2001 e, sucessivamente, inserida no art. 896-A da CLT, tratava de forma genérica o instituto da transcendência, senão vejamos abaixo:

Art. 896-A - O Tribunal Superior do Trabalho, no recurso de revista, examinará previamente se a causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.226, de 4.9.2001)

Para a doutrina majoritária, o significado da transcendência tem o sentido de algo muito relevante, de extrema importância, a ponto de merecer um julgamento completo por parte do TST. Ademais, o Projeto de Lei n. 3.697/2000 já havia trazido e tentando dar uma nova redação ao art. 896-A, CLT. Mas, foi com a presente reforma trabalhista, que o art. 896-A, CLT ganhou novo regulamento que detalha o significado da transcendência, senão vejamos:

Art.896-A - O Tribunal Superior do Trabalho, no recurso de revista, examinará previamente se a causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.226, de 4.9.2001)

§ 1º São indicadores de transcendência, entre outros:

I - econômica, o elevado valor da causa;

II - política, o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal;

III - social, a postulação, por reclamante-recorrente, de direito social constitucionalmente assegurado;

IV - jurídica, a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista.

§ 2º Poderá o relator, monocraticamente, denegar seguimento ao recurso de revista que não demonstrar transcendência, cabendo agravo desta decisão para o colegiado.

§ 3º Em relação ao recurso que o relator considerou não ter transcendência, o recorrente poderá realizar sustentação oral sobre a questão da transcendência, durante cinco minutos em sessão.

§ 4º Mantido o voto do relator quanto à não transcendência do recurso, será lavrado acórdão com fundamentação sucinta, que constituirá decisão irrecorrível no âmbito do tribunal.

§ 5º É irrecorrível a decisão monocrática do relator que, em agravo de instrumento em recurso de revista, considerar ausente a transcendência da matéria.

§ 6º O juízo de admissibilidade do recurso de revista exercido pela Presidência dos Tribunais Regionais do Trabalho limita-se à análise dos pressupostos intrínsecos e extrínsecos do apelo, não abrangendo o critério da transcendência das questões nele veiculadas.”

Sendo assim, a reforma trabalhista trouxe a regulamentação da transcendência para que o Tribunal Superior do Trabalho julgue tão somente causas relevantes, quais sejam: econômica, política, social e jurídica. Esse preceito trazido pela reforma, tem o firme propósito de dificultar a interposição do Recurso de Revista, tornando o pressuposto ainda mais específico. Vale destacar, que o próprio TST já havia delimitado o tema, senão vejamos:

No afã de delegar ao TST a tarefa de delimitar objetivamente o processamento e a apreciação da transcendência como novo pressuposto específico da revista, o art. 2º da Medida Provisória n. 2.226 dispõe que: o Tribunal Superior do Trabalho regulamentará, em seu regimento interno, o processamento da transcendência em sessão política, com direito a sustentação oral e fundamentação da decisão.³¹

A despeito das causas econômicas, estas estão relacionadas ao impacto que as decisões do TST podem trazer à economia das empresas, entes públicos e privados ou particulares.

Miguel Reale Júnior aponta que “esta atuação do Estado como agente normativo ou regulador é de ser concretizada com respeito aos princípios que regem a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa visando a assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social (art. 170 da CF)”.³²

³¹ BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2014, pág. 929.

³² REALE JÚNIOR, Miguel. Casos de direito constitucional. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1992. P.8.

Quanto à questão política, guardam total relação com a política judiciária na construção de jurisprudências no País, na medida em que a principal função dos tribunais é na uniformização da jurisprudência, com o fito de orientar a sociedade e reduzir a insegurança jurídica. No que tange ao ponto da relevância social, é exatamente o contraponto do requisito econômico, dado que aqui se discute a livre iniciativa com os valores sociais do trabalho previsto no inciso IV do art. 1º da Constituição Federal.

Por mais que o dispositivo trazido pela reforma tenha se esforçado em explicar o conceito da transcendência, há de se enxergar um esforço em querer restringir a admissibilidade do Recurso de Revista, o que de fato acabará criando novos obstáculos à celeridade processual, com o aumento das sustentações orais no TST. Aqui, vale uma outra passagem que fundamentada com muita inteligência por Carlos Henrique Bezerra Leite:

Além disso, do ponto de vista filosófico, preocupa-nos a equivocada formação jurídica de nossos operadores do direito. É dizer que os profissionais do direito do nosso país, juízes, membros do MP e advogados, tiveram formação calcada apenas na dogmática, fruto do positivismo jurídico exacerbado que produziu técnicos, com âncora apenas na ideologia normativa-liberal-burguesa inspiradora do nosso direito positivo, e não cientistas jurídicos.³³

Portanto, diante da nossa formação dogmática, técnica e formalista atribuídas pelas faculdades de direitos, a pergunta é se estamos preparados frente a um caso que gera reflexos de natureza social, econômica ou política. Se até mesmo, um juiz, desembargador ou ministro que detêm a imparcialidade e a neutralidade, permitirão um julgamento adequado que tenha um pressuposto de relevância política, econômica e social? Fica a pergunta.

6 DA FASE DE LIQUIDAÇÃO

6.1 Das formas procedimentais adotadas na fase de liquidação por cálculos

³³ BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2014, pág. 930.

No processo do trabalho, temos a fase de liquidação em razão do trânsito em julgado da sentença condenatória, podendo ela ser uma liquidação por meio de cálculos, artigos ou por arbitramento. Pela liquidação de artigos ou por arbitramento, não é tão usual quanto a liquidação de sentença que reconhece a obrigação por quantia certa, dado que a execução contém três fases: quantificação, constrição e expropriação.

Através das palavras de Carlos Henrique Bezerra Leite, podemos especificar de forma mais clara e didática a fase de quantificação, senão vejamos abaixo:

A quantificação é a parte da estrutura orgânica da fase de cumprimento da sentença na qual vai ser fixado o montante da obrigação devida pelo devedor (executado) ao credor (exequente).

Salvo na hipótese de sentença proferida em ações sujeitas ao procedimento sumaríssimo, a prática forense revela que, na grande maioria dos casos, as sentenças condenatórias apresentam-se ilíquidas, ou seja, não contêm valor certo e determinado, qualitativa e quantitativamente, que permitam, desde logo, o seu cumprimento (execução forçada).

Daí a necessidade de se proceder à liquidação da sentença (vide Capítulo XXII), que consiste num incidente processual posterior à sentença e anterior ao seu cumprimento, destinado à quantificação do conteúdo obrigacional reconhecido na sentença ilíquida que reconheça obrigação de pagar.³⁴

Sendo assim, a liquidação por cálculos possui formas procedimentais aplicadas pelos magistrados na fase de liquidação no processo do trabalho. Em outras palavras, trata-se de um conhecimento empírico, uma vez que é compreendido não somente pela leitura da lei, mas sim pela experiência adquirida na praxis jurídica.

Ocorre que, com a reforma trabalhista, a forma procedimental da liquidação de sentença por cálculos não mais admite a homologação direta dos cálculos. Em outras palavras, o art. 879 da CLT sofreu modificações com a reescrita do parágrafo segundo, assim como a inclusão do parágrafo sétimo (que será comentado no próximo tópico), mas manteve a mesma redação original do seu parágrafo 1º-B, preservando o entendimento de que quando transitada em julgado a sentença condenatória, o juízo *a quo* intimará as partes para apresentação dos cálculos.

³⁴ BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2014, pág. 1096.

Contudo, o art. 879, § 2º da CLT sofreu alteração no texto no sentido de que o juiz não mais “poderá” abrir prazo sucessivo de 10 (dez) dias, como anteriormente prescrito, mas sim “deverá” abrir prazo comum de 8 (oito) dias para as partes impugnarem os cálculos apresentados, conforme se verifica grifado e sublinhado no dispositivo abaixo:

Art. 879 - Sendo ilíquida a sentença exeqüenda, ordenar-se-á, previamente, a sua liquidação, que poderá ser feita por cálculo, por arbitramento ou por artigos. (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954)

§ 1º-B. As partes deverão ser previamente intimadas para a apresentação do cálculo de liquidação, inclusive da contribuição previdenciária incidente. (Incluído pela Lei nº 10.035, de 2000)

§ 2º Elaborada a conta e tornada líquida, o juízo deverá abrir às partes prazo comum de oito dias para impugnação fundamentada com a indicação dos itens e valores objeto da discordância, sob pena de preclusão.³⁵

Aqueles antigos procedimentos adotados por alguns juízes pela homologação direta dos cálculos - sem observância do § 2º do art. 879 da CLT -, não encontram mais espaço no processo do trabalho. Para entendermos melhor, após o trânsito em julgado da sentença condenatória, o magistrado, poderia dar seguimento ao processo de três maneiras: ou determinava de ofício que a certidão de cálculo fosse elaborada por um servidor (*ad hoc*) da secretaria da Vara do Trabalho, ou nomeava um perito contábil para elaboração das contas, ou determinava que apenas uma das partes apresentasse os seus cálculos.

Sucessivamente, após apresentação dos cálculos pelo servidor, perito ou parte, o juiz podia homologar de forma direta os cálculos, sem observância do art. 879, § 2º da CLT, uma vez que o dispositivo permitia a faculdade de escolha ao magistrado quanto a sua adoção no processo, proferindo de plano a sentença de liquidação. Por fim, a parte contrária poderia depois apresentar a Impugnação à Sentença de Liquidação ou suscitar suas alegações nos Embargos à Execução, nos termos do art. 884, § 3º da CLT.

³⁵ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm

Portanto, a homologação na sua forma direta não ganha mais espaço no processo do trabalho, diante da nova redação do art. 879, § 2º da CLT. Contudo, duas formas procedimentais ainda permanecem adequadas ao procedimento da liquidação de sentença por cálculos diante da reforma da CLT, quais sejam:

- O magistrado determina que o servidor da secretaria da Vara do Trabalho realize a certidão de cálculos, com as atualizações e correções aplicadas nos valores a título de condenação. Após o feito, as partes são intimadas para que no prazo comum de 8 (oito) dias ofereçam suas impugnações, sob pena de preclusão, nos termos do art. 879, § 2º, CLT. Sucessivamente, o juiz então apreciará os cálculos apresentados e homologará, conforme aqueles que ele considerar corretos e adequados. Por fim, caso algumas das impugnações apresentadas pelas partes sejam rejeitadas, a parte poderá renovar as suas alegações nos Embargos à Execução ou na Impugnação à Sentença de Liquidação pelo art. 884, § 3º da CLT.

- O magistrado determina que as partes apresentem os seus cálculos e manifestem os seus interesses, sob pena de preclusão (art. 879, § 1º-B da CLT), sendo que após a apresentação, é dado vista às partes para impugnar a parte contrária (art. 879, § 2º, CLT), havendo aqui o entendimento de que não se aplicaria a preclusão caso não houvesse impugnação. O juiz, portanto, se necessário, poderá nomear um perito contábil para a apresentação de novas contas, podendo finalmente homologar os cálculos que ele entender pertinente. Por fim, a parte inconformada com a sentença de liquidação poderá renovar as suas alegações nos Embargos à Execução ou na Impugnação à Sentença de Liquidação, nos termos do art. 884, § 3º da CLT.

Em sendo assim, após a apresentação de todas as impugnações, o magistrado profere a sentença de liquidação, e de imediato determina o cumprimento da sentença para pagamento do débito em 48 horas ou apresente garantia à execução, sob pena de penhora (art. 880, CLT). Há juízes que aplicam o prazo de 15 dias para pagamento, sob pena de multa de acréscimo de 10% (dez por cento), nos termos do art. 523, § 1º do Código de Processo Civil, aplicado subsidiariamente por força do art. 769 da CLT.

*O ponto de partida é o art. 769 da CLT. Nele se fia a esperança de que não passarão para o lado do processo trabalhista quaisquer artigos, interpretações, princípios ou decisões, relacionados como o processo civil, que possam colocar em risco a essência do direito processual do trabalho, enquanto instrumento voltado para a aplicação do direito do trabalho. O art. 769 é, pois, uma porta de proteção, como essas que pretendem cortar o fogo nos grandes edifícios de nossas metrópoles. Foi isso, exatamente, o que fez o legislador celetista: ele criou uma porta corta-fogo, uma barreira de acesso ao universo trabalhista, de sorte a evitar que todas as normas do processo civil pudessem ser importadas para o instrumental de resolução de conflitos obreiros, na intenção óbvia de manter um sistema diferenciado do outro. (...)*³⁶

Vale destacar aqui, uma passagem da doutrina majoritária para melhor entendimento da aplicação dos referidos artigos no parágrafo acima citados, porquanto é momento em que se acaba a fase de liquidação, e inicia-se a fase de cumprimento ou constrição, senão vejamos abaixo:

*Vale lembrar que os prazos são diferenciados porque, no processo do trabalho, não há previsão de recurso contra a decisão que homologa a liquidação, ou seja, ciente o devedor do valor liquidado, inicia-se a fase de cumprimento, tendo ele o prazo de 48 horas para pagar a dívida, sob pena de arcar com o acréscimo de dez por cento sobre o montante devido. Adota-se, pois, uma simbiose entre os sistemas do CPC (art. 475-J) e da CLT (arts. 880, 881, 882 e 883), pois o incidente da liquidação da sentença passou a integrar a fase de conhecimento (sincretismo processual).*³⁷

Assim, restando penhorado o bem do devedor, o mesmo terá o prazo de 5 (cinco) dias para apresentar Embargos à Execução nos termos do art. 884 da CLT para não sofrer a expropriação. Caso a penhora seja mantida pela sentença que julgar os embargos, os bens penhorados e avaliados serão submetidos à praça ou leilão para fins de expropriação, nos termos do art. 888 a 889-A da CLT, sendo que aqui se iniciará a fase da expropriação no processo do trabalho.

6.2 Da aplicação dos índices de correção monetária pela Taxa Referencial

De forma histórica, podemos dizer que a correção monetária no Brasil, até o ano de 1956, não detinham a ideia da revalorização dos créditos, sendo que no ano seguinte, a Lei n.º 3.337 passou a prever em seu art. 4º a emissão de dívida pública, que também passou a constar cláusula de garantia da correção do crédito pela

³⁶ JAKUTIS, Paulo Sérgio. A Fase de Cumprimento da Sentença no Processo do Trabalho e o Novo CPC. **Revista SÍNTESE Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo n. 323, p. 33, maio. 2016.

³⁷ **Idem.** p. 63.

desvalorização da moeda. Sucessivamente, nas palavras do advogado economista, Letácio Jansen, podemos dizer que:

Nos artigos 3º, § 2º, 3º, b e 4º do Decreto n. 52.779, de 29 de outubro de 1963, são feitas as primeiras referências literais, em texto normativo, à expressão “correções monetárias”. Mas foi no ano de 1964, com a posse de ROBERTO DE OLIVEIRA CAMPOS, antigo presidente do BNDE (a cujos quadros pertencia o advogado BULHÕES PEDREIRA, que se tornou seu colaborador mais próximo) no Ministério do Planejamento, que a correção monetária, como base no “sistema de valores paralelos” velozmente se implantou.³⁸

De forma cronológica, podemos dizer que a aplicação da correção monetária, pelo índice da Taxa Referencial Diária (TRD), no processo trabalhista veio depois disciplinada pelo art. 39 da Lei n.º 8.177/1991, assim como os juros de mora previstos no parágrafo 1º do mesmo dispositivo, senão vejamos:

Art. 39. Os débitos trabalhistas de qualquer natureza, quando não satisfeitos pelo empregador nas épocas próprias assim definidas em lei, acordo ou convenção coletiva, sentença normativa ou cláusula contratual sofrerão juros de mora equivalentes à TRD acumulada no período compreendido entre a data de vencimento da obrigação e o seu efetivo pagamento.

§ 1º Aos débitos trabalhistas constantes de condenação pela Justiça do Trabalho ou decorrentes dos acordos feitos em reclamatória trabalhista, quando não cumpridos nas condições homologadas ou constantes do termo de conciliação, serão acrescidos, nos juros de mora previstos no caput, juros de um por cento ao mês, contados do ajuizamento da reclamatória e aplicados pro rata die, ainda que não explicitados na sentença ou no termo de conciliação.³⁹

Contudo, a TRD (Taxa Referencial Diária) foi extinta pelo Conselho Monetário Nacional em 1993, através do art. 2º da Lei n.º 8.660/1993, fazendo com que parte da jurisprudência passasse a aplicar, então, o índice da TR (Taxa Referencial) prevista no art. 1º da referida lei. Mas, em 2001, o art. 15 da Lei n.º 10.192 trouxe de volta o entendimento da aplicação do índice TRD nos débitos trabalhistas, o que de fato dividiu a jurisprudência.

Vale destacar, que no Caput do referido art. 39 da Lei n.º 8.177/1991, não se lê “juros de mora”, e sim, correção monetária, sendo no ano de 2005, a Orientação

³⁸JANSEN, Letácio. **A Origem da Correção Monetária**. Disponível em: <<http://www.letacio.com/blog/2014/04/04/a-origem-da-correcao-monetaria/>>. Acesso em 20/10/2017.

³⁹ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8177.htm

Jurisprudencial de n.º 300 da SBDI-I do TST reforçou tal entendimento pela acumulação dos juros de mora com a correção monetária, uma vez que o art. 15 da Lei n.º 10.192/2001 já havia convalidado a aplicação da correção monetária nos débitos trabalhistas.

Ocorre que, a TR (Taxa Referencial), diferentemente da TRD (Taxa Referencial Diária), não pode cumular juros, apenas tem como objetivo a correção monetária, dado que, os juros não devem ser aplicados de forma capitalizada, e sim aplicados de forma simples em 1% (um por cento) ao mês ou 12% (doze por cento) ao ano, nos termos do art. 161 do Código Tributário Nacional instituído pela Lei n.º 5.172 de 1966.

Em 2005, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) editou a Resolução n.º 08/2005, determinando a aplicação da TR (Taxa Referencial) como índice a ser adotado nos processos trabalhistas. Sendo assim, foi aprovada a tabela única – Tabela de Fatores de Atualização e Conversão de Débitos Trabalhistas (FACDT) – a qual se constitui em lista de atualização diárias de débitos trabalhistas.

Diante dessa discussão, sobre a aplicação do índice TRD ou TR, sobreveio outra lei no ano de 2012 de n.º 12.703/2012, que alterou a TR e acrescentou juros de 0,5% (zero vírgula cinco por cento) ao mês. Em contrapartida, o Superior Tribunal Federal (ADI 4425 julgada em 14/03/2015) entendeu por aderir ao índice IPCA-E, assim como no dia 04/08/2015, o Tribunal Superior do Trabalho também declarou inconstitucional por arrastamento o índice TRD, fixando o IPCA-E e definindo-o como fator de atualização a partir de 30/06/2009.

Em outras palavras, com esse julgamento, o TST fez com que retroagisse os processos em curso e que fossem recalculados desde 30/06/2009, salvo aqueles com lides consolidadas, com pagamento integral ou parcial da obrigação, assim como determinou expedição de ofício ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) para que este retificasse a tabela de atualização monetária da Justiça do Trabalho, senão vejamos abaixo:

Mais recentemente, o Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, em arguição de inconstitucionalidade, decidiu que os créditos trabalhistas devem ser atualizados com base na variação do Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Decidiu-se, assim, ser inconstitucional a expressão “equivalentes à TRD”, prevista no art. 39, caput, da Lei n.º 8.177/1991, dando interpretação conforme a Constituição Federal para o restante do dispositivo, com o objetivo de se assegurar o direito à atualização monetária dos créditos trabalhistas (TST, ArgInc 479 – 60.2011.5.04.0231, Rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, J. 04.08.2015). Essa importante decisão do TST, exercendo o controle incidental e difuso de constitucionalidade, levou em consideração a posição firmada pelo Supremo Tribunal federal, em especial nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade n.ºs 4.357 e 4425, notadamente a respeito do tema em estudo, ao declarar a inconstitucionalidade da expressão “índice oficial de remuneração básica da caderneta de poupança”, prevista no art. 100, § 12, da Constituição da República, afastando, assim, a aplicação da Taxa Referencial (TR).⁴⁰

O que gera conflito, se dá pelo fato do Supremo Tribunal Federal ter entendido que o índice oficial de remuneração da caderneta de poupança - Taxa Referencial - deveria ser mantido até 25/03/2015, e que após essa data, deveria ser aderido o índice IPCA-E, e não retroagi-lo até 30/06/2009. Isto fez com que o TST desprezasse a preclusão processual da fase de liquidação, já haviam sido liquidados por ausência de recursos ou concordância das partes, sendo que a diferença entre essa data até 25/03/2015 são de 40% (quarenta por cento).

Vale destacar, que a fundamentação do STF em ter adotado o índice IPCA-E, se dá pelo fato dele violar o inciso XXII do art. 5º da Constituição Federal (que trata do direito de propriedade), assim como seria insuficiente para a preservação do valor real do crédito. Aqui, vale um ponto importante, pois essa decisão proferida pelo Superior Tribunal Federal trata sobre a correção monetária quando o devedor é a Fazenda Pública, mas não abordou expressamente qual seria o índice aplicável às entidades privadas e particulares.

Outrossim, o Tribunal Superior do Trabalho manteve o entendimento de que, mesmo que o devedor não seja Fazenda Pública, a correção monetária também passa a ser devida de acordo com o índice IPCA-E, e não mais pelo índice da TR. Essa

⁴⁰GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Atualização Monetária dos Créditos Trabalhistas: Novos Parâmetros Jurisprudenciais. **Revista SÍNTESE Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo n. 315, p. 52, set. 2015.

diferenciação atribuída entre a Fazenda Pública e os particulares, também vale para aplicação dos juros moratórios, senão vejamos abaixo:

Ademais, segundo o decidido pelo Supremo Tribunal Federal, a correção monetária passou a ser devida de acordo com o IPCA-E, e não mais conforme a TR (caderneta de poupança). Entretanto, quanto a débitos da Fazenda Pública de natureza não tributária, o exame mais atento revela que os juros moratórios, que não se confundem com a atualização monetária, ainda são devidos segundo os índices oficiais de remuneração básica e juros aplicáveis à caderneta de poupança (em regra 0,5% ao mês). Diversamente, no setor privado, quanto aos créditos trabalhistas, seguindo a jurisprudência atual do TS, observa-se a aplicação do IPCA-E (correção monetária) mais de 1% (um por cento) de juros ao mês.⁴¹

Desta forma, é por meio da Orientação Jurisprudencial de n.º 7 do TST e da Orientação Jurisprudencial de n.º 382 da SBDI-I do TST que a Fazenda Pública terá a aplicação dos juros moratórios de forma diferenciada em relação ao setor privado.

Voltando ao tema da correção monetária, a Lei n.º 13.080/2015, que trata das diretrizes orçamentárias, prevê em seu art. 27 a atualização monetária dos precatórios, inclusive em relação às causas trabalhistas, senão vejamos abaixo:

Art. 27. A atualização monetária dos precatórios, determinada no § 12 do art. 100 da Constituição Federal, bem como das requisições de pequeno valor expedidas no ano de 2015, inclusive em relação às causas trabalhistas, previdenciárias e de acidente do trabalho, observará, no exercício de 2015, a variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo - Especial - IPCA-E do IBGE, da data do cálculo exequendo até o seu efetivo depósito.⁴²

Quando o processo trabalhista se encontrar na fase de liquidação, os valores dos créditos trabalhistas deverão ser acrescidos e juros e correção monetária. Em outras palavras, a atualização monetária é a mera atualização dos valores em razão do tempo transcorrido, dado que os juros de mora decorrem do atraso do não pagamento, sendo acrescentado o percentual de juros sobre o valor principal já atualizado monetariamente (Súmula n.º 200, TST).

⁴¹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Atualização Monetária dos Créditos Trabalhistas: Novos Parâmetros Jurisprudenciais. **Revista SÍNTESE Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo n. 315, p. 55, set. 2015.

⁴² http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13080.htm

Por todo exposto, algo que de fato gerará controvérsias e discussões nos bastidores do judiciário trabalhista, é a mudança ocorrida no art. 879 da CLT com a inclusão do inciso 7º da CLT, que passou a determinar que aplicação do índice de correção monetária pela Taxa Referencial, senão vejamos abaixo:

Art. 879 - Sendo ilíquida a sentença exeqüenda, ordenar-se-á, previamente, a sua liquidação, que poderá ser feita por cálculo, por arbitramento ou por artigos. (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954)

§ 7º - A atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, conforme a Lei nº 8.177, de 1º de março de 1991.⁴³(grifou-se)

Ocorre que, temos aqui um efeito retrógrado realizado pelo Poder Legislativo, sendo que o próprio Tribunal Superior do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal já se manifestaram quanto às implicações do índice da Taxa Referencial (TR). Ademais, são com as palavras de Sérgio Pinto Martins que destaco com ênfase oposição adotada pelos prudentes legisladores:

A TR não serve, portanto, para a atualização dos créditos trabalhistas, pois não reflete a inflação e a perda do poder aquisitivo da moeda. É urgente que seja editada lei ou medida provisória para determinar que a correção monetária dos débitos trabalhistas seja feita de acordo com índices que reflitam a inflação. O prejuízo tem sido notório para o trabalhador.⁴⁴

Por fim, cabe concluir, que a aplicação dos índices da TRD (Taxa Referencial Diária), assim como da TR (Taxa Referencial) não devem ser adotados na fase de liquidação nos processos trabalhistas, pois não refletem a efetiva recomposição da perda resultante da inflação, o que também deve-se levar em consideração o fato de que estamos diante de um crédito de natureza alimentar.

7 DA FASE DA EXECUÇÃO

7.1 Da cobrança *ex officio* do Juiz

⁴³ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm

⁴⁴ MARTINS, Sérgio Pinto Martins. Atualização Monetária dos Créditos Trabalhistas. **Revista SÍNTESE Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo n. 316, p. 19, out. 2015.

Antecipadamente, vale destacar, que pelo princípio da inércia da jurisdição, o juiz somente poderá executar *ex officio* por meio da provocação das partes interessadas, uma vez que deve fazer jus a sua imparcialidade no processo do trabalho. Porém, antes era disciplinado pelos dispositivos dos art. 876 e 878 da CLT, que o juiz poderia por sua livre faculdade executar o devedor em razão das contribuições fiscais e os débitos de natureza trabalhista.

Com a reforma trabalhista, o meio de execução no processo do trabalho através do *ex officio* do magistrado sofreu algumas limitações, onde retiraram a faculdade atribuída a ele. Isto é, o art. 876, Caput permaneceu com a mesma redação, alterando o seu parágrafo único e permitindo a execução de ofício do magistrado apenas nas contribuições previdenciárias e tributos oriundos do processo, senão vejamos abaixo:

Art. 876 - As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo; os acordos, quando não cumpridos; os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia serão executada pela forma estabelecida neste Capítulo. (Redação dada pela Lei nº 9.958, de 12.1.2000)

Parágrafo único. A Justiça do Trabalho executará, de ofício, as contribuições sociais previstas na alínea a do inciso I e no inciso II do caput do art. 195 da Constituição Federal, e seus acréscimos legais, relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e dos acordos que homologar.”⁴⁵ (grifou-se)

Quanto ao Caput do art. 878, sofreu alterações no sentido de que o magistrado não mais poderá executar de ofício, assim como a revogação do seu parágrafo único que inclusive permitia a promoção da execução pela Procuradoria da Justiça do Trabalho quando se tratava de decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho. Admitindo-se, portanto, a execução de ofício, quando houver provocação das partes, exceto se as partes não estiverem sendo representadas por advogados nos autos, senão vejamos abaixo:

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.

⁴⁵ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm

Parágrafo único. (Revogado)⁴⁶ (grifou-se)

Igualmente, a alteração realizada foi no sentido de que o juiz não poderá atuar de ofício, uma vez que seria incompatível com a nova modalidade de prescrição intercorrente (tópico este que será abordado mais adiante). Sendo assim, após a atualização dos valores da fase de liquidação, os instrumentos para a efetividade da execução como bloqueios em conta corrente (Bacen-jud), pesquisa de bens juntos aos convênios da Justiça (DETRAN, Renanjud, registro de imóveis, imposto de renda, Procergs, junta comercial), somente poderão ser realizados a pedido da parte interessada.

Por fim, na parte final do Caput do art. 878 da CLT, caso a parte no processo esteja exercendo o *jus postulandi* (autorrepresentação), poderá o juiz de ofício impulsionar a execução, dado que a parte desassistida desconhece tecnicamente os procedimentos a serem requeridos na fase da execução.

7.2 Do protesto ou restrição do devedor

Como já demonstrado no tópico anterior, sobre a fase de liquidação do processo do trabalho, a execução trabalhista é dividida em três módulos: quantificação, constrição e expropriação, sendo que em cada uma delas haverá um momento oportuno para a adequada interposição de cada recurso.

A reforma trabalhista, por incrível que pareça, trouxe mudanças importantes quanto ao pedido de protesto e restrição ao nome do devedor nos órgãos de restrição ao crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT), uma vez que depois de transcorrido o prazo de quarenta e cinco dias a contar da citação do executado, se não houver garantia do juízo, senão vejamos abaixo:

Art. 883-A. A decisão judicial transitada em julgado somente poderá ser levada a protesto, gerar inscrição do nome do executado em órgãos de proteção ao crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT), nos termos da lei, depois de transcorrido o prazo de quarenta e

⁴⁶ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm

cinco dias a contar da citação do executado, se não houver garantia do juízo.⁴⁷ (grifou-se)

Desta maneira, o dispositivo traz maiores proteções ao exequente para que se possa inserir o nome do devedor, sendo ela pessoa física ou jurídica, em cadastros restritivos ao crédito, tais como SERASA, SCPC, Cartórios de Protesto e Banco Nacional de Devedores Trabalhista – BNDT.

Igualmente, os atos de constrição patrimonial, que abrange atos de penhora de bens móveis e imóveis, bloqueio de veículos, bloqueio de dinheiro em conta corrente, já podem ser feitos 48 horas após a determinação do juiz, para que a parte pague o valor devido no processo.

Ademais, o prazo de 48 horas serve para permitir que o devedor possa obter empréstimo a fim de saldar a dívida, uma vez que o executado estando negativado, não poderá obter empréstimos, portanto, sendo uma condição menos gravosa ao executado.

7.3 Da inexigibilidade da garantia da execução às entidades filantrópicas

Conforme já exposto no tópico anteriormente tratado sobre a isenção do depósito recursal às entidades filantrópicas, a mesma regra de isenção vale para os depósitos de garantia do juízo, porquanto a reforma trabalhista trouxe o art. 884, § 6º da CLT, senão vejamos abaixo:

Art. 884 - Garantida a execução ou penhorados os bens, terá o executado 5 (cinco) dias para apresentar embargos, cabendo igual prazo ao exeqüente para impugnação.

§ 6º - A exigência da garantia ou penhora não se aplica às entidades filantrópicas e/ou àqueles que compõem ou compuseram a diretoria dessas instituições. (grifou-se)

Outrossim, as empresas em recuperação judicial e as entidades filantrópicas estão isentas do depósito recursal para fins de interposição dos recursos. Vale lembrar que, antes da reforma trabalhista, às entidades filantrópicas já lhes eram concedidas

⁴⁷ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm

a isenção de custas processuais, depósitos recursais e honorários advocatícios, com base no art. 98 do Código de Processo Civil, dado que tais entidades também já detinham isenção de contribuição previdenciária.

Porém, a reforma trabalhista trouxe à baila o entendimento expresso de que as entidades filantrópicas, assim como aqueles que compõem ou compuseram a diretoria dessas instituições não mais lhe serão exigidos a garantia ou penhora.

8 DEMAIS MUDANÇAS QUE GUARDAM REALÇÃO DIRETA COM O PROCESSO DO TRABALHO

8.1 Do acordo extrajudicial pela jurisdição voluntária

De antemão, cabe ressaltar que a CLT já havia instituído a Comissão de Conciliação Prévia (CCP) pelo art. 652-D da CLT como meio de solucionar a relação laboral pela via extrajudicial, com o intuito desafogar do judiciário trabalhista e estimular a conciliação. Através do entendimento trazido pelo autor, Reinhard Greger, sobre a importância da mediação, senão vejamos abaixo:

O fomento da mediação gera consequências positivas na jurisdição. Fortalecendo a autonomia das partes pela conciliação, haverá redução da demanda judicial que atuaria apenas nos casos mais complexos ou naqueles em que persistiria a dissidência. A jurisdição teria um alcance de ultima ratio, tendo em vista o princípio da subsidiariedade, pelo qual a mediação funcionaria como medida prévia à tentativa de ajuste.⁴⁸

Mas, o Tribunal Superior do Trabalho entendeu que como o dispositivo era imperativo, ou seja, as reclamações somente poderiam ser ajuizadas se antes fossem submetidas às CCP, o que de fato vai de encontro ao direito universal ao acesso à justiça e à liberdade de escolha do cidadão. Sucessivamente, o STF depois entendeu pela maior que a CCP afronta o art. 5º, inciso XXXV da Constituição Federal.

⁴⁸ Cf. GREGER, Reinhard. **Vom Kampf ums Recht zum Zivilprozeß der Zukunft**, *Juristenzeitung*, Tübingen, S. 1079. et seq., 21 nov. 1997.

Ademais, o estímulo aos métodos extrajudiciais para a solução de conflitos não é uma novidade no ramo do direito, dado que já em 1985 o jurista alemão, Hanns Prütting, destacava a seguinte ideia:

Schlichten statt Richten, conciliar ao invés de demandar, ao perceber que deve haver uma inversão de valores na cultura acostumada a recorrer à demanda judicial.⁴⁹ Prütting aponta como fatores de sucesso da conciliação o custo reduzido (Verfahrenskosten), o rápido processamento da solução (Verfahrensbeschleunigung) e a quota de satisfação e sucesso dos acordos (Erfolgsquote), e reconhece que o objetivo da conciliação não propriamente superar o espaço da jurisdição, mas atuar como forma de complemento – Ergänzung – à Justiça formal.⁵⁰

Dessarte, a reforma trabalhista introduziu o art. 855-B, CLT, no sentido de trazer ao processo do trabalho uma forma de solução de conflitos sem a necessidade do ajuizamento de processos litigiosos na Justiça do Trabalho. Para isso, o referido dispositivo institui o acordo extrajudicial como um meio de incentivar e resolver os conflitos, senão vejamos:

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.'*

'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.'*

'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.'*

'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.⁵¹ (grifou-se)*

⁴⁹ Cf. **PRÜTTING**, Hanns. **Schlichten statt Richten?** Juristenzeitung, Tübingen, S. 261 et seq., 1985.

⁵⁰ Cf. **PRÜTTING**, Hanns. Op. cit., S. 271.

⁵¹ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm

Dada a redação trazida pela reforma, as partes poderão realizar acordo extrajudicial e colocar fim aos conflitos que possuírem, para que ele seja encaminhado ao judiciário e homologado pelo juiz, que terá o prazo de 15 (quinze) dias para analisar o acordo, podendo ele designar audiência se entender necessário. Por fim, que se houver a homologação do acordo extrajudicial pelo juiz, gerará coisa julgada material naqueles pedidos objetos do acordo, restando definitivamente resolvidos.

Igualmente, o artigo procurou estabelecer que cada parte deverá ter seu respectivo advogado, não podendo ser um advogado apenas comum à ambas as partes, sendo que também faculta ao trabalhador optar pela assistência de advogado credenciado de seu sindicato. Também, importante ressaltar que a opção de jurisdição voluntária pelos empregados e empregadores poderá ser intentada durante e após o vínculo de emprego.

Nos parece que a ideia de adotar a conciliação é a forma mais propícia para a negociação entre os litigantes pelo diálogo e cooperação, tornando a justiça rápida, eficiente e protecionista. Segundo a doutrina, podemos aqui citar entendimentos que reforçam a ideia da negociação extrajudicial:

O debate em torno de um processo célere, como instrumento de satisfação das partes, encontra seu eixo de apoio na perspectiva da conciliação extrajudicial. Sob esse prisma, é necessário ilustrar um novo enfoque ao Direito, não mais como instrumento de luta, conforme classicamente designado por Jhering: A luta pelo Direito.⁵²

Com base nisso, Sarhan sustenta que a tarefa jurídica estaria destinada a um nível macro de operação (Makroebene), ao passo que a mediação se colocaria em um patamar micro (Mikroebene). A negociação mediadora seria encarregada de buscar a autodeterminação e atingir o melhor índice possível de contentamento, enquanto o processo civil destina-se a um objetivo programático de sentido global de ação.⁵³

Por outro lado, a reforma trabalhista dada pela Lei n.º 13.467/2017 revogou o parágrafo 1º do art. 477 da CLT, encerrando a obrigatoriedade da homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) junto ao sindicato da categoria,

⁵² Cf. **JHERING**, Rudolf von. **A luta pelo direito (Der Kampf um's Recht)**. Trad. J. Cretella Jr. e Agnes Cretella. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004. P. 7.

⁵³ **SARHAN**, Amr. **Der Stellenwert der Mediation im Recht und in der Justiz**. Juristenzeitung, Tübingen, S. 281, 2008.

salvo se previsto em Convenção Coletiva. Assim, tal medida impede que os trabalhadores sejam devidamente orientados quanto aos seus direitos adquiridos quando houver fraudes ou a falta de cumprimento das obrigações trabalhistas.

Ocorre que, a mudança nesse sentido gera ainda mais insegurança jurídica, uma vez que os sindicatos detinham a função de fiscalização quanto ao pagamento devidos aos empregados, tendo que o trabalhador reclamar as diferenças que entender devidas perante o Poder Judiciário. Aliás, lembrando que não existe liberdade sindical no Brasil, uma vez que o sistema imposto pela lei é o da unicidade sindical, no qual só pode existir um sindicato por categoria em uma mesma base territorial – não inferior à área de um Município -.

Por outro lado, a inclusão do art. 855-B pela reforma pode ser vista de maneira positiva e com boas intenções, no sentido de que o legislador a tempos já vem tentando trazer a mediação no ramo do direito. Porém, a falta da fiscalização por parte do sindicato, apesar do dispositivo prever a presença do advogado do trabalhador, traz maior descrédito à proteção do obreiro, dado que o empregado estará numa superposição de hipossuficiência, o que geraria uma tentativa presunçosa de coagir econômica e psicologicamente no momento em que se estaria realizando a conciliação extrajudicial.

8.2 Da desconsideração da personalidade jurídica

O instituo da desconsideração da personalidade jurídica é baseado nas jurisprudências dos países de *common law*, em que a finalidade de sua aplicação não é extinguir a pessoa jurídica, mas sim suspender temporariamente a eficácia de seus atos constitutivos para satisfação dos credores com o avanço sobre o patrimônio dos sócios.

Os primeiros atos da teoria da desconsideração da personalidade jurídica, também conhecida como teoria da penetração, surgiram na jurisprudência estrangeira, principalmente norte-americana e inglesa, assim conhecidas como disregard doctrine, disregard of legal entity ou piercing the corporate veil, surgindo com a finalidade de impedir o abuso e a fraude por meio da utilização da personalidade jurídica. No Brasil, essa doutrina foi

*plenamente aceita em nosso ordenamento jurídico e difundiu-se para diversos países.*⁵⁴

Sendo assim, a desconsideração da personalidade jurídica está prevista no ordenamento jurídico brasileiro, quais sejam: no Código de Defesa do Consumidor (art. 28 da Lei n.º 8.078/1990), na Lei Antitruste (art.18 da Lei n.º 8.884/1994), na legislação de defesa do meio ambiente (art. 225, § 3º e art. 170, inciso VI da Constituição Federal), no Código Civil (art. 50 da Lei n.º 10.406/2002), no Código de Processo Civil (art. 133 a 137 da Lei n.º 13.105/2015), no Código Tributário Nacional (art. 134, VII e art. 135, III da Lei n.º 5.172/1966).

Na legislação trabalhista, possibilitava a aplicação da desconsideração da personalidade jurídica, através do art. 2º, § 2º da CLT, mas não havia qualquer previsão expressa a respeito do tema. Sendo assim, a reforma trabalhista trouxe o instituto e passou a regulamentar da seguinte maneira:

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

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

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

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

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

***§ 2º - A instauração do incidente suspenderá o processo, sem prejuízo de concessão da tutela de urgência de natureza cautelar de que trata o art. 301 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil).*⁵⁵ (grifou-se)**

Diante da influência da reforma do Código de Processo Civil, a reforma celetista passou a trazer expressamente o incidente de desconsideração da personalidade jurídica no processo do trabalho. Percebe-se que o próprio dispositivo traz em seu § 2º a suspensão do processo, sem prejuízo de concessão da tutela de urgência de natureza cautelar.

⁵⁴ REQUIÃO, Rubens. **Curso de direito comercial**. 30. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 352.

⁵⁵ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm

Posto isto, a regulamentação do instituto pela reforma do processo civil e trabalhista trouxe maior segurança ao judiciário e celeridade ao processo, sem precisar se apoiar em jurisprudências quanto a sua aplicação.

Mesmo sendo de grande importância para o mundo processual a criação do presente incidente, não se deve esquecer da manutenção e da distinção entre os princípios da autonomia patrimonial e o princípio da desconsideração da pessoa jurídica, pois a lei é clara em ressaltar que só em casos específicos a desconsideração poderá ocorrer, sendo respeitados, como já dito anteriormente, o contraditório e a ampla defesa, em que se estabeleceu um prazo de 15 dias para que o polo passivo possa se manifestar e constituir as provas que julgar necessárias a contra-atacar o incidente de desconsideração.⁵⁶

Por fim, vale ressaltar que a aplicação da desconsideração da personalidade jurídica deve ser aplicada de forma proporcional e razoável, uma vez que muitas empresas exercem a função social da propriedade na produção de empregos

8.3 Da prescrição intercorrente no processo do trabalho

De plano, podemos considerar que a prescrição intercorrente no processo do trabalho guarda total relação com direito processual. Contudo, quanto a sua aplicação na seara processual, a prescrição intercorrente é aquela que surge no curso da ação, mais precisamente no curso da fase processual da execução, após o transito em julgado da sentença condenatória.

Igualmente, através das palavras das autoras, Tatiana de Sousa Roxo e Alice dos Santos Pereira, o insulto da prescrição intercorrente se define pela seguinte ideia:

Importante ressaltar que a diferença principal entre a prescrição pré-processual e a intercorrente está no início da contagem do prazo prescricional, isto porque, enquanto na primeira inicia-se a contagem do prazo para interpor a ação a partir do direito violado, a intercorrente se inicia a partir da efetivação da citação.⁵⁷

⁵⁶ SOARES, José Guimarães. NETTO, Juliete Garcia. SILVA, Cássia Bertassone. A Desconsideração da Personalidade Jurídica na Seara Trabalhista à Luz do Novo Código de Processo Civil. **Revista SÍNTESE Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo n. 321, p. 37, mar. 2016.

⁵⁷ROXO, Tatiana Bhering Serradas Bom de Sousa; PEREIRA, Alice Josiane dos Santos. A Possibilidade da Aplicação da Prescrição Intercorrente na Justiça do Trabalho. **Revista SÍNTESE Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo n. 312, p. 68, junho. 2015.

Cronologicamente, em 1963, o Supremo Tribunal Federal editou súmula n. 327, com o entendimento sedimentado de que a prescrição intercorrente é aplicável ao processo do trabalho. Sucessivamente, em 1980, o Tribunal Superior do Trabalho afirmou ser inaplicável a prescrição intercorrente por meio da súmula n. 114, mas ainda não detinha total competência sobre as relações de trabalho.

Somente com a edição da Emenda Constitucional n.º 45 de 2004, a justiça do trabalho passou a ter competência exclusiva sobre a matéria trabalhista decorrentes da relação de trabalho. Porém, nenhuma das súmulas foi revoga, gerando um divisor de correntes doutrinárias e jurisprudenciais na seara trabalhista frente ao instituto da prescrição intercorrente.

A aplicação da prescrição intercorrente, segundo parte da doutrina e da jurisprudência, está no sentido de que o exequente intimado para a apresentação dos cálculos (art. 879, § 1º-B da CLT), e que deixar transcorrer *in albis* por mais de 2 (dois) anos o prazo que lhe fora concedido, sofrerá os efeitos da prescrição intercorrente, porquanto o art. 884, § 1º, CLT prevê a sua arguição nos Embargos à Execução.

De nossa parte, pensamos ser aplicável a prescrição intercorrente no processo do trabalho, como, aliás, prevê o art. 884, § 1º, da CLT, que consagra a prescrição como "matéria de defesa" nos embargos à execução. Ora, tal prescrição só pode ser a intercorrente, pois seria inadmissível arguir prescrição sobre pretensão que já consta da coisa julgada. Um exemplo: na liquidação por artigos, se o juiz ordenar a apresentação dos artigos de liquidação e o liquidante deixar transcorrer *in albis* o prazo de dois anos (se o contrato estiver em vigor, 5 anos), cremos que o executado pode arguir a prescrição intercorrente ou o juiz pronunciá-la de ofício, nos termos do art. 219, § 5º, do CPC. E nem se argumente com violação ao art. 878 da CLT, pois a *execução trabalhista* pode ser *ex officio*, mas a liquidação por artigos depende de iniciativa da parte. Ora, sem título executivo líquido e certo, não há como ser promovida a execução.⁵⁸

Em contrapartida, a outra parte da doutrina e jurisprudência entendem que a aplicação da prescrição é incabível, pois o processo do trabalho é uno, dado que a execução não se forma por meio do ajuizamento de ação executiva autônoma, e sim de uma fase processual subsequente à fase de cognição. Tal ideia, também se apoiava pela inaplicabilidade da prescrição intercorrente, uma vez que o juiz, pelo

⁵⁸ BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2014, pág. 628.

princípio do impulso oficial, podia promover a execução de ofício nos termos do art. 878 da CLT, senão vejamos:

A doutrina e a jurisprudência que seguem a corrente contrária à aplicação da prescrição intercorrente fundamentam tal posicionamento diante do fato de que a ação trabalhista poderá ser impulsionada de ofício pelo juízo, bem como o reconhecimento da aplicação do instituto reverteria o sentido garantista da justiça do trabalho, possibilitando ao devedor se esquivar das obrigações devidas.⁵⁹

Não obstante, o antigo art. 878 da CLT foi modificado com a reforma trabalhista, retirando o princípio do impulso oficial antes previsto, e adotando-se o princípio da inércia da jurisdição. O princípio da inércia jurisdição foi aderido, sob a alegação de que o juiz deverá ser imparcial, e somente poderá atuar *ex officio* através da provocação das partes ou no caso destas não estarem representadas por advogados.

Igualmente, outra mudança relacionada ao instituto em comento, foi a inclusão do art. 11-A da CLT, que passou a tratar de forma expressa a prescrição intercorrente, dado que em seu parágrafo 2º prevê a sua aplicação por meio de requerimento das partes ou declarada de ofício pelo magistrado, senão vejamos abaixo:

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.⁶⁰(grifou-se)

A pergunta que recai sobre essa modificação é: se a reforma trabalhista passou a dizer que a execução não mais poderá ser promovida de ofício, uma vez que o juiz deverá seguir o princípio da imparcialidade; por que *a contrario sensu* a reforma instituiu que a prescrição intercorrente poderá ser declarada *ex officio* pelo magistrado?

⁵⁹ROXO, Tatiana Bhering Serradas Bom de Sousa; PEREIRA, Alice Josiane dos Santos. A Possibilidade da Aplicação da Prescrição Intercorrente na Justiça do Trabalho. **Revista SÍNTESE Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo n. 312, p. 68, junho. 2015.

⁶⁰ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm

Ocorre que, o Congresso Nacional, responsável pela reforma, criou uma unanimidade sobre a matéria da aplicabilidade da prescrição intercorrente, sobrepondo uma lei infraconstitucional (Lei n.º 13.467/2017) sobre a Emenda Constitucional de n.º 45/2004, emenda esta que atribuiu a competência exclusiva para a Justiça do Trabalho nas matérias trabalhistas.

Outrossim, diante dessa aquiescência unilateral do Poder Legislativo, citamos abaixo uma passagem que exemplifica um entendimento favorável à aplicação do instituto da prescrição intercorrente, que já vinha sendo aplicado pela jurisprudência:

Após todo o exposto, têm-se estabelecidos alguns critérios possíveis para a aplicação da prescrição intercorrente através da analogia com a Lei n.º 6.830, de 1980, com a adoção da suspensão da execução por um ano quando não encontrarmos bens ou não citado o devedor para o pagamento, o arquivamento, se transcorrer dois anos da suspensão, sem qualquer movimentação ou manifestação da parte exequente em buscar bens para satisfazer o crédito, poderá ser decretada, de ofício ou a requerimento do executado, a prescrição intercorrente.⁶¹

Conforme o entendimento favorável citado acima, este não entende pela proteção do crédito trabalhista reconhecido na Justiça do Trabalho, sendo que, uma vez reconhecida a prescrição intercorrente, estar-se-á dando azo ao empregador, que na maioria das vezes, utilizam meios para frustrar e ludibriar a execução. A fraude é corriqueira na justiça do trabalho, e como a título de exemplo, o empregador que antevê o crescimento de demandas trabalhistas e seleciona “empregados” (parentes de linha reta ou colateral) que demandem em face da sua própria empresa, aceitando acordos ou condenações exorbitantes em conluio, para depois nomearem bens na execução e readquiri-los na sua forma indireta.

Muito embora, não se pode olvidar que a previsão da prescrição intercorrente, dada na sua forma expressa ao processo do trabalho, traz um tratamento igualitário entre as partes, com a observância ao princípio da proporcionalidade. De outra banda, a aplicação da prescrição intercorrente é um instituto a ser cuidadosamente aplicado ao processo do trabalho, mas sempre apreciado com muita parcimônia e cautela ao caso concreto.

⁶¹ROXO, Tatiana Bhering Serradas Bom de Sousa; PEREIRA, Alice Josiane dos Santos. A Possibilidade da Aplicação da Prescrição Intercorrente na Justiça do Trabalho. **Revista SÍNTESE Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo n. 312, p. 80, junho. 2015.

Para fins conclusivos, nos parece que antes de efetivamente ser aplicada a prescrição intercorrente, caso o executado não seja citado, o processo restará suspenso por 1 (um) ano. Sucessivamente, após decorrido o prazo da suspensão, o processo será automaticamente arquivado, e se, após 2 (dois) anos não houver qualquer movimentação processual ou manifestação do exequente para indicar bens para a satisfação dos seus créditos, a prescrição intercorrente poderá ser decretada de ofício ou requerimento do executado, desde que aberto o contraditório ao exequente para que se manifeste sobre a aplicação da norma.

8.4 Da tarifação do dano extrapatrimonial

A reforma trabalhista trazida pela Lei n. 13.467/2017 trouxe a regulamentação do dano extrapatrimonial, ou seja, são danos que advêm de relações não patrimoniais, em razão de ofensas, xingamentos ou retaliações, que violam os direitos da personalidade. Em outras palavras, podemos dizer que os danos extrapatrimoniais são tidos como os danos morais, que corriqueiramente são suscitados na justiça do trabalho.

Outrossim, a nova regulamentação dispõe de forma parametrizada os cálculos para a fixação do dano moral, senão vejamos os dispositivos trazidos pela reforma:

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.'

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.'

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.'

Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.'

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.'

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.'

§ 1º - Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.

§ 2º - A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.'

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

- I - a natureza do bem jurídico tutelado;**
- II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;**
- III - a possibilidade de superação física ou psicológica;**
- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;**
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;**
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;**
- VII - o grau de dolo ou culpa;**
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea;**
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;**
- X - o perdão, tácito ou expresso;**
- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;**
- XII - o grau de publicidade da ofensa.**

§ 1º - Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

- I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;**
- II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;**
- III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;**
- IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.**

§ 2º - Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

§ 3º - Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.⁶²(grifou-se)

O dano extrapatrimonial, diferentemente do dano material, sempre foi tido como um instituto que não podia ser mensurado e exatamente calculado. Ocorre que, o dano moral ou os direitos da personalidade não estão definidos em lei, pois estão unidos ao princípio da dignidade da pessoa humana, não podendo ser em sua essência objeto de um rol taxativo.

Ocorre que os novos dispositivos trouxeram a regulamentação do dano moral tarifado, entendimentos esses que batem de frente com o princípio da dignidade da

⁶² http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm

pessoa humana. Ademais, o dano extrapatrimonial abrange de forma única tudo aquilo que não for dano material, não podendo o magistrado interpretar de forma discriminada cada dano sofrido, quais sejam: danos estéticos, dano à imagem, dano moral, dano existencial.

Para melhores explicações, a título de exemplo, o art. 223-G, § 1º, inciso IV da CLT, prevê o dano moral gravíssimo, que seria a perda de membro ou função, ou até mesmo a morte pelo acidente do trabalho. Sendo assim, o referido dispositivo prevê a reparação em até 50 (cinquenta) vezes o último salário contratual do ofendido, ou seja, se o empregado recebia salário de R\$ 800,00 (oitocentos reais), a sua indenização seria de R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais).

Torna-se imperioso, porém, estabelecer parâmetros para o arbitramento pecuniário, já que a vida, assim como os demais bens corpóreos e, em geral, os direitos de personalidade, não podem ser patrimonialmente mensuráveis. (...). Quanto ao valor monetário, está muito claro que deverá ser bem superior ao valor fixado para a compensação de outros prejuízos extrapatrimoniais, já que a vida, como destacado, é o principal bem imaterial de que o ser humano é dotado.⁶³

Portanto, a pergunta é: quanto vale a morte de uma pessoa? Ou, quanto vale a perda de um membro? São perguntas que não possuem respostas uníssonas e exatas, pois há uma dificuldade enorme em estabelecer quanto vale um direito de personalidade violado.

Outrossim, a tarifação do dano extrapatrimonial trazida pela reforma trabalhista, poderá incentivar a prática do dumping social pelas empresas. A título de exemplo, o dumping social é realização de cálculos por meio de uma prospecção futura de um determinado empregado, onde se apura e especula valores de uma póstera demanda trabalhista. Nas palavras de Jorge Luís Souto Maior, Ranúlio Mendes e Valdete Severo, senão vejamos:

Dumping social constitui a prática reincidente, reiterada, de descumprimento da legislação trabalhista, como forma de possibilitar a majoração do lucro e de levar a vantagem sobre a concorrência. Deve, pois, repercutir

⁶³JUNIOR, Amaury Rodrigues Pinto. O Dano Morte. A Existência Jurídica do Pretium Mortis. **Revista SÍNTESE Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo n. 318, p. 85, março. 2016.

*juridicamente, pois causa um grave desajuste em tomo o modo de produção, com sérios prejuízos para os trabalhadores e para a sociedade em geral.*⁶⁴

A questão aqui é que desde a admissão do empregado, as empresas já delimitam os valores (despesas) de cada empregado, e violam os seus direitos trabalhistas (jornada de trabalho, terceirização ilícita, inobservância das normas de segurança e medicina do trabalho), até que o obreiro demande no judiciário e, por meio de acordos, a empresa oferta valores à vista e alíciam o empregado para fins de conciliação e, posteriormente, extinguem o processo.

*O combate ou a inibição ao dumping social no cenário internacional tem sido feito por meio da OIT – Organização Internacional do Trabalho do Brasil, e os instrumentos utilizados com maior frequência são o Selo Social, o Global Compact das Nações Unidas, o ISO social, os códigos de condutas e as cláusulas sócias nos acordos firmados pela OMC – Organização Mundial do Comércio. O Selo Social consiste na vinculação de uma “etiqueta social” a produtos e marcas de empresas que, havendo voluntariamente aderido ao sistema, demonstrem a observância de normas trabalhistas consideradas fundamentais. A seu turno, o Global Compact, desenvolvido pela Organização da Nações Unidas, visa à incorporação de princípios de responsabilidade humanitária, social e ambiental ao planejamento estratégico das companhias transnacionais.*⁶⁵

Um ponto tão delicado a implementação das bandas de tarifação que fixam tetos para fins de reparação ao dano moral, que o próprio STJ e o STF já se pronunciaram a respeito do dano moral, uma vez que ofendem o disposto no art. 5º, incisos V e X da Constituição Federal. Ademais, o retromencionado art. 223-C da CLT, estabelece um rol taxativo dos bens protegidos em relação à pessoa física: honra, imagem, intimidade, liberdade de ação, saúde, lazer, integridade física e integridade sexual; o que de fato não deveriam estar previstos em lei, dado que devem ser interpretados pelo magistrado de forma ampliativa.

Entretanto, não há de se negar que há excessos de pedidos de reparação por danos morais nas ações trabalhistas que permeiam o judiciário, em casos em que nem ocorreram danos na relação laboral, gerando insegurança jurídica. Mas não podemos também permitir que o dano moral seja computado de forma tabelada, uma vez que o dano extrapatrimonial deve ser calculado seguinte critérios de tempo, lugar,

⁶⁴SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; MOREIRA, Ranúlio Mendes Moreira; SEVERO, Valdete Souto. **Dumping social nas relações de trabalho**. Ltr, p. 10, 2012.

⁶⁵DOS SANTOS, Enoque Ribeiro. O Dumping Social nas Relações de Trabalho. Formas de Combate. **Revista SÍNTESE Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo n. 315, p. 63 e 64, set. 2015.

perfil da vítima e do ofensor, a intensidade da conduta (culposa ou dolosa), considerar prejuízos futuros, considerar a situação econômica do país e atende pela razoabilidade, equidade e justiça.

8.5 Dos novos procedimentos para criação ou alteração das súmulas dos Tribunais

Anteriormente, não havia previsão na CLT sobre a limitação da atuação dos tribunais do trabalho na elaboração de súmulas. Contudo, a reforma trabalhista criou o parágrafo 2º do art. 8º da CLT, onde passou a regulamentar expressamente a forma de atuação dos tribunais não criação ou restrição de direitos por meio de súmulas:

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.

§ 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.

Essa medida foi tomada pelo Congresso Nacional, sob a alegação de que o Poder Judiciário estava usurpando da competência do Poder Legislativo, porquanto os tribunais regionais e o TST criavam direitos ou obrigações não previstas em lei.

Entretanto, vale destacar que tal entendimento citado acima não possui sustentação, dado que a jurisprudência é o exercício dos tribunais pela interpretação da lei, estabelecendo a ordem jurídica em consonância com a evolução social, não podendo o direito estar aprisionado na sua forma literal e escrita sem qualquer forma de adequação.

Nesse sentido, não cabe ao juiz, ao decidir sobre os conflitos sociais, criar normas jurídicas abstratas, mas apenas interpretá-las e aplicá-las, para que a pacificação social seja concretizada segundo o disposto previamente nas leis e na Constituição, as quais são aprovadas, legitimamente, pelos representantes do povo.⁶⁶

⁶⁶GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Convenção Coletiva e Contrato de Trabalho: Súmula e Poder de Legislar. **Revista SÍNTESE Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo n. 321, p. 113, março. 2016.

Sendo assim, a interpretação da norma jurídica por meio da jurisprudência é uma forma de salvaguardar os preceitos legais da esfera trabalhista. Também outra mudança alterada pelo novo diploma trabalhista foi a modificação da alínea “f” e a inclusão dos parágrafos 3º e 4º da CLT, regulamentando os novos procedimentos para a criação ou alteração de súmulas, senão vejamos abaixo:

Art. 702 - Ao Tribunal Pleno compete: (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954) (Vide Lei 7.701, de 1988)

I - em única instância: (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954)

f) estabelecer ou alterar súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme, pelo voto de pelo menos dois terços de seus membros, caso a mesma matéria já tenha sido decidida de forma idêntica por unanimidade em, no mínimo, dois terços das turmas em pelo menos dez sessões diferentes em cada uma delas, podendo, ainda, por maioria de dois terços de seus membros, restringir os efeitos daquela declaração ou decidir que ela só tenha eficácia a partir de sua publicação no Diário Oficial;

§ 3º - As sessões de julgamento sobre estabelecimento ou alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência deverão ser públicas, divulgadas com, no mínimo, trinta dias de antecedência, e deverão possibilitar a sustentação oral pelo Procurador-Geral do Trabalho, pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, pelo Advogado-Geral da União e por confederações sindicais ou entidades de classe de âmbito nacional.

§ 4º - O estabelecimento ou a alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência pelos Tribunais Regionais do Trabalho deverão observar o disposto na alínea f do inciso I e no § 3º deste artigo, com rol equivalente de legitimados para sustentação oral, observada a abrangência de sua circunscrição judiciária. (grifou-se)

Os procedimentos para a elaboração de súmulas nos tribunais eram tidos como ritos simples, ditados pelos próprios tribunais. Sendo assim, a reforma trabalhista passou a estabelecer um procedimento com maiores formalidades, dado que o Tribunal deverá comunicar a sociedade da nova edição ou alteração de súmula com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

O lado positivo dessa alteração está no fato de dar maior democratização à jurisprudência e maior segurança nas decisões proferidas pelo judiciário, não gerando o fator surpresa para aqueles que guardam relação direta com o direito do trabalho.

8.6 Da aplicação da lei no tempo no processo do trabalho e suas consequências práticas.

Um fator que causará problemas no judiciário trabalhista é aplicação do novo diploma legal nos processos trabalhistas. Isto, pois, a CLT não trouxe qualquer regulamentação que abordasse o tema sobre o direito intertemporal, ao contrário do que se viu com a reforma do Código de Processo Civil, que regulamentou de forma expressa em seu novo diploma a aplicação da lei no tempo, e mesmo assim já encontra obstáculos em sua aplicabilidade na prática.

A título de exemplo, o novo CPC passou a regulamentar em seu art. 85, § 1º e 14 que os honorários advocatícios serão devidos também em fase recursal, assim como não mais se admitirá a compensação em caso de sucumbência parcial, pois se tratam de natureza alimentar. Igualmente, a reforma do CPC trouxe a regulamentação do direito intertemporal nos seus arts. 14 e 1.046, Caput, informando que o novo código entraria em vigor desde logo aos processos em curso. Mas, diante dessa situação, surgiram questões do tipo: se a sentença de conhecimento condenou os honorários de uma forma antes da nova lei, mas o seu trânsito em julgado se deu após a vigência do Novo CPC, se aplicará desde logo o novo código ou respeitará o antigo CPC?

Com isso, percebeu-se que mesmo o diploma do Novo Código de Processo Civil ter trazido com ele a regulamentação sobre o direito intertemporal, surgiram diversas discussões nas cortes dos tribunais diante da aplicabilidade das normas, principalmente sobre os honorários advocatícios. Sendo assim, a Lei n.º 13.467/2017 que alterou o diploma da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), foi publicada pelo Diário Oficial da União no dia 14 de julho de 2017, porquanto seus dispositivos passariam a valer após a decorrência de 120 (cento e vinte) dias da sua publicação oficial.

Ocorre que, a nova CLT não trouxe sequer norma que regulamentasse o direito intertemporal, sendo que não somente o direito processual sofreu modificações - como é dissertado neste presente trabalho - assim como o direito material sofreu alterações, o que implicará numa futura discussão sobre a aplicabilidade dessas

novas normas nas relações de trabalho já existentes, bem como nos processos judiciais em curso ou ajuizados antes do início da vigência da Lei n.º 13.467/2017. Igualmente, cabe destacar, o direito do trabalho sempre se apoiou aos princípios da inalterabilidade contratual lesiva (art.468, CLT).

No entanto, a doutrina ensina que a aplicação do direito intertemporal ou a chamada aplicação da lei no tempo, possui três vertentes teóricas: a unicidade contratual, as fases processuais e o isolamento dos atos processuais. São através das palavras do Juiz do Trabalho, Fabrício Lima Silva, que o direito intertemporal possui três aspectos:

Pela teoria da unidade processual, o processo é considerado com um conjunto de atos inseparáveis, unidos por um mesmo objetivo e interdependentes entre si. Iniciado o processo sob a vigência de uma determinada lei, não é possível que uma nova norma surja e modifique o encadeamento e a natureza dos atos a serem praticados. Segundo esta teoria, o processo não pode ser regulado por leis diversas sobre o mesmo procedimento.

Por sua vez, pela teoria das fases processuais, o processo pode ser dividido em fases autônomas, sendo que apenas cada fase corresponderia a um conjunto de atos inseparáveis. Todavia, superada uma fase do processo, seria possível a aplicação de uma nova legislação processual nas fases posteriores. Com a divisão do processo em fases postulatória, probatória, decisória e recursal, a lei nova poderia disciplinar as fases que ainda não tivessem ocorrido, sendo que aquelas iniciadas, mas pendentes de solução, continuariam sendo regulamentadas pela lei anterior.

Por fim, para a teoria de isolamento dos atos processuais, a unicidade do processo não prejudica a autonomia dos atos processuais, sendo que cada ato praticado deve ser visto isoladamente e, desde que sejam respeitados os direitos e deveres decorrentes de cada um deles, a nova lei poderá ser aplicada aos atos subsequentes, mesmo que a fase ainda não tenha sido encerrada, mas não incidirá sobre os atos já praticados ou sobre os seus efeitos supervenientes, mesmo que surgidos apenas na vigência da lei nova, uma vez que os efeitos são indissociáveis do ato praticado ou que deixou de ser praticado.⁶⁷

Sendo assim, o Novo Código de Processo Civil adotou a terceira teoria, que foi disciplinada pelo art. 14 do CPC que diz: “A norma processual não retroagirá e será aplicável imediatamente aos processos em curso, respeitados os atos processuais praticados e as situações jurídicas consolidadas sob a vigência da norma revogada”.

⁶⁷ SILVA, Fabrício Lima. **Aspectos processuais da reforma trabalhista**. Disponível em <<https://jota.info/artigos/aspectos-processuais-da-reforma-trabalhista-20072017>>. Acesso em 05 nov. 2017.

Muito embora a nova CLT não ter regulamentado, o referido dispositivo seria aplicável ao processo do trabalho, por força do art. 769 da CLT.

Por outro lado, a nova CLT passou a disciplinar os honorários advocatícios de sucumbência pelo art. 791-A, CLT, os novos requisitos para a concessão dos benefícios da justiça gratuita pelo art. 790, §§ 3º e 4º, CLT e da responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais pelo empregado em caso de sucumbência, regido pelo art. 790-B, CLT, dispositivos estes que teriam que encontrar no espaço-tempo uma flexibilização para a sua devida aplicação, ou seja, não podendo ser aplicado de imediato, conforme art. 14 do NCPD.

Com isso, muitos julgadores já entenderam que, por mais que o Novo CPC tenha trazido, por exemplo, a previsão dos honorários advocatícios na fase recursal (art. 85, § 11º, CPC), dependendo do caso concreto, o instituto não seria aplicado de imediato, entendendo-se pelo princípio da não supressa (art. 10, CPC), senão vejamos com mais clareza abaixo:

Não seria razoável que o trabalhador ou a empresa, que tivessem ajuizado o processo ou apresentado defesa, enquanto vigente a legislação que não estabelecia a obrigatoriedade de pagamento de honorários advocatícios de sucumbência no âmbito da Justiça do Trabalho, fossem surpreendidos com a condenação ao pagamento da referida parcela em benefício da parte contrária, com a aplicação do novo art. 791-A, da CLT. Tal conduta implicaria em afronta ao disposto no art. 10, CPC/15, com a configuração de decisão surpresa e violação aos princípios da segurança jurídica e do devido processo legal.⁶⁸

Sendo assim, a melhor solução para a aplicação do direito intertemporal é verificar a sua aplicação de forma subjetiva, verificando o patrimônio e a situação jurídica das partes, com o reconhecimento que a legislação a ser aplicada deve ser aquela vigente quando do ajuizamento da reclamação trabalhista, dando azo aos princípios do devido processo legal e da segurança jurídica.

⁶⁸SILVA, Fabrício Lima. **Aspectos processuais da reforma trabalhista**. Disponível em <<https://jota.info/artigos/aspectos-processuais-da-reforma-trabalhista-20072017>>. Acesso em 05 nov. 2017.

9. CONSIDERAÇÕES FINAIS

De fato, os tempos mudaram e as leis aprovadas no passado não atendem mais às necessidades do mundo pós-moderno, impondo-se uma adequação da norma trabalhista à atualidade. Contudo, pela interpretação e a aplicação das normas, temos a colisão de princípios, onde de um lado temos o princípio que reconhece o acordado sobre o legislado e, de outro, os princípios de proteção aos direitos dos trabalhadores estabelecidos pela Constituição Federal.

Quanto à matéria processualista do direito do trabalho, tivemos alguns pontos que de forma unilateral favoreceram os empregadores, não havendo qualquer proporcionalidade para a sua inclusão no diploma obreiro, como por exemplo: as limitações para a aplicação da revelia pela ausência do empregador em audiência, da aplicabilidade da prescrição intercorrente no processo do trabalho, da adoção do índice da Taxa Referencial para fins de liquidação processual, da tarifação do dano extrapatrimonial, etc.

Por outro lado, temos reformas processuais que já aguardavam por uma modernização a muito tempo, como por exemplo, a inclusão dos honorários advocatícios sucumbenciais na Justiça do Trabalho, a parametrização de valores para a concessão do benefício da justiça gratuita, maior celeridade no processamento do Recurso de Revista pelos tribunais, previsão da multa testemunhal, redução e isenção do depósito recursal conforme a espécie empresarial, entre outras modificações positivas.

Também, podemos apontar modificações que guardam pontos positivos e negativos, por exemplo, nos acordos extrajudiciais pela jurisdição voluntária que de um lado retira a função de fiscalização por parte dos sindicatos, mas de outro desenvolve a implantação da mediação na Justiça do Trabalho, trazendo maior celeridade e desafogando o judiciário em números de ações trabalhistas.

Todavia, o que se deve levar em consideração, é que a crise não se deu em razão da concessão dos direitos e garantias fundamentais sociais aos trabalhadores, mesmo porque os salários dos trabalhadores no Brasil não são altos. Altos são os encargos públicos, onde membros do Poder Judiciário, Executivo e Legislativo recebem subsídios, vencimentos e remunerações exorbitantes, fora do contexto social e que deveriam ser repensados.

Altos também são os encargos tributários, principalmente aqueles que incidem sobre a folha de pagamento e prejudica a livre iniciativa dos pequenos e médios empregadores, que passam a pagar cerca de 35,8% por cento a título de contribuições sobre o salário pago ao empregado. Altos são as taxas de juros dos financiamentos e empréstimos definidos pelos bancos públicos e provados em razão dos altos índices da Taxa SELIC, uma vez que o Governo utiliza esse meio para financiar seus gastos com saúde, segurança, escolas, hospitais, assim como a própria corrupção pelo desvio de dinheiro.

Diante de todo o exposto, caba destacar, que grande parcela do povo brasileiro segue gradativamente na busca pela construção de uma vida mais pacífica e digna em sociedade, mas, infelizmente, ainda permanece afogado num mar difuso de suas ideologias. A história não mente, ela nos deixa claro que seguimos numa evolução, dado que em determinadas épocas, retroagimos em nossa busca.

Igualmente, o motivo principal dessa delinquência institucional é a ambição do homem em relação ao poder. A título de exemplo, aqui podemos citar o art. 1º, inciso IV da nossa Constituição Federal Brasileira, que trata dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Esses dois direitos fundamentais, atualmente, são a causa principal da paralização do nosso Estado, que por sinal, possui três formas de poderes (Legislativo, Judiciário e Executivo).

Para concluir, essa forma de estado e de governo, ainda que historicamente tenham sido originadas da evolução do pensamento humano, até agora, não encontraram a sua plena paz social. O equilíbrio entre esses dois direitos fundamentais são extremamente importantes, mas não podemos esquecer que, ao

redigir o inciso IV do art. 1º da Carta Magna, o Legislador pôs em primeira vista a expressão: "os valores sociais do trabalho".

REFERÊNCIAS

AMARAL SANTOS, Moacir. **Primeiras linhas de direito processual civil**. 15. Ed. São Paulo: Saraiva, v. 2, 1993.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2014, pág. 610

BUENO, Eduardo. **Brasil: Uma História**. Ed:Leya, 2016, pág. 233.

Cf. GREGER, Reinhard. **Vom Kampf ums Recht zum Zivilprozeß der Zukunft, Juristenzeitung, Tübingen**, S. 1079. et seq., 21 nov. 1997.

Cf. JHERING, Rudolf von. **A luta pelo direito (Der Kampf um's Recht)**. Trad. J. Cretella Jr. e Agnes Cretella. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004. P. 7.

Cf. PRÜTTING, Hanns. **Schlichten statt Richten?** Juristenzeitung, Tübingen, S. 261 et seq., 1985.

DA CRUZ, Adenor José. Das Testemunhas e o Seu Comparecimento à Audiência de Instrução e Julgamento, na Justiça do Trabalho, Investigado sob a Ótica do Artigo 825, Parágrafo Único, da CLT e do Escólio Jurisprudencial Laboral. **Revista SÍNTESE Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo n. 302, p. 71, ago. 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. Ed:Ltr, 2014, pág. 62.

DOS SANTOS, Enoque Ribeiro. O Dumping Social nas Relações de Trabalho. Formas de Combate. **Revista SÍNTESE Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo n. 315, p. 63 e 64, set. 2015.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Convenção Coletiva e Contrato de Trabalho: Súmula e Poder de Legislar. **Revista SÍNTESE Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo n. 321, p. 113, março. 2016.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Atualização Monetária dos Créditos Trabalhistas: Novos Parâmetros Jurisprudenciais. **Revista SÍNTESE Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo n. 315, p. 52, set. 2015.

JAKUTIS, Paulo Sérgio. A Fase de Cumprimento da Sentença no Processo do Trabalho e o Novo CPC. **Revista SÍNTESE Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo n. 323, p. 33, maio. 2016.

JANSEN, Letácio. **A Origem da Correção Monetária**. Disponível em: <<http://www.letacio.com/blog/2014/04/04/a-origem-da-correcao-monetaria/>>. Acesso em 20/10/2017.

JUNIOR, Amaury Rodrigues Pinto. O Dano Morte. A Existência Jurídica do Pretium Mortis. **Revista SÍNTESE Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo n. 318, p. 85, março. 2016.

LORA, Ilse Marcelina Bernardi. A Prevalência do Negociado sobre o Legislado na Reforma Trabalhista. **Revista SÍNTESE Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo n. 329, p. 19, nov. 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto Martins. Atualização Monetária dos Créditos Trabalhistas. **Revista SÍNTESE Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo n. 316, p. 19, out. 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. Alcance do *Ius Postulandi* na Justiça do Trabalho. **Revista SÍNTESE Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, n. 257, p. 59, nov. 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. Honorários de Advogado no Processo do Trabalho. **Revista SÍNTESE Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo n. 294, p. 16, dez. 2013.

REALE JÚNIOR, Miguel. Casos de direito constitucional. **Revista dos Tribunais**. São Paulo, p. 8, ano de 1992.

REQUIÃO, Rubens. **Curso de direito comercial**. 30. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 352.

ROXO, Tatiana Bhering Serradas Bom de Sousa; PEREIRA, Alice Josiane dos Santos. A Possibilidade da Aplicação da Prescrição Intercorrente na Justiça do Trabalho. **Revista SÍNTESE Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo n. 312, p. 68, junho. 2015.

SARHAN, Amr. **Der Stellenwert der Mediation im Recht und in der Justiz**. Juristenzeitung, Tübingen, S. 281, 2008.

SILVA, Fabrício Lima. **Aspectos processuais da reforma trabalhista**. Disponível em <<https://jota.info/artigos/aspectos-processuais-da-reforma-trabalhista-20072017>>. Acesso em 05 nov. 2017.

SOARES, José Guimarães. NETTO, Juliete Garcia. SILVA, Cássia Bertassone. A Desconsideração da Personalidade Jurídica na Seara Trabalhista à Luz do Novo Código de Processo Civil. **Revista SÍNTESE Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo n. 321, p. 37, mar. 2016.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; MOREIRA, Ranúlio Mendes Moreira; SEVERO, Valdete Souto. **Dumping social nas relações de trabalho**. Ltr, p. 10, 2012.

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 18/10/2017

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em 18/10/2017

<<http://www.csjt.jus.br/historico>>. Acesso em 20/09/2017.

<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/107453/2017_ato360.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 20/09/2017.

98% dos processos trabalhistas de todo o planeta estão no Brasil. Disponível em < <https://espacovital.jusbrasil.com.br/noticias/458885251/98-dos-processos-trabalhistas-de-todo-o-planeta-estao-no-brasil>>. Acesso em 01 nov. 2017.