

ÉLISSON MIESSA

*Resumo de*  
**Processo do**  
**TRABALHO**

**3ª edição**  
revista e atualizada

2021

 EDITORA  
*Jus*PODIVM  
[www.editorajuspodivm.com.br](http://www.editorajuspodivm.com.br)

# FONTES E INTEGRAÇÃO. PRINCÍPIOS DO PROCESSO DO TRABALHO

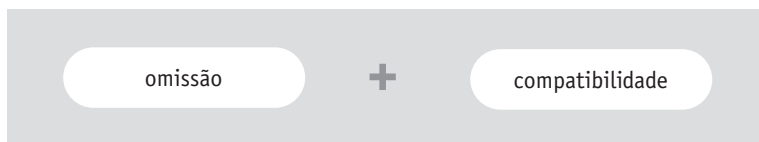
**Sumário** • 1. Fontes e integração - 2. Eficácia da Norma Processual no Tempo e no Espaço - 3. Princípios - 4. Legislação relacionada ao capítulo.

## 1. FONTES E INTEGRAÇÃO

O direito processual do trabalho tem como objetivo regular os processos individuais e coletivos submetidos à Justiça do Trabalho.

Sua regulamentação vem estabelecida na Consolidação das Leis do Trabalho, bem como em leis esparsas.

Pode ocorrer, no entanto, de a CLT e leis esparsas não versarem sobre determinado tema. Nessa hipótese, aplica-se o processo comum (CPC), desde que compatível com o processo do trabalho. Noutras palavras, o processo comum é fonte subsidiária no processo do trabalho, exigindo, para sua aplicação, dois requisitos cumulativos:



É o que declina o art. 769 da CLT:

**Art. 769** – Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.

Atente-se, porém, para o fato de que na fase de execução, antes de se aplicar o processo comum, primeiramente, deve-se invocar a Lei de Execuções Fiscais (Lei nº 6.830/80), como dispõe o art. 889 da CLT:

**Art. 889** – Aos trâmites e incidentes do processo da execução são aplicáveis, naquilo em que não contravierem ao presente Título, os preceitos que regem o processo dos executivos fiscais para a cobrança judicial da dívida ativa da Fazenda Pública Federal.

Essa ordem, porém, não será observada quando a própria norma celetista impuser qual a norma a ser aplicada como ocorre, por exemplo, na ordem preferencial de bens à penhora, na qual deve incidir diretamente o art. 835 do CPC/2015 e não a Lei de Execuções Fiscais, segundo previsão expressa no art. 882 da CLT.

O CPC/2015 passa a tratar do tema no art. 15, que assim vaticina:

**Art. 15.** Na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, as disposições deste Código lhes serão aplicadas supletiva e subsidiariamente.

Esse dispositivo permite a aplicação do CPC/2015 em caráter supletivo e subsidiário à legislação trabalhista, enquanto a CLT trata apenas da subsidiariedade.

A **subsidiariedade** corresponde à aplicação do direito comum quando a legislação trabalhista não disciplina determinado instituto ou situação. Exemplos: as tutelas provisórias, o rol de bens impenhoráveis, a inspeção judicial, dentre outros.

Por sua vez, a **supletividade** consiste na aplicação do CPC/2015 quando, apesar de a legislação trabalhista disciplinar determinado instituto, não o faz de modo completo. Exemplo: nas hipóteses de suspeição e impedimento, a CLT, em seu artigo 801, disciplina apenas a suspeição, pois foi baseada no CPC de 1939, que não previa o instituto do impedimento de forma separada, sendo necessária, portanto, a aplicação supletiva da disciplina processual civil. Outro exemplo consiste nas matérias que podem ser alegadas nos embargos à execução (art. 917 do CPC/2015 c/c art. 884, § 1º, da CLT), dentre outros.

Desse modo, declina o art. 1º da Instrução Normativa nº 39 do TST:

**Art. 1º** Aplica-se o Código de Processo Civil, subsidiária e supletivamente, ao Processo do Trabalho, em caso de omissão e desde que haja compatibilidade com as normas e princípios do Direito Processual do Trabalho, na forma dos arts. 769 e 889 da CLT e do art. 15 da Lei nº 13.105, de 17.03.2015.

Portanto, com a chegada do CPC/15, de forma expressa, passa a ser admitida a aplicação supletiva (complementar) do CPC, mantendo-se intactos os requisitos dos arts. 769 e 889 da CLT. Noutras palavras, o CPC/15 será aplicado ao processo do

trabalho de forma subsidiária e supletiva, desde que presentes dois requisitos: omissão e compatibilidade.

Com efeito, podemos esquematizar as regras aplicáveis ao processo do trabalho da seguinte forma:

Ordem	Fase de conhecimento	Fase de execução
<b>1º (fonte principal)</b>	CLT e legislação esparsa	CLT e legislação esparsa
<b>2º (fonte subsidiária)</b>	CPC (processo comum)	Lei de Execuções Fiscais
<b>3º (fonte subsidiária)</b>		CPC (processo comum)

## 2. EFICÁCIA DA NORMA PROCESSUAL NO TEMPO E NO ESPAÇO

### 2.1. Eficácia no tempo

Com a chegada de nova lei, questiona-se a partir de qual momento ela deve ser aplicada, ganhando relevância o estudo relacionado à sua eficácia temporal, a fim de definir quais casos serão solucionados pela lei velha e em quais incidirão a lei nova.

A eficácia temporal das leis é solucionada pela Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB), que é aplicada a todas as leis, inclusive no campo processual.

Referida lei, em seu art. 1º, declina que as regras começam a vigorar em todo o país 45 dias depois de publicadas, salvo disposição em contrário.

A Lei de Introdução estabelece ainda que “a Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada” (art. 6º). Impõe, portanto, a aplicação imediata da nova legislação, vedando-se, porém, a sua retroatividade.

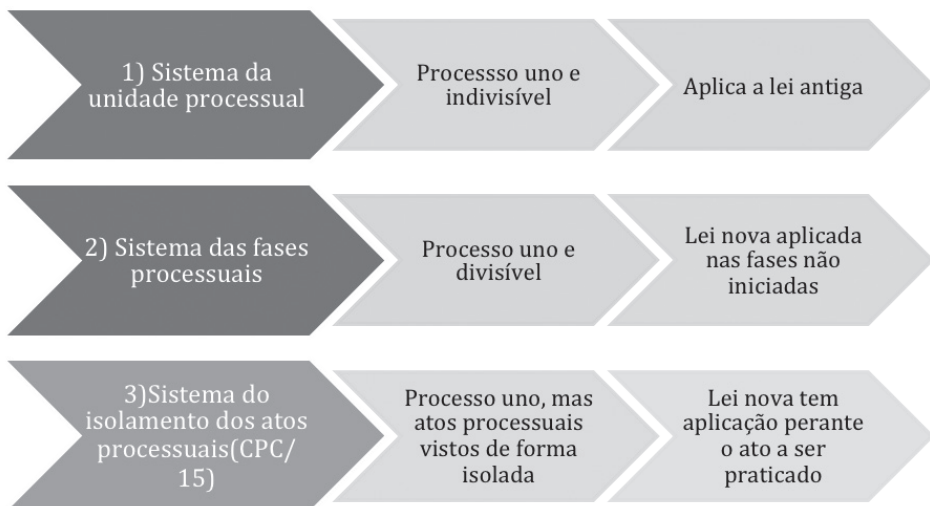
Desse modo, na sistemática processual, os processos já finalizados sob a vigência da lei velha não serão atingidos, enquanto os processos ajuizados após a entrada em vigor da nova lei, a esta se submeterão.

O problema surge em relação aos processos pendentes na data da entrada em vigor da nova lei. Nesse caso e considerando que o processo, em seu aspecto exterior, é um complexo coordenado de atos processuais, discute-se como se dá a aplicação imediata da norma processual, idealizando a doutrina três sistemas para a solução do problema:

- a) **sistema da unidade processual:** indica que o processo, embora possua diversos atos, é um corpo uno e indivisível, de modo que somente pode ser regulado

por uma única lei. Assim, para que não haja retroatividade, aplica-se a lei antiga para todo o processo.

- b) **sistema das fases processuais:** informa que o processo, embora uno, é dividido em fases processuais autônomas (postulatória, instrutória, decisória e recursal), devendo a lei nova disciplinar as fases ainda não iniciadas.
- c) **sistema do isolamento dos atos processuais:** reconhece a unidade processual, mas admite que o complexo de atos do processo possa ser visto de forma isolada para efeito de aplicação da nova lei. Dessa forma, a lei nova tem aplicação perante o ato a ser iniciado.



A teoria do isolamento dos atos processuais é a incidente em nosso ordenamento, estando disciplinada no art. 14 do CPC/2015, *in verbis*:

**Art. 14.** 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.

Vê-se pelo referido dispositivo que, embora a lei tenha incidência imediata, aplicando-a ao próximo ato processual a ser realizado, ela deve respeitar os atos processuais praticados e as situações jurídicas já consolidadas na vigência da norma anterior. No mesmo sentido, declina o art. 1º da IN nº 41 do TST, a seguir transcrito:

**Art. 1º** A aplicação das normas processuais previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, alteradas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, com eficácia a partir de 11 de novembro de 2017, é imediata, sem atingir, no entanto, situações pretéritas iniciadas ou consolidadas sob a égide da lei revogada.

Noutras palavras, a nova lei não pode violar o ato jurídico perfeito e o direito adquirido processual<sup>1</sup>.

Isso significa que, se o ato processual foi realizado na época da lei anterior, a ela se submete, não devendo ser modificado ou ratificado após a entrada da nova lei. É o caso, por exemplo, do art. 840 da CLT que teve alterado o requisito da petição inicial pela Lei nº 13.467/17. Se a inicial foi ajuizada antes da entrada em vigor da lei nova, deve observar os requisitos da lei anterior, não havendo que se falar em emenda da inicial após a entrada em vigor da lei nova, a fim de se adequar aos requisitos criados por esta lei.

Essa é, portanto, a regra a ser observada no processo do trabalho.

É possível, no entanto, que o ato processual consumado sob a vigência da lei antiga produza efeitos para o futuro, viabilizando a ultratividade da lei velha.

Aliás, a aplicação da lei nova pressupõe a compatibilização com os atos anteriores realizados com a lei antiga, impondo verdadeira harmonia e coesão entre os atos processuais. Exige-se também respeito aos princípios do contraditório e do devido processo legal.

Diante dessa possibilidade de ultratividade da lei velha, da necessidade de compatibilização do procedimento e da observância dos princípios do contraditório e devido processo legal, permite-se em determinados casos a incidência da teoria da unidade processual ou da teoria das fases processuais<sup>2</sup>. É o que fez o CPC, por exemplo, no art. 1.047, bem como o C. TST na Instrução Normativa nº 41/2018 que trataremos no próximo tópico.

Em resumo, a regra a ser adotada no direito processual do trabalho é a teoria do isolamento dos atos processuais, admitindo-se em alguns casos a incidência da teoria da unidade, bem como a teoria das fases processuais.

#### **Atenção:**

No que se refere às ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes do acidente de trabalho, por questão de política judiciária, o STF aplicou parâmetro diferente, de modo que a alteração da competência somente incidiria nos processos

1. A doutrina tem anunciado que situações jurídicas consolidadas ou consumadas, na realidade, traduz-se na ideia de direito adquirido processual. Por todos, SOARES, André Mattos, o qual cita Calos Maximiliano, Teresa Wambier, Luiz Wambier e Medina. *Novo CPC doutrina selecionada. V. 4: procedimentos especiais, tutela provisória e direito transitório*. Coord. Geral, Fredie Didier Jr; org. Lucas Buriel de Macêdo, Ravi Peixoto, Alexandre Freire. Salvador: Juspodivm, 2016. p. 823.
2. SOARES, André Mattos, *Novo CPC doutrina selecionada. V. 4: procedimentos especiais, tutela provisória e direito transitório*. Coord. Geral, Fredie Didier Jr; org. Lucas Buriel de Macêdo, Ravi Peixoto, Alexandre Freire. Salvador: Juspodivm, 2016. p. 827.

que ainda não possuíam sentença de mérito em 1º grau quando da promulgação da EC nº 45/04 (Súmula Vinculante nº 22 do STF<sup>3</sup>).

### **2.1.1. Eficácia temporal da Lei nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista)**

O art. 6º da Lei nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista) dispôs norma específica no tocante à sua aplicação, pois estabelece que a lei entrará em vigor após decorridos 120 dias de sua publicação oficial, sendo vigente, portanto, a partir do dia 11 de novembro de 2017 (TST-IN nº 41, art. 1º).

Considerando que nosso ordenamento adotou a teoria do isolamento dos atos processuais (CPC, art. 14), a Lei nº 13.467/17 será aplicada, em regra, aos atos processuais a serem realizados a partir da data de sua vigência.

No entanto, como já anunciamos no tópico anterior, em alguns casos é possível a incidência das teorias da unidade processual e das fases processuais.

Nesse contexto, o C. TST, com o objetivo de minimizar discussões futuras e afastar vícios processuais, expediu a Instrução Normativa nº 41/2018, regulamentando a aplicação das normas processuais da CLT alteradas pela Lei nº 13.467/17, estabelecendo que:

- algumas normas já serão aplicadas para o ato processual a ser realizado após a entrada em vigor da lei (teoria do isolamento dos atos processuais);
- outras, somente incidirão se a ação foi ajuizada depois da entrada em vigor da lei, de modo que dentro do processo se observará apenas uma lei: a antiga, para os processos ajuizados antes de 11.11.17 e, a nova para os ajuizados a partir desta data, inclusive (teoria da unidade processual);
- há ainda as normas que serão aplicadas apenas se não iniciada determinada fase, ou seja, se já iniciada a fase processual com base na lei anterior ela prossegue até o final sob o manto da lei antiga, incidindo a lei nova apenas para a fase processual inaugurada a partir da entrada em vigor da Reforma Trabalhista (teoria das fases processuais).

Sinteticamente, o Tribunal Superior do Trabalho aplicou as três teorias da seguinte forma:

---

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

Teoria do isolamento dos atos processuais	Teoria da unidade processual	Teoria das fases processuais
<b>Art. 11-A, § 1º, da CLT:</b> prescrição intercorrente (observando que a determinação judicial deve ocorrer após a entrada em vigor da lei)	<b>Art. 790-B, caput e §§ 1º a 4º, da CLT:</b> honorários periciais	<b>Art. 879, § 2º, da CLT:</b> dever de o juiz conceder prazo para impugnação fundamentada da conta de liquidação (incide apenas para as liquidações iniciadas após a entrada em vigor da lei)
<b>Art. 611-A, § 5º, da CLT:</b> litisconsórcio necessário	<b>Art. 791-A e parágrafos da CLT:</b> honorários advocatícios	<b>Art. 883-A da CLT:</b> prazo para protesto, inscrição do nome do executado em órgãos de proteção ao crédito e BNDT (incidente apenas para as execuções iniciadas a partir da entrada em vigor da lei)
<b>Art. 789, caput, da CLT:</b> limite máximo para as custas processuais		<b>Art. 884, § 6º, da CLT:</b> não exigência de garantia do juízo para as entidades filantrópicas e seus diretores (incidente apenas para as execuções iniciadas a partir da entrada em vigor da lei)
<b>Art. 793-A, 793-B e 793-C, § 1º, da CLT:</b> atos considerados como litigância de má-fé	<b>Art. 793-C, caput, §§ 2º e 3º, da CLT:</b> multa por litigância de má-fé	
<b>Art. 800 da CLT:</b> exceção de incompetência (observada a lei em vigor na data da notificação)	<b>Art. 793-D da CLT:</b> multa pelo falso testemunho	
<b>Art. 840 da CLT:</b> requisitos da petição inicial (a indicação do valor do pedido é exigida apenas para as ações ajuizadas após a entrada em vigor da lei)	<b>Art. 844, §§ 2º e 3º, da CLT:</b> pagamento das custas processuais na hipótese de arquivamento da reclamação pelo não comparecimento motivado do reclamante	
<b>Art. 843, § 3º, da CLT:</b> preposto não empregado (aplicável para as audiências realizadas após a entrada em vigor da lei)	<b>Art. 844, § 5º, da CLT:</b> ausência do reclamado, mas presente o advogado na audiência	
<b>Art. 878 da CLT:</b> restrição da execução de ofício		



Teoria do isolamento dos atos processuais	Teoria da unidade processual	Teoria das fases processuais
<b>Art. 855-A da CLT:</b> incidente de desconsideração da personalidade jurídica		
<b>Art. 896, § 3º a § 6º da CLT (dispositivos revogados):</b> incidente de uniformização de jurisprudência trabalhista (não se aplica o incidente se o recurso de revista ou agravo de instrumento estiver com o relator no TST e não foi julgado antes da entrada em vigor da lei).	<b>Art. 896, § 3º a § 6º da CLT (dispositivos revogados):</b> incidente de uniformização de jurisprudência trabalhista (continua aplicando o incidente se foi suscitado ou iniciado, no âmbito do TRT ou por decisão do TST, antes da entrada em vigor da lei).	
<b>Art. 896-A, § 1º, da CLT:</b> indicadores da transcendência (aplicáveis para os recursos que visam impugnar acórdãos proferidos após a entrada em vigor da lei)		
<b>Art. 899, § 4º, 9º, 10 e 11, da CLT:</b> depósito recursal (observada a lei em vigor na data em que foi proferida a decisão impugnada).		

### 2.1.1.1. Recursos

No que tange aos recursos, a lei a ser aplicada é aquela que **estava em vigor na data em que foi publicada a decisão recorrida**<sup>4</sup>.

O processamento e o julgamento do recurso, o que inclui a competência, ocorrerão, no entanto, com base na lei nova.

Queremos dizer, todos os pressupostos do recurso, inclusive o cabimento, serão analisados à luz da lei velha (vigente na data da publicação da decisão), mas os trâmites processuais posteriores de processamento e julgamento seguirão a lei nova, em decorrência da aplicação imediata da norma.

É importante fazer uma observação quanto ao direito intertemporal na hipótese de interposição de embargos de declaração. Nesse caso, o C. TST entende que deverá ser observada a data da publicação da sentença ou do acórdão embargados e não da

4. MOREIRA, José Carlos Barbosa. *Comentários ao código de processo civil*. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010. v. 5, p. 269.

# FORMAS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS E JURISDIÇÃO

*Sumário • 1. Formas de solução de conflitos – 2. Formas consensuais de solução de conflitos (autocomposição) – 3. Arbitragem – 4. Jurisdição – 5. Legislação relacionada ao capítulo.*

## 1. FORMAS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

Os conflitos existentes na sociedade podem ser solucionados de três formas distintas:

- pela autotutela;
- pela autocomposição; e
- pela heterocomposição.

A **autotutela** é a mais antiga forma de solucionar conflitos. Antigamente, admitia-se que o ofendido, com suas próprias forças, impusesse sua vontade sobre a pessoa que estivesse em conflito, ou seja, por meio da autotutela. Nos dias atuais, em regra, não se permite, a autotutela, sendo considerado, inclusive, crime de exercício arbitrário das próprias razões (CP, art. 345). Excepcionalmente, o ordenamento admite a autotutela, como é o caso, no direito do trabalho, do exercício do direito de greve.

A **autocomposição**, por sua vez, é a forma mais civilizada de solucionar conflitos. Nesse caso, as próprias partes em conflito resolvem solucioná-lo sem que haja decisão de um terceiro. No direito do trabalho, pode-se citar, como exemplo, a Comissão de Conciliação Prévia.

A **heterocomposição** é a forma de solução do conflito por meio de terceira pessoa, que decide de modo obrigatório para as partes. A terceira pessoa pode ser investida:

- pelas partes (Lei nº 9.307/96) ou
- pela lei (CPC/2015, art. 16 – juiz).

Quando investida pelas partes, tem-se a **arbitragem**, em que as partes escolhem um terceiro imparcial para solucionar o conflito. Trata-se de meio alternativo e facultativo de solução do conflito.

Por outro lado, se aquele que vai decidir o conflito é investido pela lei (juiz), tem-se a denominada **jurisdição**<sup>1</sup>, a qual confere ao juiz o poder-dever de solucionar os conflitos de interesses com definitividade. Com efeito, foi conferido ao Poder Judiciário, como função típica, o exercício da jurisdição.

De qualquer maneira, é possível que a heterocomposição seja finalizada por meio de autocomposição como ocorre, p.e., com o acordo judicial. Aliás, a jurisdição pode ser utilizada tão somente para homologar autocomposição, como é o caso da jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial.

## 2. FORMAS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS (AUTOCOMPOSIÇÃO)

### 2.1. Mediação e Conciliação

Na Justiça do Trabalho, a Resolução nº 174/2016 do CSJT instituiu a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses, sendo esta implementada pelos Tribunais Regionais do Trabalho por meio da instituição de um Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (NUPEMEC-JT) e de Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC-JT) (art. 2º, parágrafo único).

A mencionada Resolução do CSJT tem como objetivo estimular a prática da conciliação e da mediação na Justiça do Trabalho, definindo-as da seguinte forma;

- a) **Conciliação:** “meio adequado de resolução de disputas em que as partes confiam a uma terceira pessoa – magistrado ou servidor público por aquele sempre supervisionado –, a função de aproximá-las, empoderá-las e orientá-las na construção de um acordo quando a lide já está instaurada, **com a criação** ou proposta de opções para composição do litígio” (art. 1º, I).
- b) **Mediação:** “meio adequado de resolução de disputas em que as partes confiam a uma terceira pessoa – magistrado ou servidor público por aquele sempre supervisionado –, a função de aproximá-las, empoderá-las e orientá-las na construção de um acordo quando a lide já está instaurada, **sem a criação** ou proposta de opções para composição do litígio” (art. 1º, II).

A conciliação e a mediação somente são permitidas no processo trabalhista quando realizadas de forma judicial (quando já houver a instauração de processo) e nos termos previstos pela CLT, exigindo-se a homologação pelo magistrado trabalhista. Apenas se

---

1. Alguns doutrinadores entendem que a jurisdição não é monopólio do Estado, podendo ser exercida pelo particular na hipótese da arbitragem.

admite a mediação pré-processual nos casos dos conflitos coletivos (art. 7º, § 7º). Essa exceção quanto aos conflitos coletivos também está prevista no art. 14 da Instrução Normativa nº 39 do TST:

**Art. 14.** Não se aplica ao Processo do Trabalho o art. 165 do CPC, salvo nos conflitos coletivos de natureza econômica (Constituição Federal, art. 114, §§ 1º e 2º).

A exceção decorre do art. 114, §§ 1º e 2º, da Constituição Federal, o qual determina que, frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros. Recusando-se qualquer das partes a negociação coletiva ou a arbitragem, é facultado, de comum acordo, o ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica.

Por fim, pensamos que a Lei 13.467/17 (Reforma trabalhista) provoca alguns reflexos nessa temática.

É que, com o advento do art. 507-A da CLT, que autorizou a arbitragem para os empregados que possuem remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, também se viabiliza a conciliação e a mediação de forma extrajudicial para tais empregados, não havendo, necessariamente, que passar pelo crivo do judiciário para produzir efeitos jurídicos.

Por outro lado, aos empregados que receberem remuneração até duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social também poderão fazer mediações extrajudiciais, mas, nesses casos, para que produzam efeitos jurídicos obrigatoriamente deverão se submeter à homologação judicial, por meio do processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial (CLT, arts 855-B a 855-E).

## 2.2. Comissão de Conciliação Prévia

### 2.2.1. Introdução

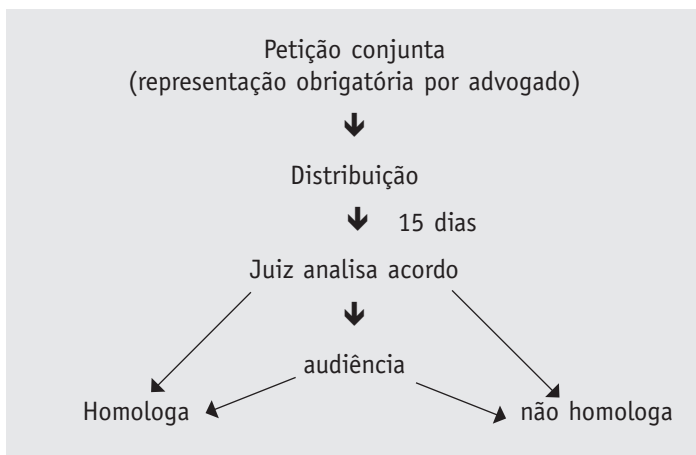
A Comissão de Conciliação Prévia tem como principal objetivo tentar a solução dos conflitos de forma extrajudicial (fora do Poder Judiciário) entre empregados e empregadores. Como não há presença do Estado nessa pacificação, pois o conflito é resolvido na própria empresa ou no sindicato, tem-se um mecanismo de autocomposição.

Essa comissão poderá conciliar apenas conflitos individuais de trabalho, havendo a possibilidade, segundo a CLT, de o empregado transacionar direitos trabalhistas.

Por outro lado, a comissão não tem atribuição para resolver conflitos coletivos, que serão solucionados por mediação, arbitragem, acordo ou convenção coletiva, ou ainda por dissídio coletivo.

Poderão<sup>2</sup> ser criadas pelas empresas ou pelos sindicatos e, caso existam, na mesma localidade e para a mesma categoria, Comissão de Empresas e Comissão Sindical, o interessado deve optar por uma delas. De acordo com o art. 625-A da CLT:

2. Importante destacar que o empregador não está obrigado a criar essas comissões. Trata-se de uma opção/faculdade.



#### 4.3.1. Petição conjunta

De acordo com o art. 855-B da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017, o processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta.

Cria-se, pois, um pressuposto negativo para o ajuizamento desse processo, de modo que, não havendo petição conjunta, o processo poderá ser extinto sem resolução do mérito. A exigência de que a petição seja conjunta afasta, conseqüentemente, a possibilidade de apresentação de petição verbal para a homologação de acordo extrajudicial.

#### 4.3.2. Representação por advogado

O art. 855-B da CLT declina que é obrigatória a representação das partes por advogado, nos casos de processo de homologação de acordo extrajudicial.

Impede, assim, a utilização do *jus postulandi*.

O art. 855-B da CLT ainda faz duas observações:

- 1) **as partes não poderão ser representadas por advogado comum** (§ 1º). A utilização de advogado comum presume a lide simulada, obstando a homologação do acordo. Aliás, pelo objetivo da norma também não se admite que os advogados, ainda que distintos, sejam integrantes do mesmo escritório de advocacia.
- 2) o trabalhador poderá ser assistido pelo advogado do **sindicato de sua categoria**<sup>13</sup>.

13. A ADI 6142 no STF, ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos, questiona a faculdade de representação dos sindicatos para a homologação de acordo extrajudicial.

#### 4.3.3. Prazo para analisar o acordo extrajudicial

O art. 855-D da CLT estabelece que o juiz analisará o acordo no prazo de 15 dias contados a partir da distribuição da petição em conjunto, designando audiência se entender necessário, e proferirá sentença.

Trata-se de prazo impróprio, de modo que, se descumprido, não provocará efeitos processuais.

#### 4.3.4. Realização de audiência

Na análise do acordo, o juiz, se entender necessário, poderá ouvir as partes para obter maiores esclarecimentos. Não é momento, pois, de ouvir testemunhas.

O juiz buscará analisar se a ação homologatória ajuizada possui ou não os requisitos legais e se o acordo proposto não tem nenhum vício (prejuízo iminente para o empregado, lide simulada, coação etc.).

#### 4.3.5. Sentença

Analisado o acordo, o juiz poderá:

- **homologá-lo:** extinguindo o processo com resolução do mérito (CPC/2015, art. 487, III, *b*);
- **não homologar o acordo:** extinguindo o processo sem resolução do mérito (CPC/2015, art. 485, VI).

Em ambos os casos, a decisão do juiz terá natureza de sentença.

Na hipótese de homologação, a decisão somente poderá ser atacada para o C. TST, por meio de ação rescisória (Súmula nº 259 do TST).

Já no caso de não homologação, a decisão poderá ser impugnada pelo recurso ordinário.

É importante destacar que o magistrado não poderá homologar **parcialmente** o acordo extrajudicial, vez que modificará o acordo sem manifestação conjunta das partes, alterando, assim, a própria natureza da transação. Desse modo, o juiz somente poderá homologar ou não homologar integralmente o acordo<sup>14</sup>.

#### 4.3.6. Requisitos do acordo extrajudicial

São requisitos do acordo extrajudicial:

---

14. TST-RR-1000015-96.2018.5.02.0435, 4ª Turma, rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, julgado em 11.9.2019 – Informativo nº 205. Em sentido contrário, parcela da doutrina acredita que deve ser aplicado o art. 848, parágrafo único, do CC: “Quando a transação versar sobre diversos direitos contestados, independentes entre si, o fato de não prevalecer em relação a um não prejudicará os demais”.

# EXECUÇÃO TRABALHISTA

**Sumário** • 1. Introdução - 2. Título executivo - 3. Execução provisória e definitiva - 4. Competência - 5. Legitimidade - 6. Responsabilidade patrimonial - 7. Fraude contra credores e fraude à execução - 8. Execução por quantia certa - 9. Execução de obrigação de fazer e de não fazer - 10. Execução de contribuições previdenciárias - 11. Execução contra a massa falida - 12. Execução contra a Fazenda Pública - 13. Súmulas, OJs do TST e legislação relacionada ao capítulo.

## 1. INTRODUÇÃO

A fase de conhecimento objetiva uma sentença que tenha natureza declaratória, constitutiva ou condenatória<sup>1</sup>.

A sentença meramente declaratória é aquela que declara a existência, inexistência ou o modo de ser de uma determinada relação jurídica ou a autenticidade ou falsidade de um documento, conforme disposição do art. 19 do CPC/2015. Já a sentença constitutiva busca a criação, modificação ou extinção de determinada relação jurídica.

Essas duas modalidades de sentença bastam, por si só, para atender à prestação jurisdicional, de modo que não dependem de uma fase adicional para se ter o bem da vida buscado. São, portanto, sentenças satisfativas.

Quando se trata de sentença condenatória, caso o réu não a cumpra espontaneamente, há necessidade de uma fase posterior para que haja a efetivação do direito material. Tem-se aqui a fase de execução.

Portanto, a execução somente tem aplicação nas sentenças condenatórias.

---

1. Adotamos a teoria trinária, no sentido de que a sentença executiva *lato sensu* e a sentença mandamental são subespécies da sentença condenatória.

A execução trabalhista é regida pela CLT e outras leis esparsas (por exemplo, a Lei nº 5.584/70). Quando houver omissão na norma celetista, estabelece o art. 889 da CLT:

**Art. 889** – Aos trâmites e incidentes do processo da execução são aplicáveis, naquilo em que não contravierem ao presente Título, os preceitos que regem o processo dos executivos fiscais para a cobrança judicial da dívida ativa da Fazenda Pública Federal.

Percebe-se pelo referido artigo que, na fase de execução, antes de se aplicar o processo comum, primeiramente deve-se invocar a Lei de Execuções Fiscais (Lei nº 6.830/80), sendo, portanto, diferente da fase de conhecimento que impõe, inicialmente, a incidência do CPC, como esquematizado a seguir:

ORDEM	FASE DE CONHECIMENTO	FASE DE EXECUÇÃO
1º (fonte principal)	CLT e leis esparsas	CLT e leis esparsas
2º (fonte subsidiária)	CPC (processo comum)	Lei de Execuções Fiscais
3º (fonte subsidiária)		CPC (processo comum)

Essa ordem, porém, não será observada quando a própria norma celetista impuser qual a norma a ser aplicada como ocorre, por exemplo, na ordem preferencial de bens à penhora, que deve incidir diretamente o art. 835 do CPC/2015<sup>2</sup>, segundo previsão expressa no art. 882 da CLT (TST-IN nº 39/2016, art. 3º, XVI).

## 2. TÍTULO EXECUTIVO

Não há execução sem título. A execução pressupõe a existência de título que contenha obrigação certa, líquida e exigível (CPC/2015, arts. 783 e 786).

Os títulos executivos poderão ser judiciais ou extrajudiciais.

### 2.1. Títulos judiciais

Os títulos judiciais são aqueles produzidos pelo Judiciário. No processo do trabalho são títulos judiciais:

- 1) as decisões passadas em julgado (CLT, art. 876);
- 2) as decisões das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo (CLT, art. 876);
- 3) os acordos, quando não cumpridos (CLT, art. 876);
- 4) os créditos previdenciários decorrentes das sentenças condenatórias trabalhistas e dos acordos homologados (CLT, art. 876, parágrafo único);

2. Correspondente do art. 655 do CPC/73.



- 5) os acordos extrajudiciais homologados judicialmente (CLT, arts. 855-B a 855-E);
- 6) sentença arbitral (CLT, art. 507-A; Lei nº 9.307/96, art. 31; CPC/2015, art. 515, VII).

## 2.2. Títulos extrajudiciais

Os títulos extrajudiciais, como o próprio nome já indica, são os formados fora do Judiciário. De posse do título executivo, o credor não necessita ajuizar um processo de conhecimento, adentrando diretamente na fase de execução.

Na seara trabalhista, são títulos **extrajudiciais**:

- 1) os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho (CLT, art. 876);
- 2) os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia (CLT, art. 876);
- 3) a certidão da dívida ativa da União referente às penalidades administrativas impostas ao empregador pelos órgãos de fiscalização do trabalho (CF/88, art. 114, VII);
- 4) o cheque e a nota promissória emitidos em reconhecimento de dívida inequivocamente de natureza trabalhista (TST-IN nº 39/2016, art. 13)<sup>3</sup>.

É interessante destacar que, na vigência do CPC/73, a doutrina entendia que, uma vez de posse do título extrajudicial, faltava interesse de agir para o ajuizamento de processo de conhecimento. Contudo, o art. 785 do CPC/2015 passou a declinar que “a existência de título executivo extrajudicial não impede a parte de optar pelo processo de conhecimento, a fim de obter título executivo judicial”. Dessa forma, o referido artigo, aplicável subsidiariamente ao processo do trabalho, considera como faculdade do credor o ajuizamento direto da execução, o que é aplicável ao processo do trabalho.

## 3. EXECUÇÃO PROVISÓRIA E DEFINITIVA

A execução pode ser definitiva ou provisória.

A **execução definitiva** é a que decorre de sentença transitada em julgado, podendo ir até a satisfação integral do exequente.

Por outro lado, a **execução provisória** é aquela embasada em título provisório, ou seja, passível de modificação. Nesse contexto, é suscetível de modificação a sentença (ou acórdão) submetida a recurso **sem efeito suspensivo**. Melhor explicando: a sentença

---

3. Atente-se para o fato de que a questão poderá questionar os títulos executivos descritos na CLT. Nesse caso, o candidato deverá considerar apenas os 2 títulos extrajudiciais citados na CLT.

ou o acórdão, em regra, estão sujeitos a recurso. Conforme estudamos, esse recurso poderá ter efeito meramente devolutivo, como é a regra no processo do trabalho, ou também ter efeito suspensivo. Tendo efeito suspensivo, fica impedida a realização de atos executivos, uma vez que a decisão tem seus efeitos suspensos. Por outro lado, tendo efeito meramente devolutivo, é possível o início dos atos executivos, quando se tratar de decisão condenatória. No entanto, como essa decisão poderá ser modificada pelo Tribunal *ad quem*, a execução é denominada provisória.

Salienta-se que a execução será provisória, ainda que esteja pendente recurso extraordinário ou pendente agravo de instrumento destinado a destrancá-lo (OJ nº 56 da SDI-II do TST)<sup>4</sup>.

O art. 899 da CLT permite a **execução provisória até a penhora**.<sup>5</sup>

A tese que prevalece na interpretação desse dispositivo considera que o termo “até a penhora” significa que a execução provisória irá até a garantia do juízo, com a apreciação de todos os incidentes da penhora, como, por exemplo, os embargos à execução e o eventual agravo de petição.

É interessante observar que a doutrina mais abalizada tem admitido a aplicação do art. 520 do CPC/2015 na seara trabalhista, de modo que a execução provisória poderá prosseguir até o levantamento do dinheiro ou atos de alienação de propriedade, desde que, nesses casos, haja caução suficiente e idônea prestada pelo exequente, arbitrada de plano pelo juiz e prestada nos próprios autos (inciso IV).<sup>6</sup> A propósito, em determinados casos, não haverá nem mesmo a necessidade de caução, como prevê o art. 521 do CPC/2015:

I – o crédito for de natureza alimentar, independentemente de sua origem;

II – o credor demonstrar situação de necessidade;

III – pender o agravo do art. 1.042;

IV – a sentença a ser provisoriamente cumprida estiver em consonância com súmula da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal ou do Superior Tribunal de Justiça ou em conformidade com acórdão proferido no julgamento de casos repetitivos.

Portanto, nessas hipóteses, plenamente compatíveis com o processo do trabalho, permite-se inclusive a liberação de dinheiro na execução provisória, não se limitando

4. **Orientação Jurisprudencial nº 56 da SDI-II do TST.** Mandado de segurança. Execução. Pendência de recurso extraordinário. Não há direito líquido e certo à execução definitiva na pendência de recurso extraordinário, ou de agravo de instrumento visando a destrancá-lo.

5. Para a prova objetiva é importante colocar que a execução provisória vai apenas até a penhora.

6. Não admitindo a aplicação do art. 520 do CPC/2015 (CPC/73, art. 475-O) no processo do trabalho: TST-RO-7284-66.2013.5.15.0000, SBDI-II, rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, 14.4.2015 (Informativo execução nº 14). Interessante notar que na Instrução Normativa nº 39 do TST, nas considerações iniciais, o TST preferiu não se manifestar sobre o assunto, pois o tema se encontra *sub judice*.

# PROCEDIMENTOS ESPECIAIS

**Sumário** • 1. Inquérito para apuração de falta grave - 2. Ação Civil Pública - 3. Ação rescisória - 4. Mandado de segurança - 5. Consignação em Pagamento - 6. Ação monitória - 7. Súmulas, OJs do TST e legislação relacionada ao capítulo.

## 1. INQUÉRITO PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE

### 1.1. Cabimento

Em regra, o empregador tem o direito de dispensar o empregado por justa causa, sem que haja a necessidade de intervenção do Judiciário.

No entanto, alguns empregados, para que possam ser dispensados, dependem da demonstração de falta grave, a ser apurada e declarada pelo Poder Judiciário, por meio do denominado inquérito para apuração de falta grave.

Portanto, o inquérito para apuração de falta grave é uma ação judicial destinada a extinguir o contrato de trabalho de determinados empregados detentores de estabilidade ou garantia de emprego.

A doutrina diverge sobre quais empregados devem ser submetidos ao inquérito, havendo, pelo menos, duas correntes a respeito:

- 1ª corrente: apenas nos casos de:
  - dirigente sindical (CLT, art. 543, § 3º e Súmula nº 379 do TST);
  - estável decenal (CLT, art. 494).
- 2ª corrente: tem aplicação nas seguintes hipóteses:
  - dirigente sindical (CLT, art. 543, § 3º e Súmula nº 379 do TST);
  - estável decenal (CLT, art. 494);

- diretor de sociedade cooperativa, vez que o art. 55 da Lei nº 5.764/71 lhe concedeu as mesmas garantias do dirigente sindical;
- membros do Conselho Nacional de Previdência Social, **enquanto representantes dos trabalhadores em atividade, titulares e suplentes**, porque o art. 3º, § 7º, da Lei nº 8.213/91 impõe que eles, até um ano após o término do mandato de representação, somente serão demitidos “por motivo de falta grave, regularmente comprovada através de processo judicial”.

Há ainda posicionamento favorável à necessidade de instauração de falta grave nos casos dos empregados membros do Conselho Curador do FGTS<sup>1</sup>.

Ademais, parte minoritária da doutrina inclui, na segunda corrente, os representantes dos empregados na Comissão de Conciliação Prévia, fundamentando que o art. 625-B, § 1º, da CLT dispõe que até um ano depois do final do mandato é vedada sua dispensa, salvo se cometerem falta grave, nos termos da lei.

## 1.2. Prazo para propositura

Verificada a falta grave, o empregador tem a **faculdade** de suspender o empregado de suas funções (CLT, art. 494).

No caso de suspensão, deverá ajuizar o inquérito para apuração de falta grave no **prazo de 30 dias**, contados da data da suspensão (CLT, art. 853).

Trata-se de prazo decadencial, como prevê a Súmula nº 403 do STF:

**Súmula nº 403 do STF.** Decadência – Prazo para Instauração do Inquérito Judicial – Contagem – Suspensão, por Falta Grave, de Empregado Estável.

É de decadência o prazo de trinta dias para instauração do inquérito judicial, a contar da suspensão, por falta grave, de empregado estável.

Desse modo, não sendo ajuizado o inquérito no referido prazo, não poderá mais ser extinto o contrato de trabalho do emprego por falta grave.

Cumprido ressaltar que a suspensão do empregado é mera faculdade do empregador. Desse modo, na hipótese de não ocorrer a suspensão, a doutrina diverge quanto ao prazo para ajuizamento do inquérito. Entendem alguns que o prazo é prescricional: para uns, de 2 anos, e, para outros, de 5 anos. A outra parte reconhece que o prazo é decadencial de 2 anos. Há, ainda, aqueles que aplicam, também nesse caso, o prazo de 30 dias.

De nossa parte, pensamos que, independentemente do prazo adotado, cabe ao empregador ajuizar o inquérito com a maior brevidade, para que não implique em reconhecimento de perdão tácito.

1. TST; RR 258100-37.1995.5.02.0008; Terceira Turma; Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado; DEJT 15/02/2013; Pág. 1202.

**ATENÇÃO:**

O prazo de decadência do direito do empregador de ajuizar inquérito em face do empregado que incorre em abandono de emprego é contado a partir do momento em que o empregado pretendeu seu retorno ao serviço (Súmula nº 62 do TST).

**1.3. Procedimento**

O inquérito para apuração de falta grave será ajuizado na Vara do Trabalho, seguindo o mesmo rito de uma ação ordinária, tendo, porém, duas peculiaridades:

- 1ª) a petição inicial, obrigatoriamente, deverá ser escrita (CLT, art. 853);
- 2ª) poderão ser ouvidas 6 testemunhas (CLT, art. 821).

**1.4. Efeitos da sentença**

A sentença, proferida no inquérito para apuração de falta grave, produz efeitos diferentes, conforme verificamos a seguir:

	Com suspensão do empregado	Sem suspensão do empregado
Improcedência (não existiu falta grave)	Sentença condenatória, determinando a reintegração de empregado	Sentença declaratória, mantendo o vínculo normalmente
Procedência (ocorreu falta grave)	Sentença desconstitutiva, extinguindo o contrato de trabalho na data da prolação da sentença. O período de afastamento será considerado como de suspensão do contrato	Sentença desconstitutiva, extinguindo o contrato de trabalho na data da prolação da sentença

Frisa-se que, reconhecida a inexistência de falta grave praticada pelo empregado, o empregador está obrigado a reintegrá-lo, devendo pagar-lhe os salários a que teria direito no período da suspensão (CLT, art. 495). Percebe-se, pois, que o inquérito tem natureza dúplice.

A propósito, quando a reintegração do empregado estável for desaconselhável, dado o grau de incompatibilidade resultante do dissídio, especialmente quando for o empregador pessoa física, o tribunal do trabalho poderá converter aquela obrigação em indenização dobrada (CLT, art. 496). Nesse caso, o direito aos salários é assegurado até a data da primeira decisão que determinou essa conversão (Súmula nº 28 do TST).