

CARLOS HENRIQUE
BEZERRA LEITE

MANUAL DE
PROCESSO DO
TRABALHO

2025

7^a
edição

Revista,
atualizada
e ampliada



EDITORA
*Jus***PODIVM**

www.editorajuspodivm.com.br

XIV

SENTENÇA E COISA JULGADA NOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

1. SENTENÇA

1.1. Conceito e classificação

A CLT, em regra, emprega o termo “decisão” no sentido amplo, o que exige do intérprete a devida cautela para desvendar, no contexto, o seu exato sentido. Vejamos uma hipótese prevista no § 2º do art. 799 da CLT:

Das decisões sobre exceções de suspeição e incompetência, salvo, quanto a estas, se terminativas do feito, não caberá recurso, podendo, no entanto, as partes alegá-las novamente no recurso que couber da decisão final.

Tanto no primeiro caso (“decisão sobre exceções”), quanto no segundo (“decisão terminativa do feito sobre incompetência”), estamos, igualmente, diante de duas decisões interlocutórias, enquanto no terceiro caso (“decisão final”), nos deparamos com uma autêntica sentença.

Na verdade, a definição de sentença trabalhista exige aplicação das regras do CPC, já que a CLT é rigorosamente lacunosa a tal respeito. Ademais, se a sentença é o ato judicial com aptidão de produzir a coisa julgada, que é um direito-garantia fundamental proclamado solenemente no art. 5º, XXXVI, da CF, então, na essência, o conceito de sentença trabalhista não pode ser diferente do conceito de sentença civil.

Acompanhando a evolução legislativa do CPC/73, mormente o seu art. 162 (CPC/2015, art. 203), a sentença deixou de ser ato do juiz que põe termo ao processo, com ou sem julgamento do mérito, e passou a ser o “ato do juiz que implica alguma das situações previstas nos arts. 267 e 269” do CPC/73.

O Novo CPC (arts. 485 e 487) mantém, na essência, as disposições do CPC/73 reformado em 2005, o que nos leva a concluir que o sistema processual vigente define a sentença não apenas com base nos seus efeitos, como também no seu conteúdo.

Têm-se, então, duas modalidades de sentença: a sentença terminativa e a sentença definitiva.

A **sentença terminativa** é o provimento judicial que, sem apreciar o mérito, resolve o procedimento no primeiro grau de jurisdição (CPC, art. 485), tendo por escopo resolver a relação jurídica processual sem se pronunciar sobre a lide (pedido), situação essa em que, regra geral, o juiz acaba o seu ofício jurisdicional quando profere a sentença.

Diz-se regra geral porque há casos em que o processo não será extinto mesmo quando a sentença for terminativa, como nas hipóteses dos arts. 331 e 494 do CPC e no art. 897-A da CLT, em que poderão ser interpostos recurso ordinário ou embargos de declaração, prosseguindo-se o feito mesmo depois de proferida tal modalidade de sentença.

Insta frisar a existência de outra hipótese de sentença terminativa, que é a proferida na chamada “lide simulada”, ou “conluio” entre as partes, e está prevista no art. 142 do CPC e autorizada pelo inciso X do art. 485 do mesmo Códex. Nesse caso, a sentença extinguirá o processo sem resolução do mérito.

Já a **sentença definitiva** (CPC, art. 487) é o pronunciamento do juiz que extingue o procedimento na fase de conhecimento do processo. É dizer, sentença definitiva, salvo a de conteúdo eminentemente declaratório ou constitutivo, passa a ser o ato pelo qual o juiz resolve o mérito, sem, contudo, extinguir o processo, já que ele continuará a praticar atos posteriores dentro do processo de conhecimento, isto é, na fase de cumprimento da sentença.

Com efeito, o cumprimento da sentença de procedência que veicule obrigação de fazer, não fazer, entregar ou pagar dar-se-á, a princípio, no mesmo processo e nos mesmos autos, perante o mesmo “juízo que processou a causa no primeiro grau de jurisdição” (CPC, art. 516), independentemente de instauração de um “processo de execução de sentença”.

Além da classificação da sentença conforme os seus efeitos e o seu conteúdo, há também as sentenças com cargas predominantemente declaratória, constitutiva, condenatória, mandamental ou executiva *lato sensu*. Daí o surgimento da classificação quinária das sentenças.

A **sentença predominantemente declaratória** é aquela que se limita a declarar a existência ou inexistência de uma relação jurídica ou a autenticidade ou falsidade de um documento. Toda sentença de improcedência é meramente declaratória.

A sentença declaratória de procedência pode implicar a imediata extinção do procedimento em primeiro grau se contra ela não houver interposição de recurso. Ao proferi-la, o juiz cumpre e acaba o seu ofício jurisdicional sem praticar nenhum outro ato judicial subsequente, salvo, é claro, aqueles que tiverem por objeto, se for o caso, o pagamento das despesas processuais decorrentes da sucumbência ou, ainda, nas hipóteses dos arts. 331, 332, e 494 do CPC e art. 897-A da CLT.

O mesmo raciocínio se aplica às **sentenças constitutivas** de procedência, pois estas simplesmente criam, modificam ou extinguem relações jurídicas.

Tratando-se, porém, de **sentença condenatória, mandamental ou executiva *lato sensu***, parece-nos não haver dúvida de que, nesses casos, não existirá extinção do procedimento mesmo depois de proferida a sentença, uma vez que o próprio juiz que a proferiu continuará praticando atos posteriores, visando ao efetivo cumprimento das obrigações nela contidas.

Com efeito, o art. 487, *caput*, do CPC dispõe que: “Haverá resolução de mérito quando o juiz (...)”.

Cumpre lembrar que ainda persiste corrente doutrinária que rejeita a classificação quinária, sob o fundamento de que a sentença condenatória já abrangeria o que se reconhece hoje como sentença mandamental ou executiva *lato sensu*, propondo, portanto, uma classificação trinária das sentenças.

Adotamos, porém, a classificação quinária das sentenças, pois acreditamos que os arts. 497 e 498 do CPC, bem como os arts. 84 do CDC e 11 da LACP, positivaram no nosso direito processual as chamadas sentenças mandamentais e executivas *lato sensu*, uma vez que na ação que tenha por objeto o cumprimento de obrigação de fazer, não fazer ou entregar coisa, o juiz concederá a tutela específica da obrigação ou, se procedente o pedido, determinará providências que assegurem o resultado prático equivalente ao do adimplemento.

Essa classificação quinária tem importância especialmente didática, visto que, na prática, as sentenças contêm comandos mistos, de modo que uma sentença que declara a existência da relação empregatícia, por exemplo, também condena o réu em custas e demais despesas processuais. Logo, a classificação das sentenças definitivas leva em conta o seu conteúdo preponderante, ou seja, as sentenças definitivas mostram-se predominantemente condenatórias, constitutivas, declaratórias, mandamentais ou executivas *lato sensu*.

De certo modo, em todas as sentenças há um conteúdo declaratório, assim como toda sentença de improcedência é declaratória, independentemente do pedido feito na inicial. Isso porque se diz declaratória (ou meramente declaratória) a sentença que se limita a declarar a existência ou inexistência de uma relação jurídica ou autenticidade ou falsidade de um documento (CPC, art. 19). No processo do trabalho, por exemplo, são declaratórias as sentenças que reconhecem a existência de relação empregatícia entre autor e réu. Na prática, porém, o pedido não se limita à declaração de reconhecimento do vínculo de emprego, pois o autor também formula pedidos condenatórios correspondentes às verbas trabalhistas contratuais ou rescisórias de que alega ser credor.

A SBDI-1 do TST editou a OJ n. 276, segundo a qual é “incabível ação declaratória visando a declarar direito à complementação de aposentadoria, se ainda não atendidos os requisitos necessários à aquisição do direito, seja por via regulamentar, ou por

acordo coletivo”. Vale dizer, não cabe ação declaratória visando à declaração de um direito (relação jurídica) se o reconhecimento deste ainda depende da satisfação de alguma condição.

Os efeitos da sentença declaratória são *ex tunc*, isto é, retroagem no tempo à data da celebração da relação jurídica reconhecida judicialmente.

Questão interessante e controversa se refere à sentença que, reconhecendo a inexistência de vínculo empregatício entre autor e réu, declara o primeiro “carecedor da ação”, por ilegitimidade ativa *ad causam*. A nosso sentir, não obstante conste do dispositivo da sentença a extinção do feito sem resolução do mérito, nos termos do art. 485, VI, do CPC, parece-nos que, se houve necessidade de instrução probatória para tal conclusão, deve-se interpretar tal sentença como definitiva (CPC, art. 487, I).

Como é sabido, o **controle de constitucionalidade** de lei ou ato normativo do Poder Público no sistema constitucional brasileiro pode ser exercido na forma concentrada ou na forma difusa. Interessa-nos aqui o controle difuso, que pode ser exercido por um juiz do trabalho diante de um caso concreto que exige uma declaração *incidenter tantum* (declaração incidental no curso do processo), prejudicialmente ao exame do mérito (pedido). Nesse caso, a declaração incidental de inconstitucionalidade pode ser proferida de ofício pelo juiz ou a requerimento do autor, réu ou terceiro juridicamente interessado.

Todavia, no âmbito dos tribunais, a competência para o controle difuso de constitucionalidade é atribuída ao Tribunal Pleno ou ao Órgão Especial, sendo exigido um quórum específico: a maioria absoluta dos membros do Tribunal Pleno ou Órgão Especial (CF, art. 97; Súmula Vinculante STF n. 10).

A **sentença constitutiva** é aquela que julga procedente uma ação constitutiva, que tem por objeto criar, modificar ou extinguir determinada relação jurídica. No processo do trabalho, são exemplos de sentenças constitutivas as que julgam procedente pedido de rescisão indireta (CLT, art. 483), autorizam a resolução do contrato de trabalho do empregado portador de estabilidade ou garantia no emprego (CLT, art. 494) etc.

Regra geral, as sentenças constitutivas produzem efeitos *ex nunc*, isto é, a partir do seu trânsito em julgado, mas a lei pode dispor diferentemente. No processo do trabalho, por exemplo, a sentença que anula a transferência de um empregado produz efeitos retroativos à data em que houve a alteração contratual, uma vez que o art. 9º da CLT considera nulos os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos direitos materiais trabalhistas.

Quanto à **sentença condenatória**, destaca-se que deveria ser prolatada apenas na ação condenatória. Todavia, no cotidiano forense ela tem sido observada no *decisum* (parte dispositiva) da sentença proferida em qualquer tipo de ação, já que a sentença, ainda que proferida em ação meramente declaratória, geralmente condena a parte sucumbente a pagar despesas processuais, como custas, honorários advocatícios, honorários periciais etc.

Todavia, são predominantemente condenatórias as sentenças que impõem ao vencido uma obrigação de satisfazer o direito reconhecido judicialmente, sendo estas as mais usuais no processo do trabalho, como, por exemplo, a sentença que condena o réu a pagar horas extras, salários em atraso, férias etc. Por isso mesmo as sentenças condenatórias, em regra, produzem efeitos *ex tunc*, isto é, retroagem à data da violação do direito.

Como dito, para quem segue a classificação trinária (tradicional) das sentenças, a referida sentença condenatória também abrangeria as espécies de tutelas mandamentais e executivas *lato sensu*.

Todavia, valemo-nos das lúcidas palavras de Sérgio Torres Teixeira (2005, p. 328-329), para quem:

sentença mandamental se aproxima, mas não se confunde com a sentença executiva *lato sensu*. Ambas guardam estreitas semelhanças em virtude da natureza auto-operante dos respectivos provimentos jurisdicionais, prescindindo de posterior processo de execução *ex intervallo*. Distinguem-se, contudo, quanto ao objeto imediato da respectiva tutela jurisdicional. Na decisão executiva em sentido amplo, o objetivo é entregar o bem litigioso ao credor, proporcionando transformações no plano empírico mediante a transferência do domínio da coisa litigiosa. Almeja, portanto, a passagem para a esfera jurídica do vencedor aquilo que deveria estar lá (mas não está). Há, pois, atividade essencialmente executiva na sua operação: retirar do patrimônio do sucumbente o bem e transferir este para a órbita material do credor. Na sentença mandamental, por outro lado, o objeto imediato é a imposição de uma ordem de conduta, determinando a imediata realização de um ato pela parte vencida ou sua abstenção quanto a certa prática. Atua sobre a vontade do vencido e não sobre o seu patrimônio, utilizando medidas não propriamente executivas, no sentido técnico do termo, mas meios para pressionar psicologicamente o obrigado a satisfazer a prestação devida e, com isso, cumprir o comando judicial emitido pelo Estado-Juiz”.

Vê-se, assim, que o moderno direito processual civil, seguindo as tendências de ampliação de acesso à justiça e da instituição de um “processo de resultados”, passou a admitir a existência de **sentenças mandamentais**, como as previstas nas ações de mandado de segurança, *habeas data* e *habeas corpus*, bem como as previstas nos arts. 497, 498 e 536 do NCPC. Essas sentenças contêm uma ordem, uma determinação, dirigida: à autoridade impetrada para cassar ou suspender o ato tachado de ilegal ou arbitrário; ou ao réu para que entregue, faça ou deixe de fazer alguma coisa.

Por outro lado, o nosso ordenamento passou a reconhecer as **sentenças executivas lato sensu**, pois, nas ações que tenham por objeto o cumprimento da obrigação de fazer ou não fazer, o juiz poderá, na sentença, se procedente o pedido, determinar providências que assegurem o resultado prático equivalente ao do adimplemento, independentemente da instauração de um processo de execução. Exemplo clássico de sentença executiva *lato sensu* é a proferida na ação de despejo. Ademais, nas hipóteses dos arts. 536, § 1º, e 498 do NCPC, o juiz poderá, para a efetivação da tutela específica

ou a obtenção do resultado prático equivalente, determinar, de ofício ou a requerimento, as medidas executivas necessárias, tais como a imposição de multa por tempo de atraso, busca e apreensão, remoção de pessoas e coisas, desfazimento de obras e impedimento de atividade nociva, se necessário com requisição de força policial.

As referidas normas do moderno processo civil reconhecem as sentenças mandamental e executiva *lato sensu*. Desse modo, e tendo em vista a lacuna normativa da CLT e a perfeita compatibilidade principiológica com o processo do trabalho, podem e devem ser amplamente utilizadas na Justiça Obreira. Nesse sentido:

AGRAVO DE PETIÇÃO – SENTENÇA EXEQUENDA QUE RECONHECE O DIREITO À EQUIPARAÇÃO SALARIAL – CARÁTER MANDAMENTAL – EXIGIBILIDADE DA OBRIGAÇÃO DE FAZER. A decisão proferida na fase cognitiva, relativamente ao reconhecimento à equiparação salarial, assume contornos de natureza mandamental, porquanto a antidiscriminação (arts. 5º, *caput*, I, e 7º, XXX e XXXII, da CRFB) objetiva o realinhamento dos salários quando preenchidos os requisitos fixados pela norma infraconstitucional (art. 461 da CLT), estando o empregador jungido ao cumprimento dessa obrigação ante os efeitos irradiados daquele comando jurisdicional” (TRT-23ª R., AP 00892.2003.004.23.00-0, Rel. Juiz Convocado Paulo Brescovici, TP, DO 2.6.2006).

CONCURSO PÚBLICO – APROVAÇÃO – APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS EXIGIDOS NO EDITAL PARA A CONTRATAÇÃO – DEMISSÃO IMOTIVADA – REINTEGRAÇÃO – Uma vez comprovado que a obreira submeteu-se regularmente a concurso público e que, ao tempo da contratação, apresentou os documentos exigidos no edital, tem-se como imotivada a demissão, pelo que impende seja determinada a sua reintegração. FAZENDA PÚBLICA – TUTELA ANTECIPADA – OBRIGAÇÃO DE FAZER – POSSIBILIDADE – Uma vez presentes os requisitos exigidos no art. 273 e incisos do CPC, não há falar em impossibilidade de antecipação de tutela de obrigação de fazer contra a Fazenda Pública. Como é cediço, decisões judiciais, em casos que tais, são dotadas de eficácia executiva *lato sensu*, não configurando execução no sentido ordinário da palavra, mas tão-somente implementação (TRT-22ª R, RO 00976-2006-105-22-00-6, Rel. Des. Liana Chaib, TP, DJT/PI, p. 8, 10.10.2007).

2. REQUISITOS DA SENTENÇA

O art. 832 da CLT dispõe expressamente sobre os elementos que devem constar da sentença, a saber: o nome das partes; o resumo do pedido e da defesa; a apreciação das provas; os fundamentos da decisão; a respectiva conclusão.

Já o art. 489 do CPC disciplina os requisitos essenciais da sentença no processo civil, sendo que a interpretação lógica do art. 832 da CLT autoriza-nos a dizer que os requisitos constantes na sentença trabalhista equivalem ao *relatório*, aos *fundamentos* e à *conclusão* da sentença prevista na lei civil de ritos.

Nas ações individuais plúrimas todos os litisconsortes devem estar nominados. Porém, na substituição processual, como a parte é o próprio substituto processual, e não os substituídos, parece-nos ilegal a identificação destes últimos ou mesmo a

famosa “lista de substituídos”, o que, provavelmente, levou o TST a cancelar a Súmula n. 310, V, do TST.

São, portanto, **requisitos essenciais** da sentença trabalhista: o relatório, a fundamentação e o dispositivo.

A sentença deve conter o **relatório**, também chamado de histórico, que é requisito em que se objetiva a comprovação de que o juiz examinou e estudou as questões discutidas nos autos, pois é o local onde registra o objeto da lide, o resumo do pedido e da resposta, bem como as principais ocorrências processuais, como provas, propostas de conciliação, razões finais etc.

No processo do trabalho a prática tem demonstrado que os relatórios, tendo em vista os princípios de celeridade e simplicidade, geralmente não observam o comando legal (CLT, art. 832). Tal realidade, entretanto, acaba muitas vezes por violar outros princípios fundamentais referentes ao devido processo legal e provocar a interposição de recursos contra tais sentenças, nos quais se requer a declaração de nulidade e baixa dos autos para novo julgamento, o que, em última análise, acaba comprometendo o andamento célere do processo.

Por outro lado, em se tratando de ação sujeita ao procedimento sumaríssimo, apesar de a lei expressamente dispensar o relatório (CLT, art. 852-I), o juiz continua tendo o dever de fazer constar “o resumo dos fatos relevantes ocorridos na audiência”, o que não deixa de ser, a nosso ver, uma forma sintética de relatório, que, a rigor, acaba ficando implícito na fundamentação.

Conclui-se, portanto, que, nos contornos da legislação trabalhista, sentença sem relatório, salvo se for prolatada em procedimento sumaríssimo, é nula de pleno direito, tendo em vista o caráter imperativo do art. 832 da CLT, combinado com o art. 458, I, do CPC/73 (NCPC, art. 489, I).

O segundo requisito da sentença é a sua **fundamentação**, ou motivação, que constitui a base intelectual do *decisum*, ou as razões de decidir do magistrado. Em qualquer decisão judicial, seja sentença terminativa ou definitiva, seja decisão interlocutória, os motivos ostentam dignidade de garantia constitucional, porquanto encontram residência expressa no art. 93, IX, da CF, de modo que sua inobservância implica nulidade absoluta da decisão judicial.

Na fundamentação da sentença o juiz deve seguir uma ordem no exame circunstanciado sobre: (1º) os pressupostos processuais (de constituição e de desenvolvimento); (2º) as condições da ação (possibilidade jurídica do pedido, legitimação das partes e interesse processual); (3º) as questões prejudiciais de mérito (prescrição, decadência); (4º) o mérito propriamente dito, ou seja, o pedido, a lide, o objeto litigioso.

Há quem dispense o exame de todas as questões suscitadas pelas partes, considerando válida a sentença que apenas informar os motivos do seu convencimento. Pensamos, todavia, que tal entendimento impede a parte de ter acesso amplo às Cortes Superiores, com ampla possibilidade de violação aos princípios da ampla defesa e da

obrigatoriedade de motivação, o que pode implicar negativa de prestação jurisdicional completa. Há dissenso jurisprudencial a respeito, como se infere dos seguintes arestos:

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. NULIDADE DO V. ACÓRDÃO REGIONAL-POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. A completa prestação jurisdicional caracteriza-se pelo oferecimento de decisão, devidamente motivada, com base nos elementos fáticos e jurídicos pertinentes e relevantes para a solução da lide. Não há como confundir fundamentação da decisão, indispensável para a sua validade, com necessidade de manifestação sobre todos os argumentos, debatidos pelos litigantes, quando já existente nos autos elementos suficientes para o convencimento do Juízo. Deste modo, ao contrário do alegado, há motivação da decisão, o que afasta a nulidade arguida, restando ilesos os arts. 93, IX, da CF e 832 da CLT. Não conheço [...]. (TST-RR 119700-22.2006.5.03.0043, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª T., DJ 26.6.2009).

I – AGRAVO DE INSTRUMENTO. PROVIMENTO. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Diante de potencial violação do art. 93, IX, da Constituição Federal, merece processamento o recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. II – RECURSO DE REVISTA. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. A completa prestação jurisdicional se faz pela resposta a todos os argumentos regulares postos pelos litigantes, imprescindíveis ao integral esclarecimento da controvérsia, não podendo o julgador resumir-se àqueles que conduzem ao seu convencimento. A omissão quanto aos pontos relevantes pelas partes pode conduzir a prejuízos consideráveis, não só pela possibilidade de sucesso ou derrota, mas também em face das imposições dos desdobramentos da competência funcional. O imperativo do prequestionamento, para acesso à instância extraordinária (Súmula n. 297/TST), exige o pronunciamento judicial sobre aspectos manejados pelas partes, em suas intervenções processuais oportunas, sob pena de se impedir a verificação dos pressupostos típicos do recurso de revista (CLT, art. 896), sem menção ao manifesto defeito de fundamentação (Constituição Federal, art. 93, IX). Recurso de revista conhecido e provido (TST-RR 161240-21.2004.5.05.0025, Rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª T., DJ 27.3.2009).

É importante lembrar, nesse passo, que os §§ 1º a 3º do art. 489 do CPC passaram a exigir maior detalhamento da fundamentação, a chamada fundamentação exauriente, nos seguintes termos:

Art. 489. São elementos essenciais da sentença:

(...) II – os fundamentos, em que o juiz analisará as questões de fato e de direito;

§ 1º Não se considera fundamentada qualquer decisão judicial, seja ela interlocutória, sentença ou acórdão, que: I – se limitar à indicação, à reprodução ou à paráfrase de ato normativo, sem explicar sua relação com a causa ou a questão decidida; II – empregar conceitos jurídicos indeterminados, sem explicar o motivo concreto de sua incidência no caso; III – invocar motivos que se prestariam a justificar qualquer outra decisão; IV – não enfrentar todos os argumentos deduzidos no processo capazes de, em tese, infirmar a conclusão adotada pelo julgador; V – se limitar a invocar precedente ou enunciado de súmula, sem identificar seus fundamentos determinantes nem demonstrar que o caso sob julgamento se ajusta àqueles fundamentos; VI – deixar de seguir enunciado de súmula, jurisprudência ou precedente invocado pela parte, sem demonstrar a existência de distinção no caso em julgamento ou a superação do entendimento.

§ 2º No caso de colisão entre normas, o juiz deve justificar o objeto e os critérios gerais da ponderação efetuada, enunciando as razões que autorizam a interferência na norma afastada e as premissas fáticas que fundamentam a conclusão.

§ 3º A decisão judicial deve ser interpretada a partir da conjugação de todos os seus elementos e em conformidade com o princípio da boa-fé.

Será que os §§ 1º, 2º e 3º do art. 489 do NCPC são aplicáveis no processo do trabalho?

Para uns, a resposta é não, pois, além de inexistir lacuna da CLT, já que o art. 832 exige apenas os fundamentos da sentença, a aplicação dos referidos dispositivos na seara laboral colide com os princípios da simplicidade e da celeridade que informam o processo do trabalho, máxime porque neste setor especializado a petição inicial veicula normalmente múltiplos pedidos lastreados em inúmeras causas de pedir e, se o juiz do trabalho for compelido a fundamentar de forma exauriente todos os argumentos deduzidos pelas partes, restariam olvidados os princípios constitucionais de efetividade do acesso à justiça e da duração razoável do processo.

Outros sustentam que, por força do art. 15 do NCPC, a lacuna da CLT permite a aplicação dos citados dispositivos, mesmo porque eles efetivam os princípios constitucionais do contraditório e ampla defesa, da segurança jurídica e da fundamentação das decisões judiciais (CF, art. 93, IX), aumentando a confiança dos jurisdicionados no Poder Judiciário e reduzindo a litigiosidade e o elevado número de recursos judiciais.

Como defendemos a heterointegração dos sistemas processuais civil e trabalhista, mediante o diálogo virtuoso de suas fontes normativas, entendemos que no Estado Democrático de Direito é dever das partes, do juiz e de todos que participam da relação jurídica processual colaborar para que o serviço público jurisdicional seja prestado com qualidade e eficiência, de modo a propiciar a tutela adequada, tempestiva e justa dos direitos, especialmente dos direitos humanos fundamentais de ordem social, como o são os direitos sociais dos trabalhadores.

Afinal, como salientam Marinoni, Arenhart e Mitidiero (2015, p. 492):

A fundamentação das decisões judiciais é o ponto central em que se apoia o Estado Constitucional, constituindo elemento inarredável de nosso processo justo (...) a justificação das decisões judiciais serve como ferramenta para o adequado funcionamento do sistema jurídico.

A fundamentação deve ser concreta, estruturada e completa: deve dizer respeito ao caso concreto, estruturando-se a partir de conceitos e critérios claros e pertinentes e conter uma completa análise dos argumentos relevantes sustentados pelas partes em suas manifestações. Fora daí, não se considera fundamentada qualquer decisão (arts. 93, IX, CF, e 9º, 10, 11 e 489, §§ 1º e 2º, CPC).

No mesmo sentido, Nery Junior (2015, p. 1153) ressalta que a fundamentação é extremamente importante na construção do raciocínio do juiz, que justifica seu *status* constitucional: como extensão do poder estatal, e como entidade imparcial no processo, o juiz deve expor os motivos que lhe formaram o convencimento, como mostra de

que o dever do Estado de distribuir justiça foi cumprido, e também como expressão do princípio do contraditório e ampla defesa.

É imperioso notar que a fundamentação exauriente propiciará a formação dos precedentes judiciais e permitirá às partes, por exemplo, saber se sua causa será ou não alcançada pelos incidentes de resolução de demandas repetitivas ou recursos repetitivos.

Desse modo, parece-nos que **não será considerada fundamentada qualquer decisão**, seja ela interlocutória, sentença ou acórdão, que:

- I – **se limitar à indicação, à reprodução ou à paráfrase de ato normativo, sem explicar sua relação com a causa ou a questão decidida**, porque o órgão julgador tem o dever de examinar o caso concreto, apontando as razões que o levaram a interpretar e aplicar determinada prescrição normativa, já que no Estado Democrático de Direito o juiz é responsável pela criação de norma jurídica. Assim, não basta o juiz indicar o preceito normativo. É preciso que ele o examine à luz dos fatos e do direito alegado pelas partes;
- II – **empregar conceitos jurídicos indeterminados, sem explicar o motivo concreto de sua incidência no caso**, porquanto o ordenamento jurídico no Estado Democrático de Direito está recheado de conceitos jurídicos indeterminados, princípios gerais do direito, conceitos vagos ou cláusulas gerais, como “função social”, “dignidade humana”, “boa-fé”, “medidas necessárias” etc., servindo a fundamentação para impedir o arbítrio do juiz nos casos concretos que lhe são submetidos à cognição;

Leciona Nelson Nery Junior (2015, p. 1155) que os conceitos legais indeterminados e as cláusulas gerais são enunciações abstratas feitas pela lei, que exigem valoração para que o juiz possa preencher o seu conteúdo. Preenchido o conteúdo valorativo por obra do juiz, este decide de acordo com a consequência previamente estabelecida pela lei (conceito legal indeterminado) ou construirá a solução que lhe parecer a mais adequada para o caso concreto (cláusula geral). Reforça-se, aqui, o papel do juiz como principal protagonista na interpretação e aplicação do ordenamento jurídico.

- III – **invocar motivos que se prestariam a justificar qualquer outra decisão**, uma vez que nosso sistema constitucional reconhece a existência de desigualdades sociais e regionais (CF, art. 3º, III), sendo dever do juiz fundamentar a sua decisão de modo a identificar os fatos, os valores e as condições sociais, econômicas, culturais, políticas e jurídicas das partes na promoção da tutela jurisdicional;
- IV – **não enfrentar todos os argumentos deduzidos no processo capazes de, em tese, infirmar a conclusão adotada pelo julgador**, porquanto é dever do juiz, como sujeito do processo, participar e promover o debate em torno da construção da decisão judicial. É preciso advertir, contudo, que, assim como o juiz não pode proferir “decisão surpresa”, as partes também não podem

trazer aos autos “argumento surpresa”. Dessa forma, os argumentos equivalem aos fundamentos jurídicos da postulação autoral ou da defesa, razão pela qual somente os fundamentos realmente importantes e que poderiam, em tese, alterar o comando sentencial devem ser enfrentados na fundamentação. Havendo omissão na decisão, cabe à parte interpor embargos de declaração, os quais não poderão mais ser rejeitados “ao argumento de que o juiz não está obrigado a pronunciar-se sobre todos os pontos da causa”. Na verdade, o juiz tem o dever de se pronunciar sobre as matérias, questões e pontos que possam influir no acolhimento ou na rejeição do pedido formulado na ação ou na defesa;

V – **se limitar a invocar precedente ou enunciado de súmula, sem identificar seus fundamentos determinantes nem demonstrar que o caso sob julgamento se ajusta àqueles fundamentos**, na medida em que não se considera fundamentada a simples citação ou transcrição de precedente, súmula ou orientação jurisprudencial para deferir ou indeferir a postulação das partes, sem que o juiz faça a análise dos fatos e dos direitos alegados pelas partes sob a perspectiva do verbete invocado pelo magistrado. A hipótese em tela se assemelha àqueloutra prevista no inciso I *supra*;

VI – **deixar de seguir enunciado de súmula, jurisprudência ou precedente invocado pela parte, sem demonstrar a existência de distinção no caso em julgamento ou a superação do entendimento**. Neste caso, adverte Nelson Nery Junior, com razão, que somente a súmula vinculante editada pelo STF, nos casos e formas estabelecidos na CF, tem natureza de texto normativo geral e abstrato, equivalendo, portanto, à lei.

Nessa perspectiva, revela-se inconstitucional não somente o inciso VI sob exame, como também os incisos III, IV e V do art. 927 do NCPC. Logo, a não aplicação de súmula simples ou jurisprudência (precedente) dos tribunais aos quais esteja vinculado o juiz não implica falta de fundamentação, pois ele somente está obrigado a adotar a súmula vinculante.

Caso o STF venha a declarar que são constitucionais os referidos dispositivos do NCPC, será nula a sentença, por deficiência de fundamentação, que deixar de enfrentar que o enunciado de súmula simples, jurisprudência ou precedente invocado pela parte, é distinto (*distinguish*) do caso em julgamento ou superado (*overruling*) por novo entendimento pelos tribunais a respeito da súmula, jurisprudência ou precedente invocados pelas partes.

Ainda em relação à fundamentação, é importante registrar que o art. 15 da IN n. 39/2016 do TST dispõe, *in verbis*:

Art. 15. O atendimento à exigência legal de fundamentação das decisões judiciais (CPC, art. 489, § 1º) no Processo do Trabalho observará o seguinte:

I – por força dos arts. 332 e 927 do CPC, adaptados ao Processo do Trabalho, para efeito dos incisos V e VI do § 1º do art. 489 considera-se “precedente”

apenas: a) acórdão proferido pelo Supremo Tribunal Federal ou pelo Tribunal Superior do Trabalho em julgamento de recursos repetitivos (CLT, art. 896-B; CPC, art. 1.046, § 4º); b) entendimento firmado em incidente de resolução de demandas repetitivas ou de assunção de competência; c) decisão do Supremo Tribunal Federal em controle concentrado de constitucionalidade; d) tese jurídica prevalecente em Tribunal Regional do Trabalho e não conflitante com súmula ou orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho (CLT, art. 896, § 6º); e) decisão do plenário, do órgão especial ou de seção especializada competente para uniformizar a jurisprudência do tribunal a que o juiz estiver vinculado ou do Tribunal Superior do Trabalho;

II – para os fins do art. 489, § 1º, incisos V e VI, do CPC, considerar-se-ão unicamente os precedentes referidos no item anterior, súmulas do Supremo Tribunal Federal, orientação jurisprudencial e súmula do Tribunal Superior do Trabalho, súmula de Tribunal Regional do Trabalho não conflitante com súmula ou orientação jurisprudencial do TST, que contenham explícita referência aos fundamentos determinantes da decisão (*ratio decidendi*);

III – não ofende o art. 489, § 1º, inciso IV, do CPC a decisão que deixar de apreciar questões cujo exame haja ficado prejudicado em razão da análise anterior de questão subordinante;

IV – o art. 489, § 1º, IV, do CPC não obriga o juiz ou o Tribunal a enfrentar os fundamentos jurídicos invocados pela parte, quando já tenham sido examinados na formação dos precedentes obrigatórios ou nos fundamentos determinantes de enunciado de súmula;

V – decisão que aplica a tese jurídica firmada em precedente, nos termos do item I, não precisa enfrentar os fundamentos já analisados na decisão paradigma, sendo suficiente, para fins de atendimento das exigências constantes no art. 489, § 1º, do CPC, a correlação fática e jurídica entre o caso concreto e aquele apreciado no incidente de solução concentrada;

VI – é ônus da parte, para os fins do disposto no art. 489, § 1º, V e VI, do CPC, identificar os fundamentos determinantes ou demonstrar a existência de distinção no caso em julgamento ou a superação do entendimento, sempre que invocar precedente ou enunciado de súmula.

O último requisito da sentença é a **conclusão**, também chamada de **dispositivo** ou **decisum**, expressões sinônimas empregadas para designar a parte final da sentença, na qual o juiz cumpre a sua função no processo de cognição, acolhendo ou rejeitando as pretensões das partes ou, ainda, declarando extinto o processo sem resolução do mérito, e que será, posteriormente, coberta pelo manto da coisa julgada. A sentença sem dispositivo é mais que nula, é inexistente (TEIXEIRA FILHO, 1994, p. 359-360).

O dispositivo pode ser **direto** ou **indireto**. Naquele o juiz exprime diretamente, com as suas próprias palavras, a conclusão da sentença, neste o juiz reporta-se ao pedido descrito na petição inicial, declarando-o procedente ou improcedente.

Pertinente, nesse passo, a observação de Francisco Antonio de Oliveira, para quem:

o dispositivo indireto deve ser evitado por desmerecer o julgado e dificultar sobremaneira os demais atos posteriores, em especial a liquidação de sentença

e a própria execução, obrigando a todos, inclusive ao próprio juiz, com leitura ociosa que poderia ser evitada com *decisum* direto, claro. A fazer uso da lei do mínimo esforço o julgador demonstra preguiça e deixa expresso na sentença esse seu defeito para que todos vejam (1999, p. 562).

Outro costume na prática forense trabalhista é a existência de sentenças em que o dispositivo se limita a reportar-se à fundamentação, o que nos parece inadequado, pois tal procedimento pode redundar em insegurança e incertezas a respeito do que, efetivamente, transitou ou não em julgado, gerando discussões intermináveis que acabam por retardar a prestação jurisdicional.

Além dos requisitos essenciais (relatório, fundamentação e dispositivo), o processo do trabalho exige alguns **requisitos complementares da sentença**, os quais devem constar do dispositivo, conforme parágrafos do art. 832 da CLT. Assim, quando a decisão concluir pela procedência do pedido, determinará o prazo e as condições para o seu cumprimento, como também mencionará sempre as custas que devam ser pagas pela parte vencida.

Na prática, os juízes estipulam o prazo de oito dias para cumprimento da(s) obrigação(ões) contida(s) na sentença. Tal regra, porém, não se aplica às sentenças desfavoráveis aos entes de direito público, salvo na hipótese de não cabimento do duplo grau de jurisdição obrigatório, ou seja, da remessa necessária (Súmula n. 303 do TST).

Outra peculiaridade no processo do trabalho é a de que as decisões cognitivas ou homologatórias deverão sempre indicar a natureza jurídica das parcelas constantes da condenação ou do acordo homologado, inclusive o limite de responsabilidade de cada parte pelo recolhimento da contribuição previdenciária, se for o caso (CLT, art. 831, § 3º). Nesse sentido, o item II da Súmula n. 368 do TST:

É do empregador a responsabilidade pelo recolhimento das contribuições previdenciárias e fiscais, resultantes de crédito do empregado oriundo de condenação judicial. A culpa do empregador pelo inadimplemento das verbas remuneratórias, contudo, não exime a responsabilidade do empregado pelos pagamentos do imposto de renda devido e da contribuição previdenciária que recaia sobre sua quota-parte (ex-OJ n. 363 da SBDI-1, parte final).

Na mesma linha, prevê a OJ n. 368 da SBDI-1/TST:

DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS. ACORDO HOMOLOGADO EM JUÍZO. INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. PARCELAS INDENIZATÓRIAS. AUSÊNCIA DE DISCRIMINAÇÃO. INCIDÊNCIA SOBRE O VALOR TOTAL. É devida a incidência das contribuições para a Previdência Social sobre o valor total do acordo homologado em juízo, independentemente do reconhecimento de vínculo de emprego, desde que não haja discriminação das parcelas sujeitas à incidência da contribuição previdenciária, conforme parágrafo único do art. 43 da Lei n. 8.212, de 24.07.1991, e do art. 195, I, "a", da CF/1988.

Caso a sentença seja omissa a respeito dos descontos relativos à contribuição previdenciária ou ao imposto de renda, o TST entende que não há violação à lei a ponto de rescindir o julgado, salvo se expressamente a sentença excluir a incidência de tais descontos (Súmula n. 401 do TST).

Tratando-se de sentença homologatória de acordo entabulado entre as partes, apelidado de “Termo de Conciliação” (CLT, art. 831, parágrafo único), que contenha parcela indenizatória, será dela intimada a União, por via postal, para, querendo, interpor recurso relativo às contribuições que entender devidas. A respeito da competência e da responsabilidade pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, o TST editou a Súmula n. 368:

I – A Justiça do Trabalho é competente para determinar o recolhimento das contribuições fiscais. A competência da Justiça do Trabalho, quanto à execução das contribuições previdenciárias, limita-se às sentenças condenatórias em pecúnia que proferir e aos valores, objeto de acordo homologado, que integrem o salário de contribuição.

II – É do empregador a responsabilidade pelo recolhimento das contribuições previdenciárias e fiscais, resultantes de crédito do empregado oriundo de condenação judicial. A culpa do empregador pelo inadimplemento das verbas remuneratórias, contudo, não exime a responsabilidade do empregado pelos pagamentos do imposto de renda devido e da contribuição previdenciária que recaia sobre sua quota-parte.

III – Os descontos previdenciários relativos à contribuição do empregado, no caso de ações trabalhistas, devem ser calculados mês a mês, de conformidade com o art. 276, § 4º, do Decreto n. 3.048/1999 que regulamentou a Lei n. 8.212/1991, aplicando-se as alíquotas previstas no art. 198, observado o limite máximo do salário de contribuição.

IV – Considera-se fato gerador das contribuições previdenciárias decorrentes de créditos trabalhistas reconhecidos ou homologados em juízo, para os serviços prestados até 4.3.2009, inclusive, o efetivo pagamento das verbas, configurando-se a mora a partir do dia dois do mês seguinte ao da liquidação (art. 276, *caput*, do Decreto 3.048/1999). Eficácia não retroativa da alteração legislativa promovida pela Medida Provisória n. 449/2008, posteriormente convertida na Lei n. 11.941/2009, que deu nova redação ao art. 43 da Lei n. 8.212/91.

V – Para o labor realizado a partir de 5.3.2009, considera-se fato gerador das contribuições previdenciárias decorrentes de créditos trabalhistas reconhecidos ou homologados em juízo a data da efetiva prestação dos serviços. Sobre as contribuições previdenciárias não recolhidas a partir da prestação dos serviços incidem juros de mora e, uma vez apurados os créditos previdenciários, aplica-se multa a partir do esgotamento do prazo de citação para pagamento, se descumprida a obrigação, observado o limite legal de 20% (art. 61, § 2º, da Lei n. 9.430/96).

VI – O imposto de renda decorrente de crédito do empregado recebido acumuladamente deve ser calculado sobre o montante dos rendimentos pagos, mediante a utilização de tabela progressiva resultante da multiplicação da quantidade de meses a que se refiram os rendimentos pelos valores constantes da tabela progressiva mensal correspondente ao mês do recebimento ou crédito, nos termos do art. 12-A da Lei n. 7.713, de 22.12.1988, com a redação conferida pela Lei n. 13.149/2015, observado o procedimento previsto nas Instruções Normativas da Receita Federal do Brasil.

No mesmo sentido é a Súmula Vinculante n. 53:

A competência da Justiça do Trabalho prevista no art. 114, VIII, da Constituição Federal alcança a execução de ofício das contribuições previdenciárias relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e acordos por ela homologados.

Cumprе ressaltar que a validade da sentença não fica adstrita à satisfação dos requisitos essenciais consubstanciados no art. 832 da CLT, uma vez que, em nosso sistema processual, o juiz não pode, ressalvados alguns casos especiais (v. g., art. 496 da CLT), decidir acima, fora ou aquém dos limites da lide, ou seja, do pedido. Daí falar em proibição de julgamentos *ultra petita*, *extra petita* ou *citra petita*.

Com efeito, dispõe o art. 492 do CPC que é defeso ao juiz proferir sentença, a favor do autor, de natureza diversa da pedida, bem como condenar o réu em quantidade superior ou em objeto diverso do que lhe foi demandado.

Enfatizando tal proibição, o art. 141 do NCPC dispõe que o juiz deve decidir a lide nos limites em que foi proposta, sendo-lhe defeso conhecer de questões, não suscitadas, a cujo respeito a lei exige a iniciativa da parte.

Nesse passo, lembra o saudoso Valentin Carrion (2002, p. 611) que “a sentença que julga *ultra petita* (além do pleiteado) e a que o faz *extra petita* (fora do que o autor pretendeu) são reformáveis, mediante recurso; a sentença *citra petita* (que não se manifesta sobre algum dos pedidos) é anulável”.

Além de ser atacável por recurso, a sentença que contém julgamento *extra*, *ultra* ou *citra petita* pode ser passível de ataque via ação rescisória, a teor do art. 966, V, do NCPC, por violação aos arts. 832 da CLT e 492 do NCPC.

Cumprе assinalar, no entanto, que há algumas exceções legais que autorizam o julgamento *extra* ou *ultra petita*, como no caso previsto no art. 496 da CLT, segundo o qual, quando a reintegração do empregado estável for desaconselhável, dado o grau de incompatibilidade resultante do dissídio, especialmente quando for o empregador pessoa física, o tribunal do trabalho poderá converter aquela obrigação em indenização. Nesse sentido, dispõe o item II da Súmula n. 396 do TST que: “Não há nulidade por julgamento *extra petita* da decisão que deferir salário quando o pedido for de reintegração, dados os termos do art. 496 da CLT.”

Exemplo de julgamento *ultra petita* válido é o contemplado no art. 137, §§ 1º e 2º, da CLT:

Art. 137. Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 134, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração.

§ 1º Vencido o mencionado prazo sem que o empregador tenha concedido as férias, o empregado poderá ajuizar reclamação pedindo a fixação, por sentença, da época de gozo das mesmas.

§ 2º A sentença cominará pena diária de 5% (cinco por cento) do salário mínimo da região, devida ao empregado até que seja cumprida.

Vale dizer, não haverá nulidade por julgamento *ultra petita* se a sentença condenar o empregador, ainda que omissa a petição inicial, ao pagamento em dobro da remuneração das férias (*caput*) ou da multa de 5% devida até o cumprimento efetivo da sentença.

No que tange ao julgamento *citra petita*, o TST pacificou o entendimento de que tal vício empolga até mesmo ação rescisória (OJ n. 41 da SDI-2). Um exemplo válido de sentença *citra petita* é o previsto no art. 484 da CLT, que permite ao juiz, no caso de culpa recíproca, reduzir a indenização que seria devida ao empregado.

Por força do art. 791-A da CLT, acrescentado pela Lei n. 13.467/2017, a sentença também deverá dispor, caso a parte esteja representada por advogado, sobre honorários advocatícios.¹

Com efeito, ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa. Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria.

Nos termos do § 2º do art. 791-A da CLT, ao fixar os honorários, o juízo observará:

- I – o grau de zelo do profissional;
- II – o lugar de prestação do serviço;
- III – a natureza e a importância da causa;
- IV – o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

Por fim, na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários advocatícios (CLT, art. 791-A, § 3º).²

3. TERMO DE CONCILIAÇÃO E SEUS EFEITOS

Diz o art. 831 da CLT que a decisão será proferida depois de rejeitada pelas partes a proposta de conciliação, sendo certo que, nos termos do parágrafo único do mesmo artigo, no caso de conciliação, o termo que for lavrado valerá como decisão irrecorível, salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem devidas.

O termo de conciliação previsto no preceptivo em causa é, para alguns, mero ato processual de jurisdição voluntária, com o que, em ação ordinária, poderá ser

1. Sobre condenação em honorários advocatícios, *vide* Capítulo VIII, item 1.2.

2. Sobre procedência parcial e honorários advocatícios, *vide* Capítulo VIII, item 1.2.