

Recursos jurídicos no processo trabalhista

Benigno Núñez Novo

Advogado, doutor em Direito Internacional pela Universidad Autónoma de Asunción.
E-mail: benignonovo@hotmail.com.

Resumo: Este estudo objetiva compreender os tipos de recursos jurídicos no processo trabalhista. A intenção é levar a causa a uma nova apreciação – em geral, por um órgão diferente e de nível hierárquico superior ao anterior. Um pedido de recurso pode ter como finalidade anular a decisão ou apenas reformá-la. É pacífico o entendimento doutrinário de que a decisão de um órgão deve sempre ser impugnada por órgão superior, sob pena de inexistir realmente um recurso.

Palavras-chave: Recursos. Jurídicos. Processo trabalhista.

Sumário: 1 Introdução – 2 Desenvolvimento – Recursos no processo trabalhista – Embargos – Embargos de Declaração – Recurso Ordinário – Agravo de Petição – Recurso de Revista – Recurso Extraordinário – Agravo – Agravo de Instrumento – Medidas que se aplicam fora os recursos trabalhistas – 3 Conclusão – Referências

1 Introdução

Os recursos são a maneira pela qual as partes podem demonstrar a sua insatisfação e discordância em relação a uma decisão da autoridade judicial.

A intenção é levar a causa a uma nova apreciação – em geral, por um órgão diferente e de nível hierárquico superior ao anterior. Um pedido de recurso pode ter como finalidade anular a decisão ou apenas reformá-la.

Nos processos do Direito do Trabalho, não existe uma unanimidade sobre os princípios aplicados. Costumam seguir os mesmos já utilizados em outras áreas, de maneira geral.

Alguns princípios aplicados:

- princípio do devido processo legal: bastante simples, define que todo e qualquer processo deve ocorrer em acordo com todos os ditames legais, já estabelecidos previamente;
- princípio da isonomia: aborda a igualdade que deve existir entre as partes. Nesse sentido, aplica-se a famosa frase de Aristóteles, que tem como princípio que se trate igualmente os iguais, e desigualmente

aqueles que são desiguais, sempre de acordo com a medida de sua desigualdade;

- princípio da oralidade: há pouco, falamos sobre a oralidade como uma das características fundamentais do processo do Trabalho. Não por acaso, ela aparece também como um dos princípios da área. Essa é uma forma de acelerar a resolução dos conflitos estabelecidos. Assim, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) define que a petição inicial de um processo do trabalho pode ser apresentada verbalmente;
- princípio da informalidade: diferente do que acontece no processo civil, o engessamento aqui é menor. Prezar pela simplicidade é, portanto, um princípio da área. Isso, é claro, não elimina a necessidade de que as peças processuais sigam uma lógica e possam ser compreendidas pelos envolvidos;
- princípio do *jus postulandi*: representa a possibilidade de que tanto o empregador quanto o empregado possam atuar no processo que estão movendo (ou do qual estão se defendendo) sem a figura de um advogado de representação.

2 Desenvolvimento

A Constituição Federal, por meio da Emenda Constitucional nº 45/2004, que alterou o art. 114 da Carta Magna, ampliou a competência da Justiça do Trabalho (JT), atribuindo a esta poderes para dirimir conflitos decorrentes da relação de trabalho, e não somente de emprego, como era a redação anterior.

A relação de trabalho tem uma abrangência muito maior que a relação de emprego. A relação de emprego é apenas uma das modalidades da relação de trabalho, ou seja, caracteriza-se pela relação entre empregado (art. 2º da CLT) e empregador (art. 3º da CLT).

A relação de trabalho tem caráter genérico e envolve, além da relação de emprego, a relação do trabalho autônomo, do trabalho temporário, do trabalho avulso, da prestação de serviço etc.

O art. 114 da Constituição Federal dispõe sobre a competência material da Justiça do Trabalho, estabelecendo que compete à Justiça do Trabalho processar e julgar, dentre outras ações, as seguintes:

- ações da relação de trabalho;
- ações do exercício do direito de greve;
- ações sobre representação sindical (entre sindicatos, sindicatos e trabalhadores e sindicatos e empregadores);

- ações de indenização por dano moral ou patrimonial decorrentes da relação de trabalho;
- ações de penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos fiscalizadores (INSS, Receita Federal, Ministério do Trabalho etc.).

As varas do Trabalho (VT), antes conhecidas como juntas de Conciliação e Julgamento (JCJ), são os órgãos de primeiro grau ou primeira instância da JT, na qual normalmente se inicia o processo trabalhista.

O julgador das VT são os juízes do Trabalho. Nas localidades onde não houver VT ou que não sejam cobertas por varas de Trabalho próximas, o juiz de Direito local terá competência trabalhista, ou seja, poderá julgar os processos trabalhistas destas localidades.

Os tribunais regionais do Trabalho fazem parte da segunda instância, e como o próprio nome diz, são divididos em regiões (estados). Se um estado não tem TRT, ele participará junto a outro.

O TRT poderá ser acionado (por meio de recurso) sempre que a parte que tenha sentença desfavorável, não se conformar com a decisão proferida pela instância inferior.

Conforme dispõe o art. 111 da CF e art. 644 da CLT, o Tribunal Superior do Trabalho (instância extraordinária) é o órgão de cúpula da Justiça do Trabalho, e suas decisões abrangem todo o país. Das decisões do TST, somente caberá recurso para o Supremo Tribunal Federal quando contrariarem matéria constitucional, o qual julgará, em única e última instância, o processo.

Não havendo matéria constitucional a ser apreciada, o TST será a última instância para efeito de julgamento de matérias relacionadas ao Direito do Trabalho.

No processo do Trabalho, a regra é o efeito devolutivo, que ocorre quando a questão for devolvida pelo juiz da causa a outro juiz ou tribunal. O efeito suspensivo provoca a paralisação dos efeitos da sentença, contra a qual foi interposto o recurso, impedindo o início da execução, mesmo que provisória.

Recursos no processo trabalhista

Embargos

Embargo é o nome dado a qualquer autorização legal para suspender um ato em defesa de um direito.

Em outras palavras, o termo pode ser definido como um conjunto de medidas que visam ir contra uma ação de terceiros e que prejudique os interesses do requerente.

Há vários tipos de embargos.

O infringente, por exemplo, é quando não há uma decisão unânime quanto à apelação proferida.

A execução é quando o devedor se nega a cumprir a sentença com intuito de revertê-la.

Existem também os embargos de divergência, que, conforme o nome já diz, serve para suspender decisões do Supremo Tribunal Federal (STF), por exemplo, em caso de desacordo entre as turmas.

Embargos de declaração

Um dos tipos de embargos mais conhecidos são os embargos de declaração. Também conhecidos como embargos declaratórios.

Esse tipo de recurso serve para que uma das partes envolvidas possa tirar dúvidas em determinadas circunstâncias.

Esses esclarecimentos só valem para três casos específicos:

- contradição ou obscuridade;
- omissão;
- erro material.

A obscuridade, por exemplo, ocorre quando uma das partes não consegue entender exatamente qual foi a sentença proferida.

Normalmente, esse problema se dá pela falta de clareza no texto ou algum tipo de contradição.

Já a parte da omissão se refere quando algum dado fundamental do processo não consta nos autos.

E, por fim, o erro material é aquela informação imprecisa. Um cálculo mal feito ou uma estatística equivocada.

Outro ponto importante para se prestar atenção diz respeito aos prazos.

Os embargos de declaração têm até 5 dias para serem julgados, ao contrário da maioria dos recursos trabalhistas, cujo prazo é de 15 dias.

Recurso ordinário

O recurso ordinário segue a ordem natural do processo jurídico.

Como exemplo, uma parte que deseja recorrer de uma decisão de primeiro grau vai pleitear seus direitos em um tribunal de segunda instância.

Vale ressaltar que o recurso ordinário pode ser interposto, quando a competência originária é de outra ordem.

Por exemplo, um processo civil no Tribunal Regional do Trabalho. É o caso dos dissídios coletivos.

No recurso ordinário, há três pontos fundamentais que devem ser levados em conta: cabimento, prazo e preparo. O cabimento se refere às decisões definitivas do juiz.

O prazo é de 8 dias para interposição. Já os preparos são as custas (2% do valor da condenação) e o depósito recursal, o qual já explicamos.

Agravo de petição

É um recurso normalmente utilizado para denunciar uma ofensa sofrida durante o processo.

Seu papel é causar um efeito suspensivo, adiando a decisão. O prazo para o agravo de petição ser proferido é de 8 dias contados a partir do ocorrido.

Da mesma forma, o acusado tem igual período para recorrer do recurso.

Recurso de revista

O recurso de revista tem natureza extraordinária. Ou seja, não são os fatos e as provas que são discutidas, mas sim as possíveis violações às normas jurídicas.

Esse tipo de recurso cabe, única e exclusivamente, para corrigir uma decisão do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) de caráter ordinário e de dissídios individuais, ou para uniformizar a jurisprudência.

O prazo é de 8 dias – exceto a Fazenda Pública e o Ministério Público do Trabalho, que têm o dobro do tempo.

A Lei nº 13.467/17 alterou a redação do artigo 896 da CLT, introduzindo mais um inciso ao dispositivo, que exige novo pressuposto extrínseco ao recurso de revista.

Art. 896 - Cabe Recurso de Revista para Turma do Tribunal Superior do Trabalho das decisões proferidas em grau de recurso ordinário, em dissídio individual, pelos Tribunais Regionais do Trabalho, quando:

1ª-A. Sob pena de não conhecimento, é ônus da parte:

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

Dessa forma, quando o recurso de revista arguir preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional, o recorrente deve demonstrar a resistência do tribunal em analisar a matéria a questão. A intenção da alteração foi retirar a necessidade de examinar acórdãos regionais proferidos em sede de recurso ordinário e de embargos de declaração, simplificando o processo para os órgãos julgadores do recurso.

A Reforma também revogou o incidente de uniformização de jurisprudência no âmbito dos tribunais regionais, que estava disposto nos parágrafos 3º e 6º do artigo 896 da CLT. Como o IUJ foi extinto no processo civil com o NCPC, a Lei nº 13.467/17 seguiu os mesmos moldes, já que o instituto era pouco utilizado e efetivo.

Também foi inserido no artigo 896 o parágrafo 14, que estabelece que o relator pode denegar seguimento ao recurso de revista caso não estejam presentes todos os pressupostos intrínsecos e extrínsecos, o que já era aplicado na prática, mas não tinha previsão no Direito Processual Trabalhista.

A nova lei também tratou de regulamentar um requisito do recurso de revista, através do artigo 896, A, chamado de transcendência, ou seja, para o recurso ser conhecido, o recorrente precisa demonstrar seus reflexos gerais, de natureza econômica, política, social ou jurídica. O requisito tem esse nome pois a discussão tratada no recurso deve transcender o caso concreto e repercutir nas esferas citadas.

Recurso extraordinário

É um tipo de recurso no qual aspectos relacionados à Constituição são levados em conta e analisados pelo Supremo Tribunal Federal (STF) – por isso, a sua natureza extraordinária.

Uma lei pode ser interpretada de diferentes formas. A Constituição do Brasil abre brechas para isso, e não há nada de errado. Muito pelo contrário.

Afinal, um texto não costuma ser frio e estático, mas sim passível de inúmeras interpretações. E é justamente isso que esse tipo de recurso existe no processo do trabalho.

É claro que, para chegar a esse ponto, o processo precisa ter passado por todas as instâncias inferiores. Só assim o STF pode receber o recurso.

Nesse caso, o prazo não é de 8 dias, conforme prevê a esfera trabalhista, mas sim de 15 – tanto para o seu julgamento quanto para eventuais objeções.

Agravo

É um tipo de recurso que avalia o ato do juiz, seja o mérito em si ou outras questões processuais. Ele pode partir tanto em resposta às partes envolvidas quanto em ofício pelo próprio julgador.

Se for uma resposta às partes, um exemplo pode ser a rejeição ou não do benefício de gratuidade de Justiça.

Já no caso de ser um ofício do próprio juiz, o exemplo pode ser a prescrição de determinado pedido de um dos lados envolvidos. O prazo de contestação do agravo é de 10 dias, e o insatisfeito deve contar esse tempo a partir da intimação da decisão.

Agravo de instrumento

É quando uma das partes decide reformar a decisão do juiz. Esse recurso deve ser entregue diretamente ao tribunal envolvido e seguir requisitos como:

- os motivos do requerimento de reforma da decisão;
- a exibição do fato e do direito;
- dados completos dos advogados envolvidos no processo.

Outras informações também podem ser incluídas nos autos, mas as citadas são obrigatórias. O prazo para todos os tipos de agravo é o mesmo: 10 dias – exceto o agravo retido, que deve ser interposto oralmente no momento do ato.

Medidas que se aplicam fora os recursos trabalhistas

Para tentar reverter à decisão judicial, algo que o advogado pode fazer é utilizar-se do protesto. Isso significa que, ao ter um pedido indeferido, a parte a quem se destina esse indeferimento deve pedir ao juiz que consigne o seu requerimento na ata de audiência ou manifestar seu inconformismo de forma expressa no primeiro momento em que for chamado para se manifestar nos autos. Com isso, já estará garantindo o direito de, ao final, quando o juiz proferir a sentença, poder recorrer à instância superior e pedir a anulação da sentença.

Existem algumas possibilidades quando os casos são específicos. Por exemplo, em um em que há antecipação de tutela, ou seja, o juiz determina à reclamada que pague verbas rescisórias antes da sentença, pode-se recorrer à Súmula nº 414 do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Para esse caso específico, a Súmula define que a parte que deve efetuar o pagamento pode como alternativa, tentar fazer valer um mandado de segurança diretamente no Tribunal Regional do Trabalho (TRT).

Outra medida possível é a chamada correição parcial. Pode-se usá-la quando a parte se sente muito lesada pela decisão judicial. Nesse caso, pode tentar utilizar

essa opção. Portanto, via de regra, não cabe recurso de decisão interlocutória no processo do trabalho. As exceções são as que constam na Súmula nº 214 do TST. Logo, quando não há essas situações, os recursos não podem ser usados em decisões interlocutórias.

3 Conclusão

Os recursos apresentam uma função importantíssima: que a parte possa obter o reexame da matéria já debatida por determinado órgão judicial, isto é, proporcionar que a decisão prolatada em um processo seja revista e, possivelmente, reformada dentro da mesma relação processual, por um órgão hierarquicamente superior. É pacífico o entendimento doutrinário de que a decisão de um órgão deve sempre ser impugnada por órgão superior, sob pena de inexistir realmente um recurso.

Legal Resources in the Labor Process

Abstract: This study aims to understand the types of legal remedies in the labor process. The intention is to bring the case to a new appreciation – usually by a different legal body of higher rank than the previous one. An appeal may have the purpose of annulling the decision or just overturning it. It is a peaceful doctrinal understanding that the decision made by an organ must always be challenged by a higher legal body, otherwise there is no real appeal.

Keywords: Resources. Legal. Labor process.

Referências

- CAIRO Jr., José. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 5. Ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2012
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2012.
- PEREIRA, Leone. *Manual de Direito Processual do Trabalho*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.
- SARAIVA, Renato. *Processo do trabalho*. 7. ed. São Paulo: Editora Método, 2010. (Série Concursos Públicos).

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

NOVO, Benigno Núñez. Recursos jurídicos no processo trabalhista. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 10, n. 42, p.117-124, jul./set. 2021.
