

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO PIAUÍ – UESPI**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS - CCSA**  
**CAMPUS PROFESSOR ALEXANDRE ALVES DE OLIVEIRA**  
**COORDENAÇÃO DO CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

**FELIPE JOSE THIAGO DE CARVALHO PEREIRA**

***JUS POSTULANDI NA JUSTIÇA DO TRABALHO:***  
**Rito Sumaríssimo**

Biblioteca UESPI PHS  
Registro Nº M 1184  
CDD 342.6  
CUTTER P 24362  
V \_\_\_\_\_ EX. 01  
Data 21 1 01 14  
Visto. [assinatura]

**PARNAÍBA**

**2013**

**FELIPE JOSE THIAGO DE CARVALHO PEREIRA**

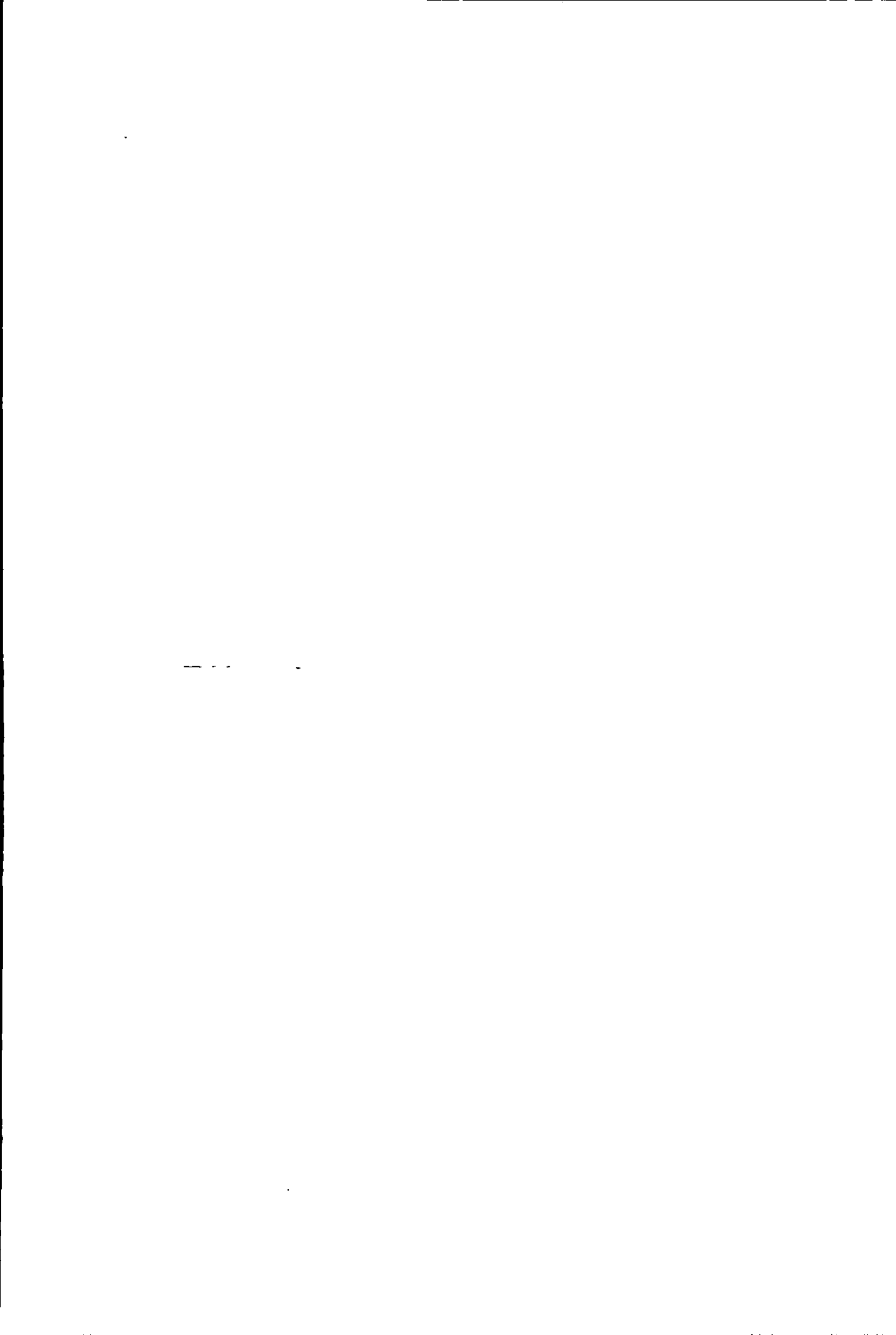
***JUS POSTULANDI NA JUSTIÇA DO TRABALHO:***  
**Rito Sumaríssimo**

Monografia apresentada à Universidade Estadual do Piauí – UESPI, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito, sob a orientação da professora Maria do Rosário Carvalho de Araújo.

**PARNAÍBA**

**2013**





Ficha Catalográfica elaborada pela Bibliotecária  
Christiane Maria Montenegro Sá Lins CRB/3 – 952

---

P436j

PEREIRA, Felipe Jose Thiago de Carvalho

*Jus Postulandi* na Justiça do Trabalho: Rito Sumaríssimo/  
Felipe Jose Thiago de Carvalho Pereira. – Parnaíba: UESPI –  
Universidade Estadual do Piauí, 2013.

43 f.

Orientadora: Maria do Rosário Carvalho de Araújo

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) – Universidade  
Estadual do Piauí, UESPI, Bacharelado em Direito, 2013.

1. Direito do Trabalho. I. Araújo, Maria do Rosário  
Carvalho de. II. Universidade Estadual do Piauí. III. Título.

CDDir 342.6

**FELIPE JOSE THIAGO DE CARVALHO PEREIRA**

***JUS POSTULANDI NA JUSTIÇA DO TRABALHO:  
Rito Sumaríssimo***

Monografia apresentada à Universidade Estadual do Piauí – UESPI, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito, sob a orientação da professora Maria do Rosário Carvalho de Araújo.

Situação: **APROVADO**

BANCA EXAMINADORA:

---

Profª. Especialista Maria do Rosário Carvalho de Araújo  
Professora Orientadora

*Sabrina Lopes Silva*

---

Profª. Especialista Sabrina Lopes Silva  
Examinadora (UESPI – Parnaíba)

---

Profª. Mariano José Martins Lopes  
Examinador (UESPI – Parnaíba)

Dedico este trabalho aos meus pais, Luciana e Ivalter, que sempre me apoiaram e acreditaram em mim, à minha irmã Larissa pelo amor, à minha eterna namorada Sabrina, por todos os momentos que passamos juntos para chegarmos aqui, aos meus amigos e colegas que, de alguma forma, contribuíram para essa conquista.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus pela minha vida, por ter me dado forças para superar todas as dificuldades e por ter me sustentado durante essa árdua caminhada. À minha orientadora Maria do Rosário, por me ajudar a completar esse trabalho com êxito. Aos meus pais por todo o esforço empenhado na conquista de mais essa etapa da minha vida. À minha irmã e a minha namorada, meus amigos e familiares que me deram apoio e me ajudaram nessa caminhada.



"O trabalho é a melhor e a pior das coisas: a melhor, se for livre; a pior, se for escravo".

Émile-Auguste Chartier

## RESUMO

O trabalho ora apresentado pretende estudar as vantagens e desvantagens do *jus postulandi*, especificamente, no rito sumaríssimo da Justiça do Trabalho. Muito se tem escrito e estudado sobre o tema, alguns a favor e outros contra. Nesse trabalho o objetivo é se aprofundar no assunto para se poder ter uma opinião mais precisa a respeito da necessidade ou não do *jus postulandi* na Justiça do Trabalho, quais suas vantagens e desvantagens, até que ponto o *jus postulandi* afeta os profissionais do direito, principalmente, os advogados trabalhistas, assim como se prejudica a atuação do magistrado na falta de técnica jurídica das partes, e, se a retirada do *jus postulandi* não afetaria a garantia de acesso à justiça. Nesse contexto, o estudo proposto apresentará uma abordagem geral e específica buscando fundamentar-se em pesquisas bibliográficas em obras de renomados estudiosos sobre o tema, bem como na jurisprudência pátria para se obter um arcabouço teórico que possibilite atingir os objetivos propostos. Ao final, apresenta-se, a título conclusivo, proposta para manutenção ou não do *jus postulandi*, bem como possíveis remédios para sua melhoria.

**PALAVRAS-CHAVE:** *Jus postulandi*. Justiça do Trabalho. Rito Sumaríssimo.

## ABSTRACT

The work presented here aims to study the advantages and disadvantages of *jus postulandi* specifically accelerated the rite of the Labor Court. Much has been written and studied on the subject, some for and others against. In this work the goal is to delve into in order to have a more accurate opinion about the necessity or not of *jus postulandi* the Labor Court, which advantages and disadvantages, to what extent the *jus postulandi* affects legal professionals, mainly, labor lawyers, as well as affect the performance of the magistrate in the absence of legal technique of the parties, and the removal of *jus postulandi* not affect the guarantee of access to justice. In this context, the proposed study will present a general approach and specific searching based on literature searches in the works of renowned scholars on the subject, as well as the jurisprudence country to obtain a theoretical framework that allows achieving those goals. At the end, it appears, as conclusive proposal not for maintenance or *jus postulandi* and possible remedies for their improvement.

**KEYWORDS:** *Jus Postulandi*. The Labor Court. Rite Accelerated.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

§	Parágrafo
Ac.	Acórdão
ADC	Ação Declaratória de Constitucionalidade
ADIn	Ação Direita de Inconstitucionalidade
AMB	Associação dos Magistrados do Brasil
art.	Artigo
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CPC	Código de Processo Civil
DJ	Diário de Justiça
DOU	Diário Oficial da União
EC	Emenda Constitucional
Inc.	Inciso
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OJ	Orientação Jurisprudencial
p.	Página
p.u.	Parágrafo Único
RE	Recurso Extraordinário
Res.	Resolução
REsp.	Recurso Especial
SDC	Seção de Dissídios Coletivos
SDI	Seção de Dissídios Individuais
ss.	Seguintes
Súm.	Súmula
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	11
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>O <i>JUS POSTULANDI</i></b> .....	13
1.1. Histórico .....	13
1.2. Conceito .....	13
1.3. O <i>Jus Postulandi</i> após a emenda 45/2004 .....	16
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>O <i>JUS POSTULANDI</i> E A RECLAMAÇÃO A TERMO OU VERBAL</b> .....	18
2.1. Requisitos da petição inicial trabalhista .....	18
2.2. Indeferimento da petição inicial .....	21
2.3. As dificuldades práticas da reclamação a termo .....	24
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>DA AUDIÊNCIA DE CONCILIAÇÃO, INSTRUÇÃO E JULGAMENTO</b> .....	26
3.1. Da audiência de conciliação .....	26
3.2. Da instrução e julgamento .....	29
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>O <i>JUS POSTULANDI</i> EM SEDE RECURSAL</b> .....	32
4.1. Processamento do Recurso Ordinário .....	32
4.2. O <i>Jus Postulandi</i> em fase de Recurso Ordinário .....	35
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	40
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	42

## INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho, ou Direito Laboral, é o conjunto de normas jurídicas que regem as relações entre empregados e empregadores, são os direitos resultantes da condição jurídica dos trabalhadores. Estas normas, no Brasil, estão regidas pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), Constituição Federal e várias Leis Esparsas.

Na Justiça do Trabalho, vigora o *Jus Postulandi*, que é a capacidade da parte, por si só, sem advogado, nas relações de emprego, postular ou se defender.

A prática do *Jus Postulandi* na justiça do trabalho, principalmente, nas ações do rito sumaríssimo, é bastante comum. O Tribunal Regional do Trabalho – TRT possui uma seção chamada de distribuição, a qual tem como umas de suas funções distribuir as reclamações trabalhistas ajuizadas pelos advogados às respectivas Varas do Trabalho, bem como receber as reclamações a termo, diretamente pelas partes, através do *Jus Postulandi*, conforme dispõe o artigo 791 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Após o autor narrar os fatos para o funcionário que transcreve para o programa, este faz os cálculos, relacionando de forma líquida, dando, ao final, o valor da causa. Logo em seguida, no mesmo momento, a parte fica informada da data, hora e local da audiência que, de pronto, dá sua ciência.

Esta possibilidade das partes ajuizarem pessoalmente reclamação trabalhista muito tem criado conflitos de opiniões, principalmente em relação aos advogados que se sentem prejudicados profissionalmente, além de argumentar sobre os prejuízos que uma pessoa leiga pode se submeter.

Esse assunto tem produzido muita polêmica entre a Constituição Federal de 1988, a CLT, o Código de Processo Civil - CPC, o Estatuto da Ordem do Advogado (Lei. 8.906), Leis 1.060/50 e 5.584/70.

Em relação à validade do art. 791 da CLT, o Supremo Tribunal Federal - STF já se pronunciou a respeito decidindo que a capacidade postulatória do advogado não é obrigatória nos Juizados de Pequenas Causas (atualmente, Juizados Especiais), na Justiça do Trabalho e na chamada Justiça de Paz.

Muito embora a questão das partes encontrarem apoio legal na propositura da ação sem a necessidade de advogado, muito, ainda, vem sendo discutido a respeito do *Jus Postulandi*, sob o argumento de que o processo não se trata apenas de acionar em juízo, mas sim de todo um procedimento processual que muitos advogados, mesmo após cinco anos de

faculdade, ainda, assim, encontram dificuldades nos procedimentos processuais que devem ser obedecidos.

Nesse contexto, o estudo proposto apresentará uma abordagem geral e específica buscando fundamentar-se em pesquisas bibliográficas na doutrina e na jurisprudência pátria sobre o tema do *Jus Postulandi* na Justiça do Trabalho.

## CAPÍTULO I

### 1. O *JUS POSTULANDI*

#### 1.1 HISTÓRICO

O direito de postular nasceu com as primeiras estruturas das sociedades organizadas.

No sistema brasileiro, a influência de maior relevância se liga à história do direito romano. O comparecimento pessoal do réu perante o magistrado se dava a convite do autor, não lhes sendo permitido representar-se por intermediários. Já num segundo momento, conhecido por formulário, os cidadãos romanos invocavam diretamente jurisdição de seus magistrados através de fórmulas estabelecidas pelos pretores. Num terceiro período, com a instituição do Juiz Oficial, surgiram os cognitores ou procuradores. Assim, o advogado vai substituindo a parte, progressivamente, até se chegar aos tempos contemporâneos, onde só excepcionalmente a demanda pode ser movimentada diretamente pelo interessado.

As legislações brasileiras, bem como de outras nações, resguardam em várias circunstâncias o direito de o próprio interessado acionar o Judiciário, demonstrando que a prerrogativa do advogado não deve ser absoluta ou radical.

#### 1.2 CONCEITO

O *jus postulandi* é a capacidade conferida por lei às partes, tal como autorizado pelo art. 791 da CLT, para ajuizarem pessoalmente suas reclamações ou apresentarem defesa e acompanhá-las até o final, sem necessitarem da presença do advogado.

Coisa diversa da capacidade processual é o *jus postulandi*, isto é, o direito de praticar todos os atos processuais necessários ao início e ao andamento do processo: a capacidade de requerer em juízo. Ainda aqui se aparta o processo do trabalho do processo comum. Dispõe o art. 36 do CPC que “a parte será representada em juízo por advogado legalmente habilitado”. A CLT, entretanto, diz que “os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar suas reclamações até o final”. É, portanto, um dos traços característicos do processo do trabalho o *jus postulandi* das partes.



Também o art. 839, a, da CLT salienta que a reclamação trabalhista poderá ser apresentada pelos empregados e empregadores, pessoalmente, ou por seus representantes, e pelos sindicatos de classe.

Portanto, em função do *jus postulandi*, reclamante e reclamado, poderão atuar sem a presença de advogados em todas as instâncias trabalhistas, mesmo nos tribunais regionais e no Tribunal Superior do Trabalho - TST.

Todavia, em caso de eventual recurso extraordinário para o STF, ou mesmo recurso encaminhado ao Superior Tribunal de Justiça - STJ, deve ser subscrito por advogado, sob pena de o apelo não ser conhecido.

Discutiu-se, após a vigência da Constituição Federal de 1988, a sobrevivência do *jus postulandi* diante da redação do seu art. 133, que assegura ser o advogado “indispensável à administração da justiça”. Alguns Tribunais Regionais, precipitadamente, chegaram a eliminar o serviço encarregado de receber as reclamações verbais, e alguns juízes passaram a recusar o recebimento e o processamento de reclamações não subscritas por advogado, por entenderem que o art. 791 da Consolidação das Leis do Trabalho se atritava e não sobrevivia diante do art. 133 da Constituição Federal.

O TST, contudo, firmou jurisprudência em sentido oposto, como se infere da Súmula n. 329, *in verbis*:

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS – ARTIGO 133 DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DE 1988. Mesmo após a promulgação da Constituição da República de 1988, permanece válido o entendimento consubstanciado na Súmula n. 219 do Tribunal Superior do Trabalho” (RA 21/93 – DJU 21.12.1993).

A Súmula n. 219 do TST, por sua vez, prevê:

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. HIPÓTESE DE CABIMENTO (incorporada a Orientação Jurisprudencial n. 27 da SDI-II – Res. 137/2005 – DJ 22.08.2005). I – Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios, nunca superior a 15% (quinze por cento), não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte estar assistida por sindicato da categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família (ex-Súmula n. 219 – Res. 14/1985, DJ 19.09.2000). II – É incabível a condenação ao pagamento de honorários

advocáticos em ação rescisória no processo trabalhista, salvo se preenchidos os requisitos da Lei n. 5.584/70 (ex-OJ n. 27 – Inserida em 20.09.2000).

Muito embora as notas acima tratem apenas de honorários advocatícios, não há negar que elas deixam implícito que, no processo do trabalho, as partes continuam tendo a faculdade de utilizarem o *jus postulandi*.

Com o advento da Lei n. 8.906, de 4 de julho de 1994, dispondo sobre o "Estatuto da Advocacia e da OAB", que, em seu art. 1º, I, disciplina que são atividades privativas da advocacia "a postulação a qualquer órgão do Poder Judiciário e aos juizados especiais," a discórdia sobre a revogação ou não do art. 791 da Consolidação das Leis do Trabalho retornou à cena.

O STF, no entanto, nos autos da ADI n. 1.127-8, proposta pela Associação dos Magistrados do Brasil - AMB, decidiu que a capacidade postulatória do advogado não é obrigatória nos Juizados de Pequenas Causas (atualmente, Juizados Especiais), na Justiça do Trabalho e na chamada Justiça de Paz. Nestes, as partes podem exercer diretamente o *jus postulandi*.

Vale ressaltar, por oportuno, que no processo do trabalho o *jus postulandi* das próprias partes só pode ser exercido junto à Justiça do Trabalho. Isso significa que na hipótese de interposição de recuso extraordinário para o STF esgota-se a "jurisdição trabalhista", razão pela qual a parte deverá estar necessariamente representada por advogado<sup>1</sup>.

Embora ainda se discuta a eliminação ou sobrevivência do *jus postulandi*, na doutrina, e um pequeno número de órgãos trabalhistas insista na obrigatoriedade da intervenção de advogado, há firme jurisprudência, no Tribunal Superior do Trabalho, em favor da manutenção da faculdade das partes de reclamar, pessoalmente, na Justiça do Trabalho.

Entenda-se, porém, que o direito de as partes acompanharem suas reclamações "até o final", assegurado no art. 791 da Consolidação das Leis do Trabalho, encontra limites dentro da organização judiciária trabalhista. Assim, pode a parte recorrer e acompanhar seu curso até o Tribunal Superior do Trabalho, inclusive, mas necessitará de advogado para

---

<sup>1</sup>LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 403.

postular perante o Superior Tribunal de Justiça e o Supremo Tribunal Federal, que não integram o ramo judiciário trabalhista<sup>2</sup>.

### 1.3 O *JUS POSTULANDI* APÓS A EC 45/2004

Após a EC 45/2004, que ampliou a competência material da Justiça do Trabalho para processar e julgar qualquer demanda envolvendo relação de trabalho (art. 114 da CF/1988) entende-se que o *jus postulandi* da parte é restrito às demandas que envolvem relação de emprego.

Logo, em caso de ação trabalhista concernente à relação de trabalho não subordinado, as partes deverão estar representadas por empregados, e elas não se aplicando o art. 791 da CLT, restrito a empregados e empregadores<sup>3</sup>.

A hermenêutica jurídica sempre desaconselhou a interpretação meramente “gramatical”, razão porque não é esse o entendimento deste autor.

Na Justiça do Trabalho, o *jus postulandi* é amplo e irrestrito, dado que não sofre limitações, seja quanto ao valor da causa, seja quanto ao grau de jurisdição, à luz do art. 791, da CLT, que consagra uma das principais características do processo trabalhista.

O *jus postulandi* é uma característica do processo trabalhista, um dos seus princípios mais importantes, para permitir ao cidadão o livre acesso à justiça. Por isso qualquer um que estiver litigando na Justiça do Trabalho (e não apenas o empregado e o empregador) pode exercer o *jus postulandi*.

Afinal de contas, na Justiça do Trabalho deve prevalecer o princípio da instrumentalidade processual, para que se realize o acesso à justiça e o exercício da cidadania, que se amparam no espírito da Constituição da República (art. 5º, XXXV, e seu § 2º) e nos fundamentos dos direitos humanos.

Não é demais insistir que o processo trabalhista caracteriza-se pela simplicidade, informalidade, oralidade, gratuidade e celeridade.

Por isso, entende-se que o *jus postulandi* pode ser exercitado mesmo por quem não é parte no processo trabalhista, como, por exemplo, pelo terceiro embargante e o servidor que impetra mandado de segurança na Justiça do Trabalho.

---

<sup>2</sup>GIGLIO, Wagner D. **Direito processual do trabalho**. 16. ed. Ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 107.

<sup>3</sup>SARAIVA, Renato. **Curso de direito processual do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Método, 2010. p. 46.

De fato, há situações em que o indivíduo que pretende ingressar, na Justiça do Trabalho, com embargos de terceiro, para defesa de sua posse ou propriedade, é tanto ou mais hipossuficiente do que o trabalhador, circunstância que recomenda a aplicação analógica do art. 791, da CLT, em favor do terceiro embargante.

Logo, a leitura do art. 791, da CLT, deve ser feita sem perder de vista a evolução da competência da Justiça do Trabalho.

Embora tenha uma vasta corrente de doutrinadores contra o *jus postulandi* em razão de atrito das leis, de juristas em razão da dificuldade de instruir o processo, e de advogados por terem sua profissão prejudicada, entendo que deve sempre prevalecer o lado social da Justiça do Trabalho, bem como pelos seus princípios da simplicidade, informalidade, oralidade, gratuidade e celeridade dando continuidade ao direito do *jus postulandi*.

## **CAPÍTULO II**

### **2. O *JUS POSTULANDI* E A RECLAMAÇÃO A TERMO OU VERBAL**

#### **2.1 REQUISITOS DA PETIÇÃO INICIAL TRABALHISTA**

Os §§ 1º e 2º do artigo 840 da CLT estabelece os requisitos da petição inicial trabalhista, ao dispor que:

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

§ 1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do Presidente da Junta, ou do juiz de direito a quem for dirigida, a qualificação do reclamante e do reclamado, uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

§ 2º Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em 2 (duas) vias datadas e assinadas pelo escrivão ou chefe de secretaria, observado, no que couber, o disposto no parágrafo anterior.

Portanto, a inicial trabalhista deverá conter, obrigatoriamente: Designação da autoridade judiciária a quem for dirigida – deverá o reclamante indicar a autoridade competente que apreciará os termos contidos na peça vestibular. Em primeira instância a inicial será dirigida ao Excelentíssimo Senhor Doutor Juiz do Trabalho da Vara do Trabalho da localidade onde este for distribuído. Já nos Tribunais, a petição deverá ser encaminhada, em regra, ao Juiz Presidente do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Região.

Qualificação das partes – a peça vestibular deverá conter o nome completo do reclamante e reclamado, nacionalidade, estado civil, profissão, endereço completo com o código de endereço postal e, preferencialmente, a indicação do número da carteira de trabalho e previdência social, identidade, cadastro de pessoa física e programa de integração social. Caso o reclamado seja pessoa jurídica, deverá conter a inicial o nome ou razão social da empresa, a personalidade jurídica (se é empresa de direito público ou privado), o cadastro nacional de pessoa jurídica e endereço completo, com indicação do código de endereçamento postal, sendo desnecessária a indicação dos nomes dos sócios.

Breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio – em regra, no processo do trabalho não é peculiar o formalismo exigido no processo civil. Ao elaborar a inicial, basta uma breve exposição dos fatos que deram origem ao dissídio e conseqüente pedido.

Doutrina e jurisprudência divergem sobre a necessidade ou não da inicial trabalhista indicar os fundamentos jurídicos do pedido.

Nessa esteira, entende-se que a fundamentação jurídica não foi exigida como requisito da petição inicial trabalhista em função da possibilidade do *jus postulandi* na Justiça do Trabalho, em que empregados e empregadores poderão reclamar pessoalmente, sem a necessidade da presença de advogado, ou seja, possuem capacidade postulatória (artigo 791 da CLT).

Note-se que a CLT não formula exigências análogas às do CPC/73, justificando-se a dispensa de vários dos requisitos: a) porque os fundamentos jurídicos do pedido dependem da livre apreciação judicial, máxime em sistema processual que permite a leigos postularem em juízo (...); b) porque as provas são requeridas e apresentadas em audiência; c) porque a citação do réu (reclamado) é promovida automaticamente pelo escrivão ou secretário.<sup>4</sup>

Embora se reconheça que não devam ser exigidos os rigorismos do CPC, entende-se fundamental a indicação da causa de pedir, principalmente para assegurar os princípios do devido processo legal e da ampla defesa.

É importantíssimo a indicação da causa de pedir porque: a) constitui, ao lado das partes e do pedido, um dos elementos da ação; b) permite a observância do princípio da inalterabilidade da demanda, consagrado no art. 264 do CPC; c) possibilita a verificação da possibilidade jurídica do pedido, como uma das condições da ação; d) auxilia no exame da ocorrência dos institutos da conexão, continência litispendência e coisa julgada. A petição inicial da ação trabalhista individual, portanto, deve conter os fundamentos fáticos e jurídicos. Não há necessidade de indicação de fundamento legal.<sup>5</sup>

Sobre o assunto, colheu-se os seguintes julgados:

---

<sup>4</sup> BATALHA, Wilson de Souza Campos. **Tratado de direito judiciário do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1985 p. 443.

<sup>5</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Op. cit. p.334.

PETIÇÃO INICIAL – INÉPCIA – EXTINÇÃO SEM JULGAMENTO DE MÉRITO – ARTS. 267, I, E 295 DO CPC. O indeferimento da petição inicial figura como uma das causas de extinção do processo sem julgamento do mérito, a rigor dos arts. 267, I, e 295 do CPC. A inicial será indeferida quando for inepta. A causa de pedir e o conseqüente pedido constituem requisitos indispensáveis à validade da petição inicial. A petição apta, por sua vez, é pressuposto fundamental para o regular desenvolvimento do processo. A causa de pedir é formada pelos fatos essenciais da causa, mais os fundamentos jurídicos do pedido. O pedido é a razão de ser da demanda, o objeto da pretensão material formulada pelo autor. Pleitear vale-transporte sem indicar que se necessita de condução para locomover-se ao trabalho; multa do § 8º do art. 477 consolidado sem precisar a data em que ocorreu o conseqüente pagamento das verbas; aviso prévio, comunicação de dispensa para fins de seguro-desemprego, multa de 40% do FGTS e a guia para sua liberação, sem, contudo, indicar a existência de dispensa sem justa causa, é eivar de defeito a petição inicial, não permitindo o desenvolvimento válido e regular do processo, atentando contra o princípio do contraditório, dificultando ou mesmo impedindo que a defesa se desenvolva normalmente. No processo do trabalho, menos formalista e onde a parte poderá postular sem a presença de advogado, abdicar-se do formalismo ocioso, mas não daquele necessário à segurança das partes. Assim, irrecusável, a exemplo do processo comum (art. 282, II), a narração do fato e o fundamento em que se respalda o pedido, exigência essa contida no art. 840, § 1º, da CLT”. (TRT 15ª R. – Proc. 19805/98 – Ac. 3869/00 1ª T – Rel. Juiz Antônio Tadeu Gomieri – DOESP 01.02.2000 – p 53).

PETIÇÃO INICIAL – INÉPCIA. INOCORRÊNCIA: ‘O processo trabalhista dispensa o formalismo exigido no processo comum (art. 295 do CPC), fixando, a lei consolidada, os requisitos da petição inicial, no § 1º, do art. 840. Equívoco perpetrado pelo n. Patrono do reclamante no pedido não é suficiente ao acolhimento de preliminar de inépcia da inicial, que, ademais, possibilitou ampla defesa do reclamado quanto ao pleito formulado, estando devidamente fundamentada’. Recurso ordinário a que se dá provimento” (TRT – 2ª Região – RO 01737-2003-047-02-00-3 – 11ª T. – Rel. Dora Vaz Treviño – publicado em 03.05.2007).

O pedido, sem dúvida, é a parte mais importante da petição inicial, assumindo relevante papel no estabelecimento dos limites de atuação do magistrado no julgamento da lide, uma vez que, diante de um pedido certo e determinado, não será lícito ao juiz deferir ao demandante bem da vida (pedido mediato) diverso ou superior ao postuladô.

Evidentemente, o indeferimento liminar será cabível quando impossível a emenda à inicial, como nos casos de o autor requerer um pedido juridicamente impossível.

Sendo escrita a petição inicial, deverá ser datada e assinada pelo subscritor (pela própria parte, em função do *jus postulandi*, ou por seu representante). Sendo verbal, a data a ser considerada será aquela em que o demandante comparecer à Vara do Trabalho para apresentar sua reclamação, devendo também ser assinada pela parte ou seu representante, após reduzir a termo a inicial apresentada oralmente. Neste contexto, petição inicial sem a assinatura da parte ou de seu representante será considerada apócrifa, importando na inexistência do próprio processo. <sup>6</sup>

## 2.2. INDEFERIMENTO DA PETIÇÃO INICIAL

Em relação ao indeferimento da petição inicial, o artigo 295 do CPC, aplicado subsidiariamente à CLT, dispõe que:

Art. 295. A petição inicial será indeferida:

I – quando for inepta;

II – quando a parte for manifestamente ilegítima;

III – quando o autor carecer de interesse processual;

IV – quando o juiz verificar, desde logo, a decadência ou a prescrição ( art. 219, § 5º);

V – quando o tipo de procedimento, escolhido pelo autor, não corresponder à natureza da causa, ou ao valor da ação; caso em que só não será indeferida, se puder adaptar-se ao tipo de procedimento legal;

VI – quando não atendidas as prescrições dos arts. 39, parágrafo único, primeira parte, e 284.

Parágrafo único. Considera-se inepta a petição inicial quando:

I – lhe faltar pedido ou causa de pedir;

II – da narração dos fatos não decorrer logicamente a conclusão;

III – o pedido for juridicamente impossível;

IV – contiver pedidos incompatíveis entre si.

No processo do trabalho não é comum o indeferimento da petição inicial pelos magistrados, principalmente, pelo fato de que, em regra, o primeiro contato do juiz com a

---

<sup>6</sup> SARAIVA, Renato. Op. cit. p. 318.



petição inicial ocorre na audiência, não havendo despacho citatório, sendo, a notificação para a audiência, ato automático realizado pelos servidores da Vara do Trabalho.

Todavia, nada impede que o juiz, antes mesmo da expedição da notificação pela secretaria da Vara, analise e indefira a petição inicial, quando verificar que a peça vestibular não atende aos requisitos previstos nos mencionados artigos 840, § 1º, da CLT, e 295 do CPC.

Contudo, tal expediente deve ser utilizado com cautela, principalmente, em função do informalismo da manutenção na Justiça do Trabalho do *jus postulandi* pelas próprias partes, devendo o magistrado aproveitar ao máximo os pedidos contidos na peça inaugural.

Nessa esteira, verificando o juiz, antes mesmo da realização da audiência, que a petição inicial apresenta algum defeito, deverá, como medida de celeridade e economia processual, determinar que o autor emende a inicial no prazo de dez dias, nos termos dos artigos 765 da CLT e 284 do CPC. Não emendada a inicial, o juiz indeferirá a petição inicial.

Esse é o posicionamento adotado pelo TST, consubstanciado na Súmula 263, transcrito abaixo:

SÚM. 263 DO TST – PETIÇÃO INICIAL – INDEFERIMENTO – INSTRUÇÃO OBRIGATÓRIA DEFICIENTE – NOVA REDAÇÃO. Salvo nas hipóteses do art. 295 do CPC, o indeferimento da petição inicial, por encontrar-se desacompanhada de documento indispensável à propositura da ação ou não preencher outro requisito legal, somente é cabível se, após intimada para suprir a irregularidade em 10 (dez) dias, a parte não o fizer.

Defende-se, em razão dos princípios da simplicidade, da razoabilidade e, principalmente, os da economia e da celeridade processual, a possibilidade da emenda da petição inicial das ações sujeitas ao procedimento sumaríssimo (demanda que não ultrapasse 40 salários mínimos), quando o reclamante não formula pedido líquido e certo na petição inicial (artigo 852-B da CLT) determinando o magistrado que o reclamante emende à inicial, no prazo de 10 (dez) dias, para que liquide todos os pedidos, sob pena de indeferimento da inicial.

Entretanto, alguns julgados entendem que, a teor do artigo 852-B, § 1º, da CLT, caso a petição inicial de uma ação cujo valor da causa não ultrapasse 40 salários mínimos (procedimento sumaríssimo) não contenha pedidos líquidos e certos, deverá o juiz extinguir o

processo sem resolução do mérito (no caso, arquivar à reclamação trabalhista), condenando o autor ao pagamento das custas processuais atinentes.

Ratificando o entendimento supra, transcrevem-se os seguintes acórdãos:

RITO SUMARÍSSIMO – EMENDA À INICIAL. O não-atendimento, pelo reclamante, do disposto nos incisos I do artigo 852-B da CLT importará ‘no arquivamento’ da reclamação e condenação no pagamento de custas sobre o valor da causa (§ 1º do art. 852-B da CLT). O dispositivo usa o verbo importar no imperativo. Não é o caso de se conceder prazo para emendar a inicial, pois o não-atendimento de pedido certo ou determinado, na indicação do valor correspondente, do correto nome e endereço do reclamado importará o ‘arquivamento’ do processo. A postulação deve ser julgada no prazo de 15 dias, não sendo admissível, por conseguinte, prazo de 10 dias para ser emendada a inicial. Logo, não é observado o artigo 284 do CPC, em função da previsão expressa para o procedimento sumaríssimo. Pedidos ilíquidos importarão, portanto, no ‘arquivamento do processo’ (TRT 2ª REG. – 3ª t. – RS 0043600200702002 – (20020678163) – Rel. Juiz Sérgio Pinto Martins – DOESP 29.10.2002).

RITO SUMARÍSSIMO – PEDIDOS ILÍQUIDOS – CONSEQUÊNCIA. Tratando-se de feito submetido ao rito sumaríssimo, os pleitos correspondentes devem ser deduzidos de forma líquida (art. 852-B, I, da CLT), sob pena de extinção do processo sem exame do mérito, na forma cominada no art. 852-B, § 1º, da CLT. Descumprindo o modelo legal, não há falar em reparos no julgado extintivo proferido” (TRT 10º Reg. – 3ª T. – RO-OS 0905/2002 – Rel. Juiz Douglas Alencar Rodrigues – DJU 12.07.2002).

Ainda sobre o tema, pode-se destacar também os seguintes julgados:

PETIÇÃO INICIAL – INDEFERIMENTO. Ao juiz é vedado indeferir desde logo a petição inicial sem propiciar ao autor que emende. O indeferimento liminar é cabível quando impossível a emenda. No caso, o reconhecimento da inépcia ocorreu na fase de julgamento. Ação rescisória. O fundamento da ação rescisória é de violação do art. 267 do CPC. O autor não especifica o inciso pertinente que teria sido afrontado. Considerando que se refira ao inciso I, note-se que o juiz não indeferiu a petição inicial. Apenas desconsiderou um dos fundamentos do pedido de diferenças salariais, acolhendo em parte a pretensão. Recurso ao qual se nega provimento” (TST – SBDI-2 – Proc. RO-AR-244873/96 – Rel. Min. Luciano Castilho – DJ 236/97).

## CAPÍTULO III

### 3. DA AUDIÊNCIA DE CONCILIAÇÃO, INSTRUÇÃO E JULGAMENTO

#### 3.1 DA AUDIÊNCIA DE CONCILIAÇÃO

Determina o artigo 846 da CLT que, iniciada a audiência, o juiz proporá, obrigatoriamente, a conciliação, constituindo-se na primeira tentativa de conciliação.

Convém destacar que no procedimento sumaríssimo não há a obrigatoriedade de proposta de conciliação, somente dispondo o artigo 852-E da CLT que, aberta a sessão, o juiz explicará às partes presentes sobre as conveniências da conciliação e usará os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória do litígio, em qualquer fase da audiência.

Igualmente, firmada a conciliação, o termo que for lavrado valerá como decisão irrecorrível (somente atacável por ação rescisória – de acordo com o disposto na súmula 259 do TST), salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem devidas (artigo 831, parágrafo único, da CLT).

Na audiência deverão estar presentes o reclamante e o reclamado, independentemente do comparecimento de seus representantes, salvo nos casos de reclamationárias plúrimas (ação trabalhista com vários autores) ou ações de cumprimento, quando os empregados poderão fazer-se representar pelo Sindicato de sua categoria artigo 843 da CLT

Em verdade, a presença do advogado na audiência trabalhista é dispensável, uma vez que na Justiça do Trabalho permanece, insista-se, o chamado *Jus Postulandi* da parte, em que o trabalhador e o empregador poderão propor e acompanhar seus processos até o final, sem a presença de advogado.

Salvo nos casos de Reclamationárias Plúrimas ou Ações de Cumprimento, quando os empregados poderão fazer-se representar pelo Sindicato de sua categoria (exceções legais previstas no artigo 843 da CLT), o reclamante e o empregado deverão comparecer pessoalmente à audiência de julgamento.

Outrossim, se por doença ou qualquer outro motivo ponderoso, devidamente comprovado, não for possível ao empregado comparecer pessoalmente, poderá fazer-se representar por outro empregado que pertença à mesma profissão, pelo sindicato profissional ou mesmo pelo advogado, os quais apenas justificarão sua ausência, evitando-se, assim, o

arquivamento da reclamação trabalhista, sendo designada nova data de audiência (artigo 843, 2º, da CLT). Nessa hipótese, o representante presente não poderá confessar, transigir, renunciar ao direito que se funda a ação, recorrer etc.

Já ao empregador é facultado fazer-se substituir pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão a quem este estiver substituindo.

O TST, por meio da Súmula 377, firmou entendimento de que o preposto deverá ser empregado da empresa, salvo na reclamação movida por empregado doméstico, sob pena de ser decretada revelia da empresa.

Vale destacar que a Lei Complementar nº 123, de 14.12.2006, que instituiu o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, estabeleceu no artigo 54 que é facultado ao empregador de microempresa ou de empresa de pequeno porte fazer-se substituir ou representar perante a Justiça do Trabalho por terceiros que conheçam dos fatos, ainda que não possuam vínculo trabalhista ou societário, em razão do acesso Justiça do Trabalho.

Será decretada a revelia da empresa se o preposto não comparecer, mesmo que o advogado esteja presente, munido de procuração e defesa, conforme se verifica pelo inteiro teor da Súmula 122 do Tribunal Superior do Trabalho, com redação dada pela Res. 129/2005, DJ 20.04.2005, transcrito abaixo:

REVELIA. ATESTADO MÉDICO. A reclamada, ausente à audiência em que deveria apresentar defesa, é revel, ainda que presente seu advogado munido de procuração, podendo ser ilidida a revelia mediante a apresentação de atestado médico, que deverá declarar, expressamente, a impossibilidade de locomoção do empregador ou do seu preposto no dia da audiência.

O artigo 23 do Código de Ética e Disciplina da Ordem dos Advogados do Brasil estabelece que é defeso ao advogado funcionar no mesmo processo, simultaneamente, como patrono e preposto do empregador ou cliente. Todavia, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho vem manifestando posição no sentido da possibilidade de acumulação das funções de advogado e preposto nos mesmos autos, conforme se verifica pela transcrição das decisões abaixo:

RECURSO DE REVISTA – ADVOGADO E PREPOSTO – LEGITIMIDADE PARA ATUAÇÃO CONCOMITANTE. Partindo do pressuposto de que o

Provimento n. 60 do Conselho da Ordem dos Advogados do Brasil não vincula o Poder Judiciário, pois trata de preceitos disciplinares e da ética profissional, inexistente no ordenamento jurídico norma legal que inviabilize o conhecimento de recurso interposto por advogado que atuou como preposto nos autos. Recurso conhecido e provido” (TST – RR 530450/1999.6 – 5ª Turma – DJ 08.08.2003).

RECURSO ORDINÁRIO – PREPOSTO E ADVOGADO – ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES – REPRESENTAÇÃO PROCESSUAL. Não se vislumbra nenhuma incompatibilidade legal de o preposto atuar igualmente como advogado no processo do trabalho, inteligência que se extrai do artigo 843, § 1º, da CLT. Quando a reclamada far-se representar em audiência por preposto, regularmente constituído, que afirma atuar também como seu advogado, não há como afastar o mandado tácito que o legitima a recorrer. Recurso de revista provido” (TST – RR 451458 – 4ª Turma – DJ 08.02.2002).

O não comparecimento do reclamante à audiência de conciliação importa o arquivamento da reclamação trabalhista (extinção do processo sem resolução do mérito do mérito).

Se o reclamante der causa a dois arquivamentos seguidos, por não ter comparecido à audiência, ficará, nos termos dos artigos 731 e 732 da CLT, impossibilitado, pelo prazo de seis meses, de propor nova reclamação trabalhista em face do mesmo empregador, envolvendo o mesmo objeto.

O não comparecimento do reclamado à audiência de conciliação importa revelia, além de confissão, quanto à matéria de fato.

Vale destacar que, caso o reclamante não compareça à audiência de instrução (audiência de prosseguimento), realizada posteriormente à audiência de conciliação, o processo não será arquivado (Súmula 9 do TST), podendo haver, no entanto, confissão quanto à matéria fática, se o autor, expressamente intimado para prestar depoimento pessoal, não comparecer à audiência de instrução (Súmula 74 do TST).

Da mesma forma, caso o reclamado não compareça à audiência de instrução, realizada posteriormente à audiência de conciliação, não será decretada a revelia do réu, podendo haver, no entanto, confissão quanto a matéria de fato, se o reclamado, expressamente intimado para prestar depoimento pessoal não comparecer à audiência de instrução (Súmula 74 do TST).

### 3.2 DA INSTRUÇÃO E JULGAMENTO

Após a apresentação da defesa pelo réu, inicia-se a instrução do processo, com a apresentação das provas, começando pelo interrogatório das partes (art. 848 da CLT).

A finalidade da prova é formar a convicção do juiz a respeito dos fatos da causa, sendo o magistrado o destinatário da prova.

O artigo 131 do CPC determina que o juiz apreciará livremente a prova, atendendo aos fatos e circunstâncias constantes dos autos, ainda que não alegados pelas partes, devendo indicar, na sentença, os motivos que lhe formaram o convencimento.

Por sua vez, o artigo 334 do CPC esclarece que não depende de provas os fatos notórios, os afirmados por uma parte e confessados pela parte contrária, os admitidos no processo como incontroversos e os fatos com presunção legal de existência ou de veracidade.

Em relação ao ônus da prova, o artigo 818 da CLT determina que a prova das alegações incumbe à parte que as fizer. Em face da determinação imprecisa do art. 818 consolidado, é aplicável, subsidiariamente, o artigo 333 do CPC, que afirma que o ônus da prova incumbe ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito, e ao réu, quanto ao fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito do autor. Os meios de prova mais utilizados na Justiça do Trabalho são: depoimento pessoal, documentos, testemunhas e perícias.

O artigo 850 da CLT esclarece que, terminada instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente de dez minutos para cada uma.

As razões finais consistem numa faculdade que têm as partes de se manifestarem oralmente nos autos antes da prolação da sentença, assumindo papel importante tanto na arguição de nulidades como também para fortalecimento do convencimento do magistrado. Todavia, muitos juízes têm permitido que o reclamante e o reclamado apresentem razões finais por escrito, em forma de memoriais. Destaca-se sobre o tema as seguintes jurisprudências:

RECURSO ORDINÁRIO. I – Memorial – Art. 850, CLT (art. 454, § 3º, CPC) A praxe consagrou a possibilidade de substituição das razões finais pelo memorial. Trata-se de faculdade que a lei outorga às partes e a juntada aos autos de tal manifestação posteriormente à prolação da sentença não é causa de nulidade. Consiste em mera remissão ao que foi alegado e provado. Em nada modifica tanto os termos do contraditório quanto a prova produzida. E são apenas esses limites que obrigam julgador. II – Substituição – Sucessão no cargo – Equiparação salarial. O acesso de um empregado a cargo anteriormente ocupado por outro que deixou a

empresa não configurou substituição mas sucessão de cargo. A equiparação salarial exige, entre outros requisitos, a simultaneidade no exercício das funções. III – Brasileiro que exerce função análoga à do empregado estrangeiro do mesmo empregador. Isonomia salarial. O art. 358 da CLT perdeu eficácia com a vigência da Constituição Federal de 1998” (TRT – 2ª Região – RO 02854-2005-004-02-00-8 – 11ª T. – Rel. Carlos Francisco Berardo – publicado em 10.07.2007).

INDEFERIMENTO DE PEDIDO PARA JUNTADA DE RAZÕES POR MEMORIAIS – AUSÊNCIA DE CERCEAMENTO DE DEFESA. Não afronta o princípio da ampla defesa o indeferimento, pelo Juiz, do pedido de juntada de razões finais por memoriais. A regra, no Processo do Trabalho é a de que as razões finais sejam formuladas oralmente, no prazo de não mais do que dez minutos para cada parte, conforme dispõe o art. 850 da CLT. Concedido prazo para que a parte formule suas razões finais orais, em audiência, não há que se falar em cerceamento de defesa. Preliminar que rejeita” (TRT – 9ª Região – RO 06213-2003-010-09-00-4 – Rel. Arnor Lima Neto – publicado Em 23.07.2004).

Aduzidas as razões finais, determina o artigo 850 consolidado que o juiz renovará a proposta de conciliação, sendo esta considerada a segunda tentativa de conciliação, também obrigatória. No mesmo sentido, o artigo 831 da CLT determina que a decisão somente será proferida depois de rejeitadas pelas partes as propostas de conciliação.

Após o prazo das razões finais, o juiz proferirá a sentença, sendo, na prática, determinada nova audiência, designada “audiência de julgamento”, em que o magistrado fará a publicação da decisão.

Os trâmites de instrução e julgamento da reclamação serão resumidos em ata, na qual constará, na íntegra, a decisão.

As partes serão intimadas da sentença na própria audiência em que for proferida (artigo 852 da CLT), salvo no caso de revelia, pois o revel será intimado nos moldes previstos no artigo 841, § 1º, consolidado (notificação postal, exceto se o revel não for encontrado ou opuser resistência ao recebimento do mandado, quando a notificação será feita por edital).

A ata de julgamento, devidamente assinada pelo juiz, será juntada ao processo no prazo improrrogável de 48 horas, contado da audiência de julgamento, conforme previsto no artigo 851, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

O prazo para interposição do recurso pela parte que, intimada, não comparecer à audiência em prosseguimento para a prolação da sentença, conta-se da sua publicação a teor da Súmula 197 do TST. Todavia, quando não juntada a ata ao processo em 48 horas, contado

da audiência de julgamento (artigo 851, § 2º, da CLT), o prazo para interposição do recurso será contado a partir do momento em que a parte for intimada da sentença, conforme entendimento consubstanciado na Súmula 30 do TST.



## CAPÍTULO IV

### 4. O *JUS POSTULANDI* EM SEDE RECURSAL

#### 4.1 PROCESSAMENTO DO RECURSO ORDINÁRIO

O recurso ordinário está previsto no art. 895 da CLT, cabendo, no prazo de oito dias, das seguintes decisões:

Das sentenças terminativas ou definitivas prolatadas pela Vara do Trabalho ou pelo juiz de direito no exercício da jurisdição trabalhista;

Das decisões definitivas prolatadas pelos Tribunais Regionais do Trabalho em processos de sua competência originária (mandado de segurança, ação rescisória, ação anulatória, dissídio coletivo, *habeas corpus* etc.), seja nos dissídios individuais ou coletivos.

Portanto, tanto as sentenças definitivas com resolução do mérito como as terminativas sem exame do mérito serão passíveis de recurso ordinário.

Nesta esteira, indeferida a petição inicial, extinto o processo sem resolução do mérito por ausência das condições da ação ou das hipóteses de constituição e desenvolvimento válido e regular do processo ou mesmo arquivada a reclamação trabalhista em função da ausência do reclamante à audiência, restará ao prejudicado a opção de interpor recurso ordinário, em função da sentença terminativa proferida.

Em caso de indeferimento da petição inicial, será facultado ao juiz, no prazo de 48 horas, reconsiderar sua decisão, por aplicação subsidiária do art. 296 do CPC.

Neste caso, não sendo reconsiderada a decisão pelo juiz prolator da decisão que indeferiu a petição inicial, os autos serão imediatamente encaminhados ao tribunal para julgamento do apelo, sem necessidade de intimação do reclamado para apresentar contra-razões.

Igualmente, algumas decisões interlocutórias de natureza terminativa do feito podem ser impugnadas mediante recurso ordinário, conforme previsto no art. 799, § 2º, da CLT.

É o que ocorre quando o juiz declara a incompetência absoluta (em razão da matéria) da Justiça do Trabalho e determina a remessa dos autos à Justiça Comum.

Outra hipótese de utilização de recurso ordinário em face de decisão interlocutória de natureza terminativa do feito ocorre quando o magistrado acolhe exceção de incompetência

em razão do lugar e determina a remessa dos autos à Vara do Trabalho submetida à jurisdição de outro TRT, conforme bem esclarece a Súmula 214 do TST.

A Súmula 158 do TST esclarece que, da decisão de TRT em ação rescisória, é cabível recurso ordinário para o TST.

No mesmo sentido, a Súmula 201 do TST dispõe que da decisão de TRT em mandado de segurança cabe recurso ordinário, no prazo de oito dias, para o TST, e igual dilação para o recorrido e interessados apresentarem razões de contrariedade (contra-razões).

Em relação ao recurso ordinário interposto em face de sentenças proferidas em reclamações trabalhistas sujeitas ao procedimento sumaríssimo, o art. 895, §§ 1º e 2º, da CLT estabelece que:

Art. 895. (*omissis*)

§ 1º. Nas reclamações sujeitas ao procedimento sumaríssimo, o recurso ordinário:

I – (Vetado);

II – será imediatamente distribuído, uma vez recebido no Tribunal, devendo o relator liberá-lo no prazo máximo de dez dias, e a Secretaria do Tribunal ou Turma colocá-lo imediatamente em pauta para julgamento, sem revisor;

III – terá parecer oral do representante do Ministério Público presente à sessão de julgamento, se este entender necessário o parecer, com registro na certidão;

IV – terá acórdão consistente unicamente na certidão de julgamento, com a indicação suficiente do processo e parte dispositiva, e das razões de decidir do voto prevalente. Se a sentença for confirmada pelos próprios fundamentos, a certidão de julgamento, registrando tal circunstância, servirá de acórdão.

§ 2º. Os Tribunais Regionais, divididos em Turmas, poderão designar Turma para o julgamento dos recursos ordinários interpostos das sentenças prolatadas nas demandas sujeitas ao procedimento sumaríssimo.

Considerando que o recurso ordinário não possui efeito suspensivo, sendo apenas dotado de efeito devolutivo, a Súmula 414 do TST admite a utilização excepcional de ação cautelar para obtenção do mencionado efeito suspensivo, como na hipótese de sentença que determina a imediata reintegração de empregado.

Veja-se:

SÚM. 414 do TST – MANDADO DE SEGURANÇA. ANTECIPAÇÃO DE TUTELA (OU LIMINAR) CONCEDIDA ANTES OU NA SENTENÇA.

(conversão das Orientações Jurisprudenciais 50, 51, 58, 86 e 139 da SDI-II – Res. 137/2005 – DJ 22.08.2005)

I – A antecipação da tutela concedida na sentença não comporta impugnação pela via do mandado de segurança, por ser impugnável mediante recurso ordinário. A ação cautelar é o meio próprio para se obter efeito suspensivo a recurso. (ex-OJ 51 – inserida em 29.09.2000)

II – No caso da tutela antecipada (ou liminar) ser concedida antes da sentença, cabe a impetração do mandado de segurança, em face da inexistência de recurso próprio. (ex-OJs 50 e 58 – ambas inseridas em 20.09.2000)

III – A superveniência da sentença, nos autos originários, faz perder o objeto do mandado de segurança que impugnava a concessão da tutela antecipada (ou liminar). (ex-OJs 86 – inserida em 13.03.2002 e 139 – DJ 04.05.20040.

O processamento do recurso ordinário segue a seguinte cronologia:

a) Interposto o recurso ordinário, o magistrado verificará a presença ou não dos pressupostos recursais (cabimento, adequação, tempestividade, preparo etc.);

b) Conhecido o recurso, o juiz concederá prazo de oito dias para o recorrido apresentar contra-razões, caso queira;

c) Após as contra-razões, ou findo o prazo para tanto sem manifestação do recorrido, o juiz poderá reconsiderar ou não a decisão que admitiu o recurso (uma vez que as razões de contrariedade podem trazer elementos que convençam o magistrado pelo não conhecimento do apelo). Ressalte-se que a Lei 11.276/2006 acrescentou o § 2º ao art. 518 do CPC, que permite ao juiz, apresentadas as contra-razões ao recurso de apelação, reexaminar os pressupostos de admissibilidade do recurso. Logo, entendendo que tal dispositivo tem aplicação subsidiária ao processo do trabalho, permitindo-se ao magistrado trabalhista, após a apresentação da resposta pelo recorrido, reexaminar os pressupostos de admissibilidade recursal do recurso ordinário;

d) Mantida a decisão efeito que admitiu o recurso, o magistrado remeterá os autos ao tribunal para julgamento do apelo;

e) No tribunal, o juiz relator, no exercício do 2º juízo de admissibilidade, poderá também não conhecer do recurso ordinário interposto, caso conclua pela inexistência de algum requisito de admissibilidade recursal.

Previne destacar que a Lei 11.276, de fevereiro de 2006, alterou a redação do parágrafo primeiro do art. 518 do CPC, criando a denominada súmula impeditiva de recurso, ao dispor que: “O juiz não receberá o recurso de apelação quando a sentença estiver em conformidade com súmula do Superior Tribunal de Justiça ou do Supremo Tribunal Federal”.

Parte da doutrina entende que o art. 518, § 1º, do CPC, é aplicável ao processo do trabalho, podendo o juiz do trabalho não receber o recurso ordinário quando a sentença impugnada estiver em conformidade com Súmula do TST ou STF, criando, assim, um requisito específico de admissibilidade do recurso ordinário.

Veja-se a opinião de alguns juristas:

No processo do trabalho a regra será aplicável em relação ao recurso ordinário, nos casos em que a sentença impugnada estiver em concordância com Súmula do TST ou do TSF. O art. 896, § 5º, da CLT, permite ao relator negar seguimento aos recursos de Revista, de Embargos e de Agravo de Instrumento, quando a decisão recorrida estiver em consonância com súmula do TST. Da decisão denegatória da admissibilidade do recurso caberá agravo de instrumento (CLT, art 897, b).<sup>7</sup>

Assim, o que o atual § 1º do art. 518 do CPC criou foi, na nossa opinião, um novo requisito de admissibilidade de recurso, a saber: a desconformidade do conteúdo da sentença atacada com Súmula de Tribunal Superior. Logo, a sentença que esteja a sufragar uma prévia e consolidada posição assumida pela cúpula da estrutura julgante, não poderá ser objeto de recurso. Não parece haver óbice à incidência deste preceito ao processo trabalhista. A CLT não disciplina a matéria. Existe ademais perfeita simetria deste artigo com as providências constantes do art. 557 do CPC, que são aceitas sem resistência pelos Tribunais do Trabalho.<sup>8</sup>

#### 4.2 O *JUS POSTULANDI* EM FASE DE RECURSO ORDINÁRIO

O art. 791 da CLT dispõe no sentido que empregado e empregador podem agir pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar suas reclamações até o final, admitindo-se, segundo entendimento predominante, que o chamado *jus postulandi* seja

<sup>7</sup> TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. **Sistemas dos recursos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 1997, p. 150.

<sup>8</sup> TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. **Informativo Semanal**. Coad 42/2006. Disponível em: <<http://www.coad.com.br/advonline>>. Acesso em: 02 set. 2012.

exercido no primeiro grau e em todas as fases, incluindo o direito de interpor recurso ordinário, salvo a do recurso extraordinário.

Contudo, existe entendimento de que a fase recursal, como não há a possibilidade de ser praticada de forma verbal, a atuação do *jus postulandi* poderia trazer sérios prejuízos à parte que se utilizar desse direito.

Veja-se o entendimento do Juiz Grijalbo Fernandes Coutinho:

A necessidade do tecnicismo se manifesta com mais força nesta fase, pois, aí, mesmo no caso do *jus postulandi*, já não mais se admite o procedimento verbal, sendo necessárias certas formalidades, tais como a petição escrita (art. 899, da CLT), sendo função privativa dos advogados a representação da parte na instância recursal, cabendo somente a estes a sustentação oral, por exemplo. Isso não quer dizer que o direito de postular pessoalmente possa ser exercido, na instância primária, em detrimento das normas processuais, mas é certo que no recurso, o Colegiado julgador não poderá usar da mesma flexibilidade com relação ao rigor do processo, que pode o juiz em primeiro grau, até por sua composição. Tal fato reverte, indubitavelmente, em desfavor do próprio postulante, mormente se o outro litigante estiver representado por advogado habilitado. Assim, não cabendo o exercício do *jus postulandi* na fase recursal. Tenho como inexistente o recurso.<sup>9</sup>

Entretanto, há julgados que defendem o exercício do *jus postulandi*, dando interpretação ampla ao que diz o art. 840, da CLT, que dispõe:

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

§ 1º - Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do Presidente da Junta (atual Juiz Titular da Vara do Trabalho), ou do juiz de direito a quem for dirigida, a qualificação do reclamante e do reclamado, uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

§ 2º - Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em 2 (duas) vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário, observando, no que couber, o dispositivo no parágrafo anterior.

---

<sup>9</sup> COUTINHO, Grijalbo Fernandes. Acórdão. Terceira Turma TRT 10ª Região. Disponível em: <<http://www.trt23.gov.br/acordaos/2001/Pb01024/RS010527.htm>>. Acesso em: 12 out. 2012.

Sobre o assunto, colheu-se os seguintes julgados:

EMENTA: JUS POSTULANDI - EXTENSÃO E LIMITES - INTERPOSIÇÃO DE RECURSO DIRETAMENTE PELA PARTE - POSSIBILIDADE. Nos termos dos arts. 791 e 839 da CLT, que continuam válidos no âmbito desta Especializada, mesmo após a CR/88 (art. 133) e a edição da Lei 8.906/94, os sujeitos da relação jurídica de emprego gozam da faculdade de reclamar, pessoalmente, na Justiça do Trabalho, bem como acompanhar as suas ações até o final, independentemente de estarem assistidos por advogado, permitindo-se tal atuação na esfera recursal, sendo que as partes necessitarão de advogado apenas para postular perante órgãos que não pertençam à esfera trabalhista, no caso, o Superior Tribunal de Justiça e o Supremo Tribunal Federal. Assim, a reclamante que subscreve petição de recurso deve tê-lo regularmente processado, tendo em vista o exercício do jus postulandi.

EMENTA: JUSTIÇA DO TRABALHO. JUS POSTULANDI. VALIDADE. ARTIGOS 791 E 839 DA CLT. INTERPOSIÇÃO DE RECURSO. A jurisprudência predominante é no sentido de que ainda vigora no processo do trabalho o chamado jus postulandi, que autoriza que empregados e empregadores possam reclamar pessoalmente na Justiça do Trabalho, além de acompanhar suas ações até o final, independentemente de estar assistidos por advogado. Embora a validade deste princípio da postulação pelas próprias partes tenha sido questionada quando da promulgação da Constituição de 1988 - cujo artigo 133 preceitua que o advogado é indispensável à administração da justiça -, é certo que permanecem em vigor os dispositivos da CLT que lhe dão sustentação, que são os artigos 791 e 839. Enquanto não houver manifestação definitiva do excelso Supremo Tribunal Federal acerca da não-recepção destes dispositivos por parte na nova ordem constitucional, é mesmo de se autorizar que as ações trabalhistas sejam processadas pela via da atermação ou, até, por meio de petição redigida e elaborada pelo próprio postulante. É certo, ainda, que esta prerrogativa também envolve a interposição de recursos perante os tribunais (todos eles; inclusive, os Superiores), pois é justamente esta a preceituação do citado artigo 791 da CLT, no sentido de que 'os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar suas reclamações até o final'. Diante deste panorama, também não se poderá impor à parte que recorre, com base no jus postulandi, qualquer excesso de formalismo na elaboração do apelo, sob pena de desvirtuação do próprio instituto. Isto significa que basta que esta se manifeste em juízo, seja de forma escrita, seja por meio de manifestação tomada a termo na Secretaria da Vara, expressando a sua discordância quanto à decisão proferida (Processo n. 00343-2004-054-03-00-1 RO, cujo acórdão, proferido pela Segunda Turma, teve como redator o Desembargador Bolívar Viégas Peixoto e publicação no DJMG de 31.08.2005).

[...] o preposto não tem poderes para subscrever razões ou contra-razões de recurso, pois a representação do preponente, como dissemos, exaure-se na audiência (CLT, art. 843, § 1º). A função processual do preposto, por outro lado, é *representar a parte*, e não *substituí-la*, como consta, em mais uma indisfarçável errônea técnica da mencionada norma legal.<sup>12</sup>

Limita-se, pois, a lei, a atuação do preposto apenas à representação do empregador na audiência de instrução e julgamento.

Diferente seria o entendimento se quem tivesse comparecido à audiência e assinado o recurso fosse pessoa titular da representação da pessoa jurídica, ou seja, a própria empresa, hipótese em que estaria credenciada a praticar atos válidos fora da audiência.

---

<sup>12</sup> TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. Op. cit. p. 150.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

\_\_\_\_\_. Decreto-lei nº 5.452 de 1/ de maio de 1943 - **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.soleis.com.br/ebooks/0-TRABALHISTA.htm>>. Acesso em: 22 jun. 2012.

\_\_\_\_\_. Lei nº 5.869 de 11 de janeiro de 1973 - **Código de Processo Civil brasileiro**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5869compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5869compilada.htm)>. Acesso em 30 ago. 2012.

BATALHA, Wilson De Souza Campos. **Tratado de direito judiciário do trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 1985.

BEBBER, Júlio César. **Recursos no processo do trabalho: Teoria geral dos recursos**, 2000, Ed. LTr, pág.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm)>. Acesso em: 22 out. 2012.

GIGLIO, Wagner D., **Direito processual do trabalho**. 16. ed. Ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. Carlos Henrique Bezerra Leite. 6. ed. São Paulo: LTr, 2008.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Processo trabalhista de conhecimento**. São Paulo: LTr, 1998, pp. 289/290.

SARAIVA, Renato. **Curso de direito processual do trabalho**. 7 ed. São Paulo : Método, 2010.



TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. **Sistemas dos recursos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 1997.

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. **Informativo Semanal**. Coad 42/2006. Disponível em: <<http://www.coad.com.br/advonline>>. Acesso em: 02 set. 2012.