

**INSTITUTO ENSINAR BRASIL
FACULDADES DOCTUM DE GUARAPARI**

EUDER VASCONCELOS AMBRÓSIO PEREIRA GOMES

**LIQUIDAÇÃO TRABALHISTA ESPECIFICADA E OS ASPECTOS
CONSTITUCIONAIS PRINCÍPIOLÓGICOS**

**GUARAPARI - ES
2018**

FACULDADES DOCTUM DE GUARAPARI
EUDER VASCONCELOS AMBRÓSIO PEREIRA GOMES

LIQUIDAÇÃO TRABALHISTA ESPECIFICADA E OS ASPECTOS
CONSTITUCIONAIS PRINCIPIOLÓGICOS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Curso de Direito das Faculdades Doctum de
Guarapari, como requisito parcial à obtenção
do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof: M.e. Antônio Ricardo Zany

GUARAPARI - ES
2018

FACULDADES DOCTUM DE GUARAPARI

FOLHA DE APROVAÇÃO

O Trabalho de Conclusão de Curso intitulado: LIQUIDAÇÃO TRABALHISTA ESPECIFICADA E OS ASPECTOS CONSTITUCIONAIS PRINCIPOLÓGICOS, elaborado pelo aluno Euder Vasconcelos Ambrósio Pereira Gomes foi aprovado por todos os membros da Banca Examinadora e aceita pelo curso de Direito das Faculdades Doctum de Guarapari, como requisito parcial da obtenção do título de

BACHAREL EM DIREITO.

Guarapari, ____ de _____ 2018.

Prof. M.e. Antonio Ricardo Zany
Faculdades Doctum de Guarapari
Orientador

Prof. M. a Kélvia Faria Ferreira
Faculdade Doctum de Guarapari

Prof. M.e. Gildazio Klippel
Faculdade Doctum de Guarapari

Dedico este trabalho a Deus – o grande sentido de minha existência – que sempre transformou o “impossível” em “possível” em minha vida, por meio de seu inefável e incompreensível Amor.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus por me permitir chegar até aqui, pois sem o seu amor infinito meus sonhos já teriam se exaurido.

Ao meu orientador Ilustre Antônio Ricardo Zany, pelas motivações e orientações, sempre me inspirou.

A todos os meus amigos que de forma direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação.

Em especial aos meus amigos da graduação, o meu muito obrigado.

“Pois que aproveita ao homem ganhar o mundo inteiro, se perder a sua alma? Ou que dará o homem em recompensa da sua alma?”.

(MATEUS 16.26)

LISTA DE SIGLAS

Art. - Artigo

CF/88 – Constituição Federal 1988

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CPC – Código de Processo Civil

SDI-1 - 1ª Seção de Dissídios Individuais

TRT - Tribunal Regional do Trabalho

TST - Tribunal Superior do Trabalho

LIQUIDAÇÃO TRABALHISTA ESPECIFICADA E OS ASPECTOS CONSTITUCIONAIS PRINCÍPIOLÓGICOS

Euder Vasconcelos Ambrósio Pereira Gomes¹

Prof. Me. Antônio Ricardo Zany²

RESUMO

Este estudo faz análise referente à liquidação de pedidos trazida pela Lei nº 13.467/17, frente aos princípios constitucionais norteadores do Processo do Trabalho, com objetivo de averiguar se a aplicação da extinção do processo por falta de liquidação de pedidos fere princípios constitucionais, e se o valor tem que ser líquido, ou mera indicação aproximada do valor. Insta ressaltar, conforme pesquisas bibliográficas e jurisprudenciais, a exigência em suma, fere princípio constitucional, restringindo o trabalhador o acesso à justiça, tornando-se desproporcional o risco da demanda frente a uma ação que tem caráter alimentar. Todavia, para exigência da liquidação, é inviável e muito das vezes impossível se realizar, visto que muitos documentos ficam em posse do empregador, e não do empregado, e que a exigência da liquidação de pedidos, acarretando uma demora na solução dos dissídios, pois teria o empregado que ajuizar ação exhibitória de documentos. Ademais, vale destacar que existem precedentes da extinção de processo sem resolução do mérito em alguns casos, por falta da liquidação dos pedidos, porém, há entendimento dos Tribunais Superiores que, esta exigência é incabível, devendo a parte alegar um valor nos pedidos aproximado, até mesmo que ainda haverá o momento de sentença de liquidação. Fica demonstrado no decorrer do trabalho, que o valor dos pedidos, tem a função apenas para cálculo do valor da causa, sendo usado para determinar o procedimento adequado. Dessa forma não seria cabível a extinção do processo sem resolução do mérito, nem mesmo que exija do autor a emenda da inicial.

Palavras-chave: Liquidação de pedidos. Princípios. Extinção do Processo sem resolução do mérito.

¹ Graduando em direito. eudervasconcelos@hotmail.com:.

² Mestre em Ciências Navais pela Escola de Guerra Naval da Marinha do Brasil. comandantezany@yahoo.com:.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
2 PRINCÍPIO DO ACESSO À JUSTIÇA.....	11
2.1 Princípio da Concentração dos Atos Processuais.....	12
2.2 Princípio da Subsidiariedade no Processo do Trabalho.....	13
2.3 Princípio da Razoabilidade da Duração do Processo.....	14
2.4 Princípio da Primazia da Decisão do Mérito.....	15
2.5 Princípio da Simplicidade.....	15
2.6 Princípio da Informalidade.....	16
3 O JUS POSTULANDI.....	16
4 RECLAMAÇÃO TRABALHISTA.....	18
4.1 Liquidação de Pedidos na Reclamação Trabalhista.....	19
4.2 Extinção do Processo sem Resolução do Mérito.....	21
4.3 Emenda e Aditamento da Inicial no Processo do Trabalho.....	22
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	23
ABSTRACT.....	24
REFERÊNCIAS.....	25

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho versa sobre o obstáculo do empregado ao acesso à justiça com a exigência da liquidação de pedidos em sede de reclamação trabalhista.

O intuito é analisar a aplicabilidade deste dispositivo frente alguns princípios norteadores do Direito, em especial o princípio ao acesso à justiça, visto a dificuldade do trabalhador em demonstrar valores exatos.

Deste modo, está o presente trabalho organizado da seguinte forma: no capítulo 1 e seus subcapítulos, serão destacados e conceituados alguns princípios, e suas aplicabilidades; no capítulo 2, será abordado o instituto do *jus postulandi*³, no capítulo 3 e seus subcapítulos, será abordado assunto referente ao objeto principal de estudo, mencionando o dispositivo legal referente à reclamação trabalhista, seus requisitos, e como tem ocorrido na prática a exigência da liquidação de pedidos.

No desenvolvimento será abordado se há possibilidade da aplicação supletiva e subsidiária do Código de Processo Civil (CPC), Lei 13.105/15, à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no tocante à formulação ao pedido, demonstrando se o pedido deverá ser líquido, ou genérico.

³ Jus postulandi: Termo em latim que significa "direito de postular"

2 PRINCÍPIO DO ACESSO À JUSTIÇA.

Tal princípio se trata de um direito fundamental que está presente na Carta Magna de 1988, previsto de forma interpretativa em seu artigo 5º, XXXV, ainda que não exista previsão expressa no rol dos direitos fundamentais consagrados pela Constituição Federal brasileira de 1988 (CF/88), no mesmo inciso a lei elenca princípios fundamentais como o da ação e o princípio da inafastabilidade da jurisdição, nos seguintes termos “ a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça de lesão a direito”. Ademais, os artigos 107, parágrafo 3º; 115, parágrafo 2º; e 125, parágrafo 6º trazem que os Tribunais Regionais Federais, os Tribunais Regionais do Trabalho e os Tribunais de Justiça dos estados “poderão funcionar descentralizadamente, constituindo Câmaras regionais, a fim de assegurar o pleno acesso do jurisdicionado à justiça em todas as fases do processo”, dessa forma fica evidenciado que a Constituição Federal brasileira de 1988, resguarda o acesso à justiça concedendo uma prioridade muito grande, prevendo assim a inafastabilidade da jurisdição. Observando nesse aspecto a Constituição Federal brasileira de 1988, busca aproximar e assegurar o pleno acesso do jurisdicionado à justiça sem distinção em qual fase processual se encontra este (CINTRA; GRINOVER; DINAMARCO, 2010, p. 88).

O acesso à justiça se trata do direito de ação, possibilitando que todos ingressem com uma demanda perante o órgão julgador, sendo este direito de maneira irrestrita, sendo essa manifestação denominada de direito fundamental de ação (NEVES, 2011, p. 21). O direito fundamental de ação, é o direito de uma jurisdição efetiva, adequada, tempestiva e qualificada, sendo esses pressupostos o liame entre o direito de ação o acesso à justiça (DIDIER Jr, 2014, p. 124)

Todavia a desigualdade social dentro de uma determinada sociedade, acaba deixando indivíduos com certo desequilíbrio, disparidades sociais e econômicas, dessa forma o Estado tem como mecanismo para superar essa dificuldade, dentre eles, o acesso à justiça entre os litigantes indistintamente. Objetivando assim um equilíbrio, estreitando a desigualdade (CAPPELLETTI; GARTH, 1988, p. 15).

Para Cappelletti (1988, p. 21-26) o obstáculo do acesso à justiça é dividido em três grupos, o primeiro grupo de obstáculo ao acesso à justiça efetivo é o das custas judiciais. Com as alterações trazidas pela Reforma trabalhista esses custos que já eram altos tornaram-se arriscados para o reclamante no âmbito trabalhista, uma vez que o sucumbente deve arcar com as custas do processo e os honorários advocatícios

da parte vencedora, além dos honorários do próprio advogado contratado, ainda que beneficiário de justiça gratuita, porém esse não é um ponto a se tratar nesse artigo, por motivos dessas custas muitos litigantes acabam aceitando acordos por valor reduzido, para que não corra o risco de perder e um recurso ou até mesmo no decorrer da demanda (CAPPELLETI; GARTH, 1988, p. 15-20). O segundo obstáculo do trabalhador ao acesso à justiça efetivo diz respeito às possibilidades das partes, estas envolvem uma gama de fatores como financeiras, educacionais, culturais, jurídicas e sociais.

Por fim o terceiro obstáculo ao acesso à justiça efetivo, diz respeito aos direitos difusos. Muitas vezes o trabalhador não é capaz de identificar seus direitos, ou quando reconhece, não sabe reivindicá-lo (CAPPELLETTI; GARTH, 1988, p. 26-28).

Na esfera da Justiça do Trabalho, vislumbra-se uma desigualdade entre as partes, pois os principais litigantes trabalhistas são hipossuficientes, ficando em um patamar de vantagem o empregador que geralmente vem de uma grande empresa, e uma empregado hipossuficiente. Com a inexistência de uma Defensoria Pública trabalhista, o empregado hipossuficiente fica à mercê de uma escolha, ou litiga sozinho, por meio de seu *jus postulandi*, com uma assistência jurídica muito das vezes inferior ao adversário que está bem equipado, ou contrata um patrono, onde tornará as custas para ele ainda mais caras. Em contrapartida, o empregado acaba firmando acordos prejudiciais aos seus interesses, restando a conclusão de que a Justiça do Trabalho tem a função meramente homologadora de verbas rescisórias.

2.1 Princípio da Concentração dos Atos Processuais.

Advém de uma aplicação conjuntiva de uma gama de princípios processuais, os quais têm como finalidade disciplinar a respeito da regulamentação, orientação da apuração de provas e a decisão judicial em uma única audiência, esse é o conceito do princípio da concentração (LEITE, 2014, p.78)

Para Renato Saraiva e Aryanna Manfredini, (2015, p. 34), a concentração dos atos processuais em audiência tem como objetivo efetivar a celeridade processual. Este princípio pode ser extraído da CLT em diversos dispositivos, do art. 845 a 852, assim trazendo o art. 849, da CLT, onde prevê a continuidade da audiência de julgamento.

2.2 Princípio da Subsidiariedade no Processo do Trabalho.

Para a doutrina trabalhista, no que se refere à autonomia do processo do trabalho, existem duas correntes que se divergem entre si, sendo elas a teoria monista e dualista.

O direito processual trabalhista é único, tendo como pilar normas que divergem, de modo a justificar-se a autonomia, e o desdobramento do direito processual civil, do direito processual penal e do direito processual do trabalho, essa é a teoria monista, corrente minoritária, em outras palavras, esta teoria defende que o processo é uno, não distinguindo o processo comum civil e o processo do trabalho.

Já a teoria dualista, corrente majoritária, defende uma autonomia do direito processual do trabalho frente ao direito processual comum, ou seja, ainda que o processo do trabalho não se separe do processo comum civil, tem essas características que lhe favorece autonomia para projetar sua própria justiça especial (NASCIMENTO, 2013, p. 57)

Ainda para Amauri Mascaro Nascimento o direito do trabalho e o direito processual do trabalho são autônomos, justificando que o primeiro é o ramo do direito material, e o segundo processual (NASCIMENTO, 2013, p. 59)

Seguindo o viés principiológico, a aplicação da subsidiariedade do direito processual comum, no direito trabalhista, pode ser extraída de forma direta dos artigos 8º, “caput” e § 1º, 769 “caput” da CLT, nos termos que seguem:

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

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

[...]

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.

Dessa forma é permitido levar para o âmbito trabalhista, normas de direito comum, por força do princípio fundamental da subsidiariedade, e dos dispositivos acima elencados.

Indo um pouco mais além da aplicação subsidiária, insta ressaltar que o CPC traz a possibilidade da aplicação supletiva. *In verbis*: Art. 15. Na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, as disposições deste Código lhes serão aplicadas supletiva e subsidiariamente. (BRASIL, 2015)

A aplicação supletiva é feita de forma parcial ao processo, ou seja, o processo do trabalho utilizará o CPC quando diante de lacuna parcial no processo trabalhista, tendo como objetivo sanar, o que a lei especial não foi capaz, em outras, o CPC será aplicado ao processo trabalhista, quando omissivo o sistema ou complexo normativo que regula determinada matéria (MEIRELES, 2016, p. 13)

2.3 Princípio da Razoabilidade da Duração do Processo.

A CF/88 traz um princípio fundamental em seu art.5º, LXXVIII, “a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação”.

Conhecido com princípio da razoabilidade da duração do processo, foi criado sob a premissa de que o sistema de solução de conflitos brasileiro, no âmbito judicial e administrativo, padece de morosidade, a ponto de a Carta Magna fixar este princípio, em seu rol. Dessa forma, a CF/88 passa a se preocupar, não apenas com acesso à justiça, mas também com a morosidade dos trâmites processuais, tornando esse acesso mais célere, garantindo um prazo razoável para os procedimentos e conclusão (LEITE, 2014, p.65)

Insta ressaltar que para efetivação da celeridade processual, foi inserida na CF/88, por intermédio da emenda constitucional nº 45/2004, a previsão agora contida no art. 93, XII: “a atividade jurisdicional será ininterrupta, sendo vedado férias coletivas nos juízos e tribunais de segundo grau, funcionando, nos dias em que não houver expediente forense normal, juízes em plantão permanente;”.

Ainda como forma de coibir a morosidade do trâmite processual, dessa vez por parte do magistrado, a emenda acima citada traz consequências para o magistrado que retiver os autos, conforme alínea “e” do art. 93, da CF, que menciona: “não será promovido o juiz que, injustificadamente, retiver autos em seu poder além do prazo legal, não podendo devolvê-los ao cartório sem o devido despacho ou decisão;” (BRASIL, online).

2.4 Princípio da Primazia da Decisão do Mérito

O Princípio da Primazia da Decisão do Mérito, está previsto no CPC/15, positivado na Parte Geral do referido código, na parte denominada como “Das Normas Fundamentais do Processo Civil”, assim preceituando o dispositivo 4º, do CPC/15: “As partes têm o direito de obter em prazo razoável a solução integral do mérito, incluída a atividade satisfativa”. Continuando, pode-se extrair este princípio também do art. 317, do CPC/15, “Antes de proferir decisão sem resolução de mérito, o juiz deverá conceder à parte oportunidade para, se possível, corrigir o vício.” (BRASIL, 2015)

Entretanto fica demonstrado que em caso de vício processual sanável, ou falta de requisitos da inicial, o magistrado tem o dever-poder de conceder à parte, oportunidade para sanar o vício, antes de julgar o processo extinto sem resolução do mérito.

Dessa forma, o princípio da primazia da decisão de mérito, como norma fundamental, consiste em um conjunto de princípios e regras, que são consideradas imprescindíveis para a fluidez do trâmite processual, tendo ele ligação com a dignidade da pessoa humana, devendo ser respeitada em qualquer fase processual. Todavia, o princípio supracitado visa priorizar a solução da lide, ou seja, busca a satisfação do mérito em questão imposta ao juízo.

2.5 Princípio da Simplicidade.

Por força do princípio do *jus postulandi*, surge o princípio da simplicidade no processo do trabalho, tornando-o este, no que cabe, ser mais simples e menos burocrático, facilitando o acesso do empregado ou empregador ao Judiciário Trabalhista, e pelas verbas trabalhistas terem caráter alimentar, este princípio exige um trâmite processual simplificado.

As formalidades e burocracias exigidas pela legislação em alguns casos são compreensíveis, porém, deve ser eliminado o excesso, para que estas exigências não entrem em confronto com princípios constitucionais como o acesso à justiça (PEREIRA, 2017, p.71).

2.6 Princípio da Informalidade

Surge para garantir o pleno atendimento à justiça, observados os limites das disposições legais. Leone Pereira (2017, p.71-72) distingue processo de procedimento, sendo o primeiro um instrumento jurisdicional. Leciona o eminente Professor que processo “é o conjunto de atos processuais coordenados que se sucedem no tempo, objetivando a entrega do bem da vida ao jurisdicionado com a aplicação do direito objetivo ao caso concreto”. Quanto ao procedimento, “é a forma pela qual o processo se desenvolve, de modo mais singelo ou mais complexo”.

Todavia existem três procedimentos no processo do trabalho, sendo eles determinados de acordo com o valor da causa: (a) sumário, até dois salários mínimos, art. 2º, Lei 5.584/70;1 (b) sumaríssimo, até 40 salários mínimos, art. 852-A, CLT; (c) ordinário, acima de 40 salários mínimos. Por esse motivo justifica-se a exigência do valor da causa. Dessa forma, observa-se que existem no Processo do Trabalho, procedimentos complexos e completos, como o ordinário, e em contrapartida o sumaríssimo e sumário são mais céleres. Ademais, todos eles adotam uma certa informalidade ao serem comparados ao Processo Civil. Insta destacar que essa informalidade não é relativa, pois dependerá da documentação do procedimento (PEREIRA, 2017, p. 72).

3 O JUS POSTULANDI

Trata-se do direito dos empregados e empregadores terem acesso à justiça do trabalho, ainda que sem o auxílio de advogado, ou seja, confere a esta capacidade postulatória para reclamar e acompanhar os atos processuais até o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) (SARAIVA, 2018, p.150).

A garantia postulatória pelas próprias partes está disciplinada no art. 791 e 839, alínea “a”, da CLT. Quanto à limitação até ao TRT, está prevista na súmula 425 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), quando da interposição de recurso ordinário. Dessa forma para recursos superiores a este, far-se-á necessária a contratação de advogado.

Insta destacar que este instituto é considerado um princípio da Justiça do Trabalho, mesmo antes da vigência da CF/88. Existia uma corrente minoritária, que com a promulgação da CF/88, o *jus postulandi* não poderia mais prevalecer, visto que o art. 133 estabelece que o advogado é indispensável à administração da justiça.

Assim, o dispositivo que disciplinava a respeito do *jus postulandi* vislumbrava ser incompatível com o texto constitucional.

A corrente minoritária ganhou ainda mais força, por meio da Lei 8.906/1994 (Estatuto da OAB), pois em seu art. 1º, I, considera atividade privativa da advocacia a postulação a qualquer órgão do Poder Judiciário, inclusive nos juizados especiais. (SARAIVA, 2018, p.150-151)

Todavia a maioria dos tribunais trabalhistas firmaram jurisprudência, onde o dispositivo 791 da CLT está em vigor, mesmo após a promulgação da CF/88. Permaneceria na Justiça do Trabalho, portanto, o instituto do *jus postulandi*. Cabe especial menção à ADI 1.127, onde o Supremo Tribunal Federal considerou inconstitucional a expressão “qualquer”, presente no dispositivo 1º, I do Estatuto da OAB (SARAIVA, 2018, p.151).

A limitação do *jus postulandi* ao TST, como mencionado acima, veio por meio da súmula 425, que dispõe:

O *jus postulandi* das partes, estabelecido no art. 791 da CLT, limita-se às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, não alcançando a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança e os recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho." (BRASIL, online).

No que diz respeito à extinção do processo sem resolução do mérito, trazida pela referida Lei 13.467/2017, no art. 840, § 3º, iniciais que não apresentarem pedidos liquidados, ou seja, com indicação expressa do montante pretendido naquele determinado pedido, não deverão ter o processo extinto sem resolução de mérito, por força do art. 317 e 321, do CPC, devendo, dessa forma, o autor ser intimado, para aditar a inicial, corrigindo assim os vícios, uma vez que é admitida a aplicação dos referidos dispositivos, por força do princípio da subsidiariedade e dispositivos legais já mencionados.

4 RECLAMAÇÃO TRABALHISTA

Leone Pereira (2017, p.63) conceitua a reclamação trabalhista como sendo uma petição inicial praticada pelo autor, com intuito de romper a inércia do Poder Judiciário, para fins de requerer a tutela jurisdicional do seu direito, demonstrando em momento oportuno os motivos fáticos e jurídicos que sustentam essa pretensão, demonstrando também em desfavor de quem a atuação estatal é pretendida.

A petição trabalhista recebe o nome de reclamação trabalhista por motivos históricos da Justiça do Trabalho, sendo está um órgão administrativo, vinculado ao Poder Executivo. Conseqüentemente, quem propõe uma reclamação trabalhista é denominado de reclamante, e a outra parte que ocupa o polo passivo da demanda, é denominado de reclamado (PEREIRA; 2017, p.64).

A Reclamação Trabalhista está prevista na Lei 13.467/2017 - CLT, em seu art. 840:

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

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

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

§ 3º Os pedidos que não atendam ao disposto no § 1º deste artigo serão julgados extintos sem resolução do mérito. (BRASIL, 2017. online)

O *caput* do art. 840, CLT demonstra que reclamação trabalhista tem a possibilidade de ser escrita ou verbal; sendo escrita ela deve preencher os requisitos que traz o § 1º, e verbal preencher os requisitos do § 2º a possibilidade de ser verbal está ligada aos princípios do *Jus Postulandi*, do Acesso à Justiça, da Informalidade, da Simplicidade, da Oralidade e da Celeridade, devendo o reclamante, no prazo de cinco dias, apresentar-se à secretaria ou cartório, para que a reclamação seja reduzida a termo, como prevê o parágrafo único do art. 786, da CLT.

Quanto a distribuição da Reclamação escrita, está tipificada no art. 787, observando os requisitos do art. 840, § 1º, CLT.

Em virtude dos princípios da simplicidade e do *jus postulandi*, os requisitos da reclamação trabalhista são menos rigorosos que os requisitos da petição inicial no processo civil, estabelecidos no arts. 319 e 320 do CPC. No processo do trabalho não se exigem os fundamentos jurídicos do pedido, o valor da causa e protesto por provas.

Quanto ao valor da causa existem duas correntes:

A primeira advoga por sua desnecessidade, por força do princípio da informalidade, simplicidade, oralidade, celeridade, *jus postulandi* e, por fim, pela

possibilidade de o magistrado fixar o valor da causa ex officio⁴, por força do art. 2º, caput, da Lei 5.584/1970.

A segunda corrente prevê a necessidade do valor da causa, para que, por meio deste, seja feita a identificação do procedimento, rito trabalhista, ou utilização como base de cálculo para as custas e taxas judiciárias (PEREIRA, 2017, p.66-67).

Para Francisco Ferreira Jorge Neto (2017, p.29), o valor da causa é de caráter obrigatório, para que seja determinado o procedimento a ser adotado, não existindo dessa forma a definição do procedimento pelo critério material.

4.1 Liquidação de Pedidos na Reclamação Trabalhista

Com o advento da Reforma Trabalhista, o dispositivo 840, § 1º da CLT, trouxe a exigência de liquidação de cada pedido, devendo ele ser certo, determinado e com indicação de seu valor.

O Juiz do Trabalho Luciano Augusto de Toledo Coelho alega que não vê necessidade de liquidar os pedidos, como algumas pessoas defendem, pois, tal exigência seria incabível, e irrazoável, justamente pelo fato do empregado não ter acesso amplo alguns documentos, que ficam em posse do empregador. Todavia, entende que a exigência é que seja feito um valor aproximado, e quanto a sua determinação, seja feita conforme uma correlação lógica com o valor do pedido. Defende ainda que a exigência de liquidação, especificando cálculos, torna-se inviável e impedimento do trabalhador ao acesso à justiça. Em contrapartida para liquidação de pedidos que necessite de documentos em posse do empregador poderia ensejar várias ações exhibitórias e, conseqüentemente, a possibilidade de diversas polêmicas e controvérsias, que poderiam ocorrer na ação exhibitória.

Nessa mesma linha de raciocínio, com mais argumentos para reforçar a desnecessidade da liquidação na inicial, encontra-se o art. 879, § 1º da CLT, onde preceitua: “Sendo ilíquida a sentença exequenda, ordenar-se-á, previamente, a sua liquidação, que poderá ser feita por cálculo, por arbitramento ou por artigos”, dessa forma se a inicial já tenha que ser líquida, torna-se controverso exigir a liquidação posterior.

Para reforçar esse entendimento, Jorge Luiz Souto Maior diz que o valor do pedido em sede de inicial trabalhista, deve ser meramente indicativo. Ainda destaca a

⁴ Ex Officio: por iniciativa do juiz ou da autoridade administrativa, isto é, sem a necessidade de pedido pela parte interessada”.

expressão “indicação”, trazida no corpo do § 1º do art. 840 da CLT, informando ainda que em muitas situações a liquidação dos pedidos seria impossível. “Por conta de tudo isso, em nenhuma hipótese o valor apresentado delimita a condenação porque o juiz julga o pedido, na perspectiva de uma correspondência entre o fato e o direito”.

Se o valor do direito for superior ao valor feito no pedido, deve-se aplicar o valor real devido, sendo este verificado em liquidação de sentença, destacando que direitos trabalhistas em regra estão protegidos pelo princípio da irrenunciabilidade. Entretanto, caso enseje condenação, o valor do pedido será considerado meramente indicativo, servindo apenas para dizer o valor da causa, forma do procedimento e em caso de julgado improcedência de algum pedido, no valor de custas; sendo assim, o valor dos pedidos será considerado meramente indicativo, prevalecendo no final o valor da liquidação da sentença. Portanto padece de ilegalidade a sentença que exigir do reclamante a liquidação dos pedidos, ademais destaca-se o que “o art. 791-A da CLT deixa claro que o valor da liquidação não está delimitado pelo valor do pedido.”

Para corroborar esse entendimento a 1ª Seção de Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região de Rio Grande do Sul, cassou a decisão do juízo da 5ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, onde este pedia para que o reclamante indicasse os valores líquidos de pedidos. Ficou decidido que esta exigência fere o princípio constitucional do acesso à Justiça, por motivos de dificuldades da parte em apurar valores de documentos que não ficam na posse do reclamante e sim do reclamado. Destacando ainda a lesividade para o trabalhador, se os valores não fossem exatos, em caso de valores maiores, poderia refletir no aumento proporcional do pagamento de honorários de sucumbência, nos pedidos jugado improcedentes.

Reforçando, o corregedor-geral da Justiça do Trabalho, ministro Lelio Bentes Corrêa (TRT, 2018, online), manteve a decisão do Tribunal Regional do Trabalho de Porto Alegre, julgando improcedente o pedido formulado pelo recorrente, onde pretendia impugnar o acórdão do referido Tribunal.

Insta destacar que o ponto crucial para corroborar esse entendimento, surge da Instrução Normativa n. 41º, do TST, onde em seu art.11, § 2º, onde preceitua que no que couber, será estimativo o valor da causa, devendo observar os art. 291 a 293 do Código de Processo Civil. (BRASIL, 2018, online)

4.2 Extinção do Processo sem resolução do mérito.

Conforme o princípio do acesso à justiça é sabido que o processo é garantia do constitucional, sendo um direito de todos receber uma resposta mediante requerimentos direcionados ao Poder Judiciário.

Antes de adentrar ao tema, vale destacar o conceito de sentença previsto no art. 203, § 1.º do CPC, “(...) sentença é o pronunciamento por meio do qual o juiz, com fundamento nos arts. 485 e 487, põe fim à fase cognitiva do procedimento comum, bem como extingue a execução”. Sendo assim surgem duas espécies: a terminativa, prevista no art. 485, do CPC, “é aquela que não contém a resolução do mérito da causa”, ou seja, sem a resolução do mérito, a definitiva está prevista no artigo 487 do referido código, onde extingue-se o processo de conhecimento, com resolução do mérito” (CÂMARA, 2017, p. 235). Esta última, não será o objeto da discussão.

Com advento da Reforma trabalhista, como informado acima, o parágrafo 3º do dispositivo 840 prevê: “Os pedidos que não atendam ao disposto no § 1º deste artigo serão julgados extintos sem resolução do mérito”.

Dessa forma vislumbra-se uma problemática, pois os pedidos que não tivessem a devida indicação de seu valor, a ação poderia ser extinta. Ademais, já surgem precedentes sobre o assunto como nulidade prolatada pelo Desembargador Relator do Tribunal Regional do Trabalho José Pitas, da 15ª Região, onde a sentença do juízo de 1º grau, que extinguiu o processo sem resolução de mérito, nos autos do processo nº 0012686-57.2017.5.15.0043.

Para desembargadora da 13ª turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região, Tania Bizarro Quirino de Moraes, relatora, nos autos nº 1000219-76.2018.5.02.0521, Recorrente: Mauricio Alves de Oliveira e Recorrido: Liv - Comércio Atacadista e Varejista de Produtos, ficou decidido o afastamento da extinção do processo sem resolução do mérito, pois em razão da falta de liquidação em dois pedidos, o juízo de origem extinguiu a ação.

Em voto, a Desembargadora Tania Bizarro destacou que a previsão de extinção é apenas dos pedidos não liquidados. Assim coloca: “Portanto, apenas poderiam ter sido eventualmente extintos sem resolução do mérito os pedidos apresentados como ilíquidos, e não toda a demanda, como procedeu o juízo de origem, inadvertidamente”.

Destacou ainda que antes da decisão de extinção do processo deveria o juízo de origem ter aberto prazo razoável ao autor para correção da inicial, com força do arts. 317 e 321 do CPC.

4.3 Emenda e aditamento da inicial no Processo do Trabalho

Para Mauro Schiavi (2017, p. 557), “emendar a inicial significa corrigi-la. Aditar significa adicionar. Adita-se a inicial para acrescentar pedidos”

Todavia a CLT não prevê de forma direta a possibilidade de aditamento da inicial, sendo necessária a aplicação do princípio da subsidiariedade e seguir o que preceitua o art. 769 da CLT, aplicando-se de forma subsidiária o art. 329, do CPC, possibilitando o autor, aditar ou alterar o pedido ou a causa de pedir até a citação do réu, sem o consentimento deste, ou até o saneamento do processo, com o consentimento do réu.

Visto a distinção do processo civil e processo do trabalho, no tocante ao momento que o magistrado tem contato com a inicial, na justiça do trabalho o magistrado somente tem contato com a inicial, no momento da audiência, por motivo da citação do reclamado ser efetivada por ato do diretor da secretaria, como dispõe o dispositivo 841 da CLT. Dessa forma, poderá o reclamante aditar ou emendar a inicial até a audiência, mesmo sem anuência do reclamado, caso a contestação não tenha sido ainda recebida, ou antes de precluir o prazo de resposta (SCHIABI, Mauro, 2017, p.558).

Nessa mesma linha de raciocínio, defende Cléber Lúcio de Almeida (2006, p. 408) a possibilidade de alteração do pedido ou causa de pedir, ainda sem anuência do reclamado, desde que não ultrapasse o recebimento da defesa, ou caso tenha extinguido prazo para esta, para que resulte assim a celeridade na solução do litígio. Entretanto, como consequência, deverá ser oferecido ao reclamado oportunidade adequada em audiência ou em outro momento para adequação de sua contestação, visto as novidades trazidas pelo reclamante, evitando assim o cerceamento de direito de defesa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o presente trabalho e realizadas as devidas considerações, vale destacar que este tema é muito relevante para a esfera da Justiça do Trabalho, e que dependendo da interpretação e aplicação do dispositivo sem a observância dos princípios que regem o processo do trabalho, o trabalhador terá o acesso à justiça

obstruído, sendo incabível a exigência trazida pela Lei n.º. 13.467, de 2017, em seu dispositivo 840, § 1º, e em caso de descumprimento, traz o § 3º as consequências da extinção do processo sem resolução do mérito.

Como visto acima, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, já tem entendimento de que é ilegal a exigência dos valores dos pedidos serem exatos, pois afronta sim princípios constitucionais, como a título de exemplo o princípio do acesso à Justiça, concedendo dessa forma a possibilidade dos valores serem genéricos, ou seja, uma mera estimativa, para que esses valores genéricos possam ser utilizados para cálculo do valor da ação. A possibilidade de os pedidos serem genéricos, encontra respaldo no dispositivo 324, inciso II e III do CPC. Ademais, existe uma grande dificuldade de o empregado comprovar valor líquido, em determinados pedidos, justamente pelo motivo de documentos, não estarem em posse deste.

Como se observa o texto legal, o mencionado art. 840, § 1º da CLT traz em seu corpo a “indicação do seu valor”.

Para Jorge Souto Maior, a definição do valor efetivamente devido, será feita com a indicação de sentença, como preceitua o art. 791-A da CLT, no qual os honorários advocatícios pertencentes ao advogado do reclamado, terão como base de cálculo do valor que resultar da liquidação da sentença.

Desta forma fica concluída a desnecessidade da liquidação dos pedidos, bastando apenas a mera indicação dos valores dos pedidos, para justificar o valor da causa e o procedimento a ser adotado.

SPECIFIC LABOR SETTLEMENT AND THE CONSTITUTIONAL ASPECTS OF PRINCIPALITY

Euder Vasconcelos Ambrósio Pereira Gomes⁵
Prof. M. e. Antônio Ricardo Zany⁶

ABSTRACT

This study analyzes the liquidation of claims brought by Law 13467/17, in view of the constitutional principles guiding the Labor Process, in order to determine if the application of the termination of the process due to lack of liquidation of orders violates constitutional principles, and the value must be liquid, or mere indication of the value. It urges to emphasize, according to bibliographical and jurisprudential researches, the requirement in short, it violates the constitutional principle, restricting the worker to access to justice, becoming disproportionate the risk of the demand before an action that has a food character. However, for liquidation purposes, it is impracticable and often impossible to carry out, since many documents are in the possession of the employer, and not the employee, and that the requirement of liquidation of requests, causing a delay in the solution of the disputes, since would have the employee who filed with exhibitory action of documents. In addition, it is worth noting that there are precedents of the termination of proceedings without resolution of the merits in some cases, due to the lack of liquidation of the requests, however, it is understood by the Superior Courts that this requirement is unfeasible, even though there will still be the time of liquidation sentence. It is demonstrated in the course of the work, that the value of the requests, has the function only to calculate the value of the cause, and is used to determine the appropriate procedure. In this way it would not be possible to dismiss the case without resolution of merit, even if it requires the author to amend the initial.

Keywords: Settlement of claims. Principles. Termination of the proceeding without resolution of merit.

⁵ Graduando em direito. eudervasconcelos@hotmail.com

⁶ Mestre em Ciências Navais pela Escola de Guerra Naval da Marinha do Brasil.
comandantezany@yahoo.com

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cléber Lúcio. **Direito processual do trabalho**. Belo Horizonte: Del Rey, 2006.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União**. Brasília, 5 de out.1988. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm> Acesso em: 27 maio. 2018.

BRASIL. Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil Brasileiro. **Diário Oficial da União**. Brasília, 16 de mar. 2015. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm> Acesso em: 27 maio. 2018.

BRASIL. Lei n. 8.906, de 04 de julho de 2004. Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). **Diário Oficial da União**. Brasília, 4 de jul. 1994. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8906.htm>. Acesso em: 15 setembro. 2018.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Instrução normativa TST nº 41, de 21.06.2018. Dispõe sobre a aplicação das normas processuais da Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário da Justiça Eletrônica Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, DF, 22 jun. 2018. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/intst41_2018.htm>. Acesso em 17 dezembro. 2018

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho nº 425. Jus Postulandi na justiça do trabalho. Alcance. Res. 165/2010. DEJT. Brasília, 30 de abril de 2010. Disponível em: < http://http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-425 > Acesso em 08, outubro. 2018.

CÂMARA. Alexandre Freitas. **O novo processo civil brasileiro**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça**. Tradução de Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Fabris, 1988.

GUIMARÃES, Deocleciano Torrieri. **Dicionário Técnico Jurídico**. Novos verbetes e atualizações. 20. ed. São Paulo: Rideel, 2017.

CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria geral do processo**. 26. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

COELHO. Luciano Augusto de Toledo. Alguns Aspectos da Reforma Trabalhista – aplicabilidade, petição inicial, defesa e audiência. **Amatra**. Curitiba-PR, 21 de jul. 2017. Disponível em: <www.amatra9.org.br/opiniao-alguns-aspectos-da-reforma-

trabalhista-aplicabilidade-peticao-inicial-defesa-e-audiencia> Acesso em: 27 maio. 2018.

DIDIER JR., Fredie. **Curso de Direito Processual Civil**: Introdução ao Direito Processual Civil e Processo de Conhecimento. 16. ed. Salvador: JusPodivm, 2014. DIRETONET. Dicionário Jurídico. Jus postulandi – Novo CPC (Lei nº 13.105/15). DireitoNet. 26 jun. 2010. Disponível em: <www.direitonet.com.br/dicionario/exibir/1053/Jus-postulandi-Novo-CPC-Lei-no-13105-15>. Acesso em 14 setembro. 2018.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; MOTA, Letícia Costa; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Prática da reclamação Trabalhista**. São Paulo: Atlas, 2017.

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

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. **Manual de direito processual civil**. 3. ed. São Paulo: Método, 2011.

SARAIVA, Renato. **Processo do trabalho**. 14. ed. Salvador: juspodivm, 2018.

SARAIVA, Renato; MANFREDINI, Aryanna. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 12. ed. Salvador: JusPodvim, 2015.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**: De acordo com Novo CPC. 12. ed. São Paulo: LTr, 2017.