

Felipe Bernardes

MANUAL DE
**PROCESSO DO
TRABALHO**
VOLUME ÚNICO

7^a

edição

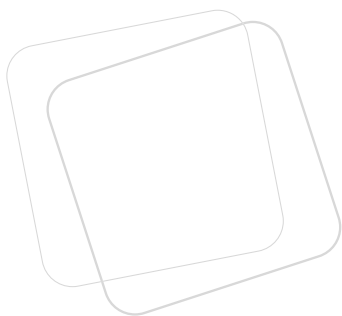
.....
revista,
atualizada
e ampliada

2026



EDITORA
*Jus*PODIVM

www.editorajuspodivm.com.br



XXVII

INQUÉRITO JUDICIAL PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE

Sumário: 1. Conceito e objeto – 2. Hipóteses de cabimento – 3. Peculiaridades procedimentais – 4. Caráter dúplice e reconvenção – 5. Tema 257 do TST.

1. CONCEITO E OBJETO

O inquérito judicial para apuração de falta grave é ação de procedimento especial, pertinente em hipóteses taxativamente previstas em lei, cujo objeto é a resolução do contrato de trabalho de empregado detentor de estabilidade ou garantia provisória de emprego.

Trata-se, portanto, de ação constitutiva negativa para o qual o legitimado ativo é o empregador, e o passivo, o empregado.

2. HIPÓTESES DE CABIMENTO

A figura do inquérito judicial para apuração de falta grave foi idealizada essencialmente para a tutela da estabilidade decenal, prevista no art. 492, *caput*, da CLT.¹ Como a Constituição de 1988 extinguiu a estabilidade geral no emprego (art. 7º, I e III)², apenas os empregados que já tinham direito adquirido quando da promulgação da Carta conservaram-no, do que resulta o desuso do instituto.

¹ Art. 492 – O empregado que contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas.

² Art. 7º – São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

III – fundo de garantia do tempo de serviço.

Atualmente, o inquérito judicial para apuração de falta grave é mais utilizado nas situações de dirigente sindical detentor de garantia provisória no emprego, já que o art. 543, § 3º, da CLT³, exige que a falta grave seja apurada nos termos da Consolidação, de onde se infere a exigência da ação desconstitutiva especial.

As duas hipóteses acima descritas são aplicadas pacificamente; as demais, abaixo expostas, geram controvérsia em doutrina e jurisprudência sobre a possibilidade e pertinência do ajuizamento de inquérito judicial para apuração de falta grave.

Apesar da controvérsia existente, deve-se considerar que só é pertinente o ajuizamento do inquérito quando a lei exigir expressamente a apuração da falta grave mediante procedimento judicial prévio. Isso se explica porque o princípio geral, vigente no ordenamento trabalhista, é o de que o empregador, titular do poder diretivo, pode aplicar as punições cabíveis *sponte propria*, ou seja, independentemente de submissão prévia ao crivo judicial. O princípio somente pode ser excepcionado por lei em sentido formal.

É por tal razão que o TST tem reiteradamente entendido que não há interesse de agir para a Administração Pública ajuizar inquérito judicial para apuração de falta grave de servidor público celetista detentor da estabilidade prevista no art. 19 do ADCT.⁴ De fato, tal dispositivo constitucional não menciona a necessidade do inquérito nas hipóteses que elenca.

O mesmo raciocínio deve ser aplicado para as seguintes situações, enumeradas a título meramente exemplificativo, por não haver previsão legal específica a exigir o inquérito judicial para apuração de falta grave:

- (i) representantes dos empregados na Comissões de Conciliação Prévia (CLT, art. 625-B)⁵;
- (ii) representante dos empregados no Conselho Curador do FGTS (Lei nº 8.036/90, art. 3º, § 9º);

³ Art. 543, § 3º – Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação.

⁴ Art. 19 – Os servidores públicos civis da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, da administração direta, autárquica e das fundações públicas, em exercício na data da promulgação da Constituição, há pelo menos cinco anos continuados, e que não tenham sido admitidos na forma regulada no art. 37, da Constituição, são considerados estáveis no serviço público.

⁵ Art. 625-B – A Comissão instituída no âmbito da empresa será composta de, no mínimo, dois e, no máximo, dez membros, e observará as seguintes normas:

I- a metade de seus membros será indicada pelo empregador e a outra metade eleita pelos empregados, em escrutínio secreto, fiscalizado pelo sindicato da categoria profissional;

II- haverá na Comissão tantos suplentes quantos forem os representantes titulares;

III – o mandato dos seus membros, titulares e suplentes, é de um ano, permitida uma recondução.

§ 1º – É vedada a dispensa dos representantes dos empregados membros da Comissão de Conciliação Prévia, titulares e suplentes, até um ano após o final do mandato, salvo se cometerem falta grave, nos termos da lei.

§ 2º – O representante dos empregados desenvolverá seu trabalho normal na empresa, afastando-se de suas atividades apenas quando convocado para atuar como conciliador, sendo computado como tempo de trabalho efetivo o despendido nessa atividade.

- (iii) empregados titulares de garantia provisória de emprego por força de instrumentos coletivos (já que as entidades sindicais não podem exigir a intervenção jurisdicional quando a lei não o faz);
- (iv) empregados públicos titulares de estabilidade no emprego, já que nem a Constituição, nem a legislação federal, instituem o inquérito judicial nesses casos. A apuração de falta grave por servidores públicos celetistas deve ser feita por meio de procedimento administrativo no qual se assegure ampla defesa (CF, art. 41, § 1º, II).⁶ A previsão do inciso I do mesmo dispositivo se refere às situações em que a perda do cargo é efeito secundário de ação penal condenatória ou de ação civil de improbidade administrativa;
- (v) empregados titulares de estabilidade provisória decorrente de acidente de trabalho (Lei nº 8.213/91, art. 118).

De outro lado, é exigível o inquérito judicial para apuração de falta grave nas seguintes hipóteses, em virtude da existência de previsão legal: (i) dirigentes de cooperativa de empregados (Lei nº 5.764/71, art. 55); (ii) representantes dos trabalhadores no Conselho Nacional de Previdência Social (Lei nº 8.213/91, art. 3º, § 7º).

3. PECULIARIDADES PROCEDIMENTAIS

O inquérito judicial para apuração de falta grave apresenta as peculiaridades procedimentais a seguir descritas.

A petição inicial necessariamente deve ser escrita (CLT, art. 853).⁷

Cada parte pode indicar até 6 testemunhas (CLT, art. 821).⁸

O empregador possui a faculdade (não o ônus, nem a obrigação) de suspender preventivamente o empregado antes do ajuizamento da ação. Caso opte por suspender, a ação deve ser ajuizada no prazo decadencial de 30 dias.

Embora o tema seja controvertido, deve-se considerar que, mesmo para a hipótese de optar por não suspender o trabalhador, o empregador deve também ajuizar a ação no prazo de 30 dias a contar da ciência da falta grave. Isso porque, caso ultrapassado tal prazo, dá-se o perdão tácito da falta grave cometida, o que autoriza o julgamento liminar de improcedência do pedido. Ressalte-se que, caso o empregador apure a falta previamente em sindicância interna, observando previsões contidas no regulamento empresarial ou em norma coletiva, o prazo deve ser contado a partir do fim do procedimento prévio.

⁶ Art. 41 – São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público.

§ 1º – O servidor público estável só perderá o cargo: (...) II – mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa;

⁷ Art. 853 – Para a instauração do inquérito para apuração de falta grave contra empregado garantido com estabilidade, o empregador apresentará reclamação por escrito à Junta ou Juízo de Direito, dentro de 30 (trinta) dias, contados da data da suspensão do empregado.

⁸ Art. 821 – Cada uma das partes não poderá indicar mais de 3 (três) testemunhas, salvo quando se tratar de inquérito, caso em que esse número poderá ser elevado a 6 (seis).

Registre-se, entretanto, entendimento no sentido de que o prazo para ajuizamento do inquérito judicial para falta grave é de dois anos a contar da ciência do fato pelo empregador, por incidência do art. 7º, XXIX, da CF.⁹

A ação tem caráter dúplice. Assim, a sentença de improcedência do pedido ajuizado pelo empregador vale como título condenatório dos salários e vantagens eventualmente não recebidas pelo empregado no curso do processo (para o caso de ter havido suspensão prévia).

Igualmente, a sentença de improcedência deve determinar a reintegração do empregado que haja sido suspenso preventivamente.

O Juiz do Trabalho pode converter a reintegração em indenização (o que pode ser feito tanto em sentença, na fase de conhecimento, quanto na execução), se houver nítida incompatibilidade entre as partes resultante do dissídio (CLT, art. 496).¹⁰

Quando houver suspensão prévia do empregado, o julgamento de procedência do pedido gera o reconhecimento de extinção do contrato de trabalho desde a data em que se operou a suspensão. Não há *bis in idem*, pois a suspensão assim operada tem caráter cautelar, e não punitivo.

Se não tiver havido suspensão prévia do empregado, a sentença decretará a rescisão do contrato de trabalho, havendo controvérsia doutrinária sobre a data a ser fixada para a extinção contratual. Uma primeira linha de entendimento é no sentido de que a resolução contratual está sujeita ao trânsito em julgado da decisão de procedência.¹¹ Outra corrente considera que data de extinção do contrato de trabalho é aquela em que for prolatada a sentença. Preferível a primeira linha de entendimento, já que, se a manutenção do contrato de trabalho fosse desde logo inviável, o empregador certamente providenciaria a suspensão prévia; se não o faz, reconhece implicitamente que a situação concreta não reclama solução urgente. Se assim o é, deve-se aguardar o trânsito em julgado para a produção plena dos efeitos, os quais são, afinal, irreversíveis – já que, uma vez desconstituído o contrato, não há como restaurá-lo.

Nada impede que haja cumulação de pedidos e de causas de pedir no referido procedimento especial. Assim, o empregador pode narrar duas ou mais causas de pedir para a desconstituição do contrato (duas faltas graves independentes entre si), e formular outro pedido em face do mesmo empregado. Exemplo: a inicial narra o cometimento de furto pelo empregado estável, em detrimento do patrimônio do empregador, e ofensa moral praticada contra o gerente da empresa.

4. CARÁTER DÚPLICE E RECONVENÇÃO

Como já analisado, o caráter dúplice do inquérito consiste no fato de que a sentença de improcedência é título condenatório do empregador quanto aos salários

⁹ Com essa opinião, BEZERRA LEITE, *op. cit.*, p. 1202.

¹⁰ Art. 496 – 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 devida nos termos do artigo seguinte.

¹¹ NASCIMENTO, *op. cit.*, p. 768.

e vantagens vencidas durante a tramitação da ação, no caso de ter havido suspensão preventiva do empregado.

Daí resulta a desnecessidade de ajuizamento de reconvenção pelo empregado-réu para a postulação dos salários e vantagens que tenham vencido até o julgamento final de improcedência do pedido formulado no inquérito.

No entanto, é cabível o ajuizamento de reconvenção na hipótese em que o trabalhador pretende formular pretensão não abrangida *ex vi legis* no objeto do inquérito. O exemplo típico é a situação em que o trabalhador, além de contestar negando a falta grave que lhe é imputada na petição inicial, pretende o pagamento de indenização por danos morais sob o argumento de que o empregador divulgou pública e injustamente a prática de crime cometido pelo empregado. Tal pedido não pode ser formulado em mera contestação, sendo necessário o ajuizamento de reconvenção com essa finalidade.

5. TEMA 257 DO TST

DIRIGENTE SINDICAL. DESPEDIDA. FALTA GRAVE. INQUÉRITO JUDICIAL. NECESSIDADE. A resolução do contrato de trabalho em que o empregado seja dirigente sindical somente poderá operar-se por decisão proferida em inquérito judicial, conforme previsto nos artigos 494 e 543, parágrafo 3º, da CLT. **(Reafirmação da Súmula nº 379 do TST)**

O tema 257 dos recursos de revista repetitivos do Tribunal Superior do Trabalho consubstancia reafirmação, de caráter vinculante, do entendimento já solidificado na Súmula nº 379 do TST, a respeito da imprescindibilidade do inquérito judicial para a dispensa por justa causa de dirigentes sindicais. Tal precedente não apenas fortalece uma garantia fundamental do foro sindical, mas também estabelece proteção especial e inalienável aos representantes dos trabalhadores no exercício de suas prerrogativas e funções sindicais.

Os fundamentos legais que alicerçam esta proteção sindical encontram-se primordialmente no art. 543, §3º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)¹², o qual veda expressamente a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, desde o registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até um ano após o término de seu mandato, incluindo os suplentes.

Essa vedação somente cede espaço à dispensa na ocorrência de falta grave, que deverá ser devidamente apurada em inquérito judicial.

A *ratio legis* subjacente a essa proteção reside na necessidade de assegurar a independência sindical e a liberdade de atuação dos dirigentes, impedindo que o

¹² § 3º - Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação.

poder diretivo patronal seja instrumentalizado para coibir atividades sindicais legítimas por meio de dispensas arbitrárias ou perseguições aos sindicalistas.

O conceito de foro sindical denota um conjunto de garantias conferidas aos dirigentes sindicais, cujo objetivo é assegurar o exercício independente de suas funções representativas, protegendo-os contra atos patronais que possam comprometer sua atuação.

A estabilidade sindical, que é a essência dessa proteção, configura uma garantia provisória de emprego, estendendo-se desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato, e abrange tanto os membros titulares quanto os suplentes da diretoria do sindicato, cabendo destacar que, de acordo com o entendimento do Supremo Tribunal Federal¹³, foi recepcionado pela Constituição o art. 522 da CLT¹⁴, de modo que fica limitada a estabilidade a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes (TST, Súmula 369, II).

A garantia provisória de emprego dos dirigentes sindicais constitui notável exceção ao princípio geral da dispensa *ad nutum* (= dispensa unilateral pelo empregador), exigindo-se, para a dispensa por justa causa, um procedimento judicial específico que, ademais, inverte o ônus processual tradicionalmente atribuído ao trabalhador.

O inquérito judicial para apuração de falta grave assume a natureza jurídica de uma ação desconstitutiva (ou constitutiva negativa), cujo objetivo primordial é a desconstituição do contrato de trabalho por intermédio da comprovação judicial de falta grave cometida pelo dirigente sindical.

A legitimidade ativa para a propositura dessa ação pertence ao empregador, que, ao assumir a posição de autor na demanda, carrega consigo o ônus de comprovar a falta grave alegada (CLT, art. 818, I). O dirigente sindical, por sua vez, figura como réu, competindo-lhe defender-se das imputações sobre a própria ocorrência da falta grave ou sobre a inadequação da penalidade.

Diferentemente da sistemática comum, em que o trabalhador questiona a dispensa após sua efetivação, no inquérito judicial, o empregador deve, *prima facie*, comprovar a falta grave para obter a autorização judicial prévia para a dispensa.

¹³ EMENTA: ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL. ART. 522 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. INC. II DA SÚMULA N. 369 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. DEFINIÇÃO DE NÚMERO MÁXIMO DE DIRIGENTES SINDICATOS COM ESTABILIDADE NO EMPREGO. RECEPÇÃO DO ART. 522 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. PRECEDENTES DO SUPREMO TRIBUNAL. AUSÊNCIA DE ESVAZIAMENTO DO NÚCLEO DA LIBERDADE SINDICAL PELA NORMA LEGAL E PELO ENUNCIADO. ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL IMPROCEDENTE. 1. A liberdade sindical tem previsão constitucional, mas não se dota de caráter absoluto. A previsão legal de número máximo de dirigentes sindicais dotados de estabilidade de emprego não esvazia aquela liberdade, que se preserva para cumprir a finalidade de autonomia da entidade sindical, não para criar situações de estabilidade genérica e ilimitada sem se conciliar com a razoabilidade e a finalidade da norma constitucional garantidora do direito. 2. Recepção da norma legal acolhida em precedentes do Supremo Tribunal Federal. Súmula que expressa o que a jurisprudência deste Supremo Tribunal não contraria a Constituição da República. 3. Arguição de descumprimento de preceito fundamental improcedente. (ADPF 276, Relator(a): CÁRMEN LÚCIA, Tribunal Pleno, julgado em 15-05-2020, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-137 DIVULG 02-06-2020 PUBLIC 03-06-2020)

¹⁴ Art. 522. A administração do sindicato será exercida por uma diretoria constituída no máximo de sete e no mínimo de três membros e de um Conselho Fiscal composto de três membros, eleitos esses órgãos pela Assembléia Geral

Esse procedimento especial detém características processuais peculiares que o distinguem do procedimento ordinário trabalhista. No que concerne ao número de testemunhas, cada parte pode indicar até seis, um limite superior ao padrão de três testemunhas previsto para o rito ordinário, o que reflete a complexidade e a importância da matéria em discussão.

Ademais, o inquérito judicial caracteriza-se como uma ação dúplice, na qual a mera defesa do réu pode gerar consequências positivas em seu favor, independentemente da formulação de reconvenção ou de pedido contraposto. Assim, quando o inquérito judicial é julgado improcedente, o dirigente sindical adquire o direito de receber os salários correspondentes ao período de afastamento, caso tenha havido suspensão preventiva, sem a necessidade de um pedido específico para tanto. Ou seja, a sentença de improcedência do inquérito vale como título executivo condenatório quanto ao pagamento dos salários do período de suspensão contratual.

A suspensão preventiva do dirigente sindical, embora possível (CLT, art. 494), impõe ao empregador a observância de um prazo máximo para o ajuizamento da ação. O inquérito judicial deve ser proposto no prazo máximo de 30 dias a contar da suspensão preventiva do contrato de trabalho (CLT, art. 853)¹⁵, sob pena de invalidade da medida, conforme entendimento prevalecente do TST¹⁶. Durante o período de suspensão, o contrato de trabalho permanece suspenso, sem o pagamento de salários, aguardando-se a decisão judicial definitiva sobre a procedência ou improcedência do inquérito.

Além dos dirigentes sindicais, a legislação brasileira prevê outras hipóteses específicas de aplicação do inquérito judicial. O art. 55 da Lei nº 5.764/71¹⁷ estende proteção similar aos dirigentes de cooperativas de empregados, exigindo apuração judicial de falta grave para dispensa durante o período de garantia. De igual modo, o artigo 3º, §7º, da Lei nº 8.213/91¹⁸, estabelece proteção aos representantes dos trabalhadores no Conselho Nacional da Previdência Social, condicionando sua dispensa por falta grave a um processo judicial prévio.

¹⁵ Art. 853 - Para a instauração do inquérito para apuração de falta grave contra empregado garantido com estabilidade, o empregador apresentará reclamação por escrito à Junta ou Juízo de Direito, dentro de 30 (trinta) dias, contados da data da suspensão do empregado.

¹⁶ Nesse sentido, por exemplo: "RECURSO DE REVISTA. PRAZO DECADENCIAL. INSTAURAÇÃO DE INQUÉRITO PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. MOMENTO. AFASTAMENTO DO EMPREGADO DE SUAS FUNÇÕES. ART. 853 DA CLT. RECURSO DESPROVIDO. O prazo decadencial de trinta dias para a instauração de inquérito para apuração de falta grave, de que trata o art. 853 da CLT, é contado a partir da suspensão do contrato de trabalho, tendo esta Corte entendido que o afastamento do empregado de suas funções já caracteriza a suspensão tratada pelo referido artigo, ainda que haja a manutenção do pagamento de salários. Precedentes. Recurso de Revista conhecido e desprovido" (RR-209500-70.2002.5.08.0008, 4ª Turma, Relatora Ministra Maria de Assis Calsing, DEJT 21/05/2010).

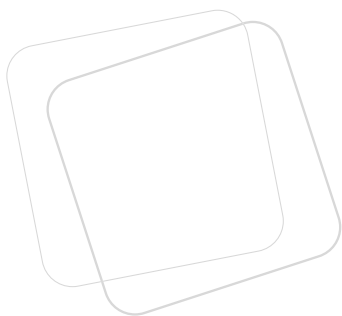
¹⁷ Art. 55. Os empregados de empresas que sejam eleitos diretores de sociedades cooperativas pelos mesmos criadas, gozarão das garantias asseguradas aos dirigentes sindicais pelo artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943).

¹⁸ § 7º Aos membros do CNPS, enquanto representantes dos trabalhadores em atividade, titulares e suplentes, é assegurada a estabilidade no emprego, da nomeação até um ano após o término do mandato de representação, somente podendo ser demitidos por motivo de falta grave, regularmente comprovada através de processo judicial.

É crucial ressaltar que essas são as únicas hipóteses expressamente previstas na legislação brasileira que exigem o inquérito judicial para dispensa por justa causa, não se estendendo a outras modalidades de estabilidade provisória.

A edição do tema 257 do TST, com seu caráter vinculante, evidencia que, apesar de uma aparente consolidação jurisprudencial sobre a matéria, ainda persistiam controvérsias, justificando a fixação de uma tese que assegurasse a uniformização nacional da aplicação do instituto. Essa medida não só elimina divergências interpretativas que poderiam comprometer a efetividade da proteção sindical, como também fortalece o foro sindical, contribuindo para a preservação da independência sindical, um elemento essencial para o pleno exercício da liberdade sindical.

Em relação aos aspectos processuais relevantes, a competência jurisdicional para o trâmite do inquérito judicial recai sobre a Justiça do Trabalho, que observará as regras de competência territorial e funcional aplicáveis às demais ações trabalhistas. Das decisões proferidas em inquérito judicial, cabem os recursos previstos na legislação processual trabalhista, notadamente o recurso ordinário para o TRT, e o recurso de revista para o TST, respeitando-se os prazos e requisitos específicos. A execução da decisão que julga procedente o inquérito autoriza a efetivação da dispensa por justa causa, enquanto a decisão de improcedência deve determinar a reintegração do dirigente sindical ao emprego e o pagamento dos salários referentes ao período de afastamento.



XXVIII

CORREIÇÃO PARCIAL (RECLAMAÇÃO CORREICIONAL)

Sumário: 1. Panorama legislativo – 2. Possibilidades e limites: natureza jurídica da correção parcial: 2.1. Nos TRTs; 2.2. No TST.

1. PANORAMA LEGISLATIVO

A correção parcial – também chamada de reclamação correicional – é instrumento processual cuja previsão legal, no Processo do Trabalho, restringe-se ao art. 11, II, da Lei 14.824/2024¹ – tal dispositivo reproduz essencialmente o art. 709, II, da CLT², o qual foi revogado pela Lei 14.824/2024. A matéria é regulamentada no Regimento Interno da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, cujos arts. 13, § 1º, e 17, II, são objeto de ação direta de inconstitucionalidade pendente de julgamento no STF³; houve alteração do Regimento, e os dispositivos impugnados na ADIN atualmente correspondem aos arts. 13, parágrafo único, e 20, II.⁴

¹ Art. 11. Compete ao Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho: (...) II - decidir correções parciais contra atos atentatórios à boa ordem processual praticados pelos Tribunais Regionais do Trabalho ou pelos seus membros, quando inexistir recurso processual específico.

² Art. 709 – Compete ao Corregedor, eleito dentre os Ministros togados do Tribunal Superior do Trabalho:(...) II- decidir reclamações contra os atos atentatórios da boa ordem processual praticados pelos Tribunais Regionais e seus Presidentes, quando inexistir recurso específico.

³ ADIN 4168, rel. Min. Celso de Mello.

⁴ Art. 13 A Correção Parcial é cabível para corrigir erros, abusos e atos contrários à boa ordem processual e que importem em atentado a fórmulas legais de processo, quando para o caso não haja recurso ou outro meio processual específico.

Parágrafo único. Em situação extrema ou excepcional, poderá o Corregedor-Geral adotar as medidas necessárias a impedir lesão de difícil reparação, assegurando, dessa forma, eventual resultado útil do processo, até que ocorra o exame da matéria pelo órgão jurisdicional competente.

Art. 20 – Ao despachar a petição inicial da Correção Parcial, o Corregedor-Geral poderá:(...)

Não obstante, os Regimentos Internos dos Tribunais Regionais do Trabalho também costumam prever a mesma figura, inserindo na competência do Corregedor-Regional a competência para decidir reclamações contra atos atentatórios à boa ordem processual ou funcional, relativos a processos de primeiro grau.⁵

Na Justiça Federal Comum, a correição parcial era prevista no art. 6º, I, da Lei nº 5.010/66, cuja redação estipulava seu cabimento contra ato ou despacho do Juiz de que não coubesse recurso, desde que houvesse erro de ofício ou abuso de poder. A partir da vigência da Constituição de 1988, com a extinção do Tribunal Federal de Recursos – órgão junto ao qual funcionava o Conselho da Justiça Federal, antes competente para julgar as correições –, passou-se a entender que a correição parcial ficou extinta na Justiça Federal.⁶

Ainda que assim não fosse, é possível considerar que a Lei nº 5.010/66 foi revogada tacitamente pela Lei nº 8.472/92, a qual dispôs sobre a competência e funcionamento do Conselho da Justiça Federal sem qualquer menção à figura da correição parcial. Da mesma forma, a Lei nº 11.798/2008, que atualmente rege a organização da Justiça Federal, também não prevê a reclamação correicional.

Depreende-se que o único dispositivo legal atualmente vigente sobre o tema, no âmbito federal, é o art. 11, II, da Lei 14.824/2024.⁷

2. POSSIBILIDADES E LIMITES: NATUREZA JURÍDICA DA CORREIÇÃO PARCIAL

2.1. Nos TRTs

No âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho, como visto, a reclamação correicional é prevista unicamente nos respectivos Regimentos Internos. De outro lado, apenas a União pode legislar sobre Direito Processual do Trabalho (CF, art. 22, I).⁸

A conclusão lógica é que a correição parcial, nos TRTs, necessariamente terá seu objeto restrito à matéria administrativa; o Corregedor-Regional pode, assim, apreciar atos atentatórios à boa marcha processual e equívocos procedimentais cometidos pelos Juízes de primeiro grau, mas com o objetivo único e exclusivo de expedir recomendações e, eventualmente, recomendar a aplicação de punições por faltas funcionais cometidas pelos magistrados. Não é possível a análise de matéria jurisdicional na correição parcial, porque o Regimento Interno não pode criar instrumento processual não previsto em lei.

O Corregedor-Regional não pode, por exemplo, anular ou reformar determinada decisão judicial, nem lhe suspender a eficácia – ainda que sob o pretexto de se tratar de situação extrema ou excepcional –, pois a sua atribuição, ao decidir a correicional, restringe-se a adotar as providências pertinentes na esfera administrativa.

Conclui-se que a correição parcial, no âmbito Regional, é procedimento administrativo deflagrado a pedido de uma das partes de processo judicial – ou do Ministério

II – deferir, liminarmente, a suspensão do ato impugnado, desde que relevantes os fundamentos do pedido ou da eficácia do ato impugnado resultar justificado receio de dano irreparável ou de difícil reparação.

⁵ Nesse sentido, o Regimento Interno do TRT da 1ª Região (art. 28, IV).

⁶ Cf. GRECO, *op. cit.*, v. 3, p. 320.

⁷ Art. 11. Compete ao Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho: (...) II - decidir correições parciais contra atos atentatórios à boa ordem processual praticados pelos Tribunais Regionais do Trabalho ou pelos seus membros, quando inexistir recurso processual específico.

⁸ Art. 22 – Compete privativamente à União legislar sobre:

I – direito civil, comercial, penal, processual, eleitoral, agrário, marítimo, aeronáutico, espacial e do trabalho.

Público –, sem caráter jurisdicional, cujo objeto é a determinação das medidas administrativas cabíveis (recomendações, punições etc.), a partir da avaliação da prática de atos atentatórios da ordem processual por Juízes do Trabalho de primeiro grau.

2.2. No TST

A figura da correção parcial no TST deve ser analisada sob o prisma do art. 11, II, da Lei 14.824/2024, que prevê a competência do Corregedor-Geral para decidir reclamações contra os atos atentatórios da boa ordem processual praticados pelos Tribunais Regionais e seus Presidentes, quando inexistir recurso específico.

A análise dos julgados do Tribunal Superior do Trabalho demonstra que a Corte tem sido cautelosa no julgamento das correções parciais, de modo que alguns julgados as tratam como procedimentos de caráter administrativo, destinados a corrigir ato judicial que, por *error in procedendo*, venha causar inversão tumultuária do processo.⁹ Ora, há nítida contradição nessas colocações, a menos que se suponha que um ato administrativo poderia reformar (*corrigir*, na dicção do TST) uma decisão judicial.

Em situações excepcionais, quando violadas as fórmulas legais do processo e caracterizada situação extrema e excepcional, tem-se entendido que o Corregedor-Geral pode adotar as medidas necessárias a impedir lesão irreparável ou de difícil reparação, inclusive suspender a eficácia da decisão impugnada.¹⁰

De outro lado, a jurisprudência do STF é pacífica no sentido do não cabimento de recurso extraordinário contra decisão exarada – inclusive pelo TST – em procedimento de correção parcial, sob o argumento de que se trata de procedimento de natureza administrativa, que não se enquadra na noção de *causa decidida* que se exige no art. 102, III, da CF.¹¹

A interpretação do art. 11, II, da Lei 14.824/2024, permite concluir que a lei pretendeu tratar a correicional como mecanismo subsidiário, quando não houver recurso cabível contra a decisão que atente contra a boa ordem processual. Pode-se concluir que a correção parcial não é recurso, até porque não é prevista como tal pela lei (princípio da taxatividade dos recursos).

A correção parcial no TST também ostenta feição eminentemente administrativa, de modo a possibilitar a expedição de recomendações ao Tribunais Regionais e, no limite, resultar na aplicação de sanções administrativas por faltas funcionais associadas a atos tumultuários no processo.

No entanto, sem dúvida a previsão do art. 11, II, da Lei 14.824/2024, legitima a excepcional intervenção do Corregedor-Geral para a concessão de medidas acautelatórias com objetivo de evitar prejuízos irreparáveis ou de difícil reparação, decorrentes de atos teratológicos praticados no âmbito de TRT. A despeito da redação do dispo-

⁹ PROCESSO Nº TST-AgR-CorPar-12501-68.2017.5.00.0000. Órgão Especial. Rel. Min. Renato de Lacerda Paiva. Julgado em 04/09/2017.

¹⁰ PROCESSO Nº TST-AgR-CorPar-20202-17.2016.5.00.0000. Órgão Especial. Rel. Min. Renato de Lacerda Paiva. Julgado em 06/12/2016.

¹¹ RE 454421 AgR, Rel. Min. CARLOS BRITTO, Primeira Turma, DJ 8.9.2006; 229786, Rel. Min. NÉRI DA SILVEIRA, Segunda Turma, DJ 18.5.2001.

sitivo legal, a correção parcial será pertinente ainda que caiba recurso ou mandado de segurança contra a decisão judicial, desde que estes não se revelem aptos a tutelar o direito do requerente, no caso concreto (por exemplo, pela ausência de efeito suspensivo ao recurso).

Figure-se a seguinte hipótese: discute-se, em recurso ordinário interposto pelo empregador, sobre (i) arresto cautelar feito, ainda na fase de conhecimento; e (ii) sobre a existência, ou não, da dívida reconhecida em primeiro grau de jurisdição. Suponha-se que o Desembargador relator do recurso, no TRT, determine a imediata liberação da quantia arrestada para o trabalhador (recorrido), mediante expedição de alvará. Evidentemente, da decisão monocrática cabe agravo interno para a Turma, e também pode ser impetrado mandado de segurança. No entanto, tais mecanismos podem não se revelar efetivos no caso concreto, por exemplo, porque a próxima pauta do Colegiado está designada para data em que presumidamente o alvará já terá sido expedido e os valores sacados. Nesse tipo de situação teratológica e excepcional, é legítimo que o Corregedor-Geral, por força de correção parcial, suspenda a execução da determinação do relator no TRT, por absolutamente atentatória da boa ordem processual.

Assim, conclui-se que a correção parcial no TST possui dupla natureza: ao mesmo tempo em que é procedimento administrativo, também configura mecanismo judicial excepcional de concessão de tutela de urgência nas hipóteses de decisões teratológicas, tal como reconhecido pelo art. 13, parágrafo único, do Regimento Interno da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho¹² e legitimado pelo art. 11, II, da Lei 14.824/2024.

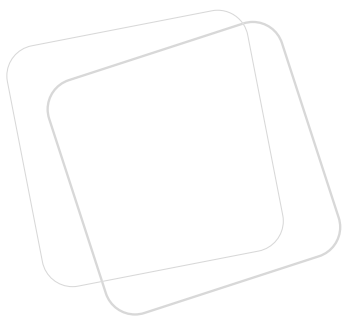
Por fim, é correta a conclusão do STF, no sentido de não admitir recursos extraordinários interpostos contra decisões tomadas em correção parcial, mas não pelo fundamento comumente invocado pela Corte – qual seja, o fato de supostamente se tratar de mero procedimento administrativo. Na verdade, o extraordinário não cabe porque a intervenção jurisdicional do Corregedor-Geral do TST se restringe à análise de medidas de urgência, como visto. E o deferimento ou indeferimento de tutela de urgência envolve, necessariamente, análise dos respectivos pressupostos fáticos (*periculum in mora* e *fumus boni iuris*), o que não se pode fazer em recurso excepcional, conforme se extrai da Súmula 735 do STF.¹³

De acordo com a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, por se tratar de medida administrativa, e não processual, o prazo da correção parcial não se interrompe pela oposição de embargos de declaração contra a decisão judicial, e continua fluindo durante o recesso forense e férias coletivas dos ministros do TST.¹⁴

¹² Art. 13, Parágrafo único. Em situação extrema ou excepcional, poderá o Corregedor-Geral adotar as medidas necessárias a impedir lesão de difícil reparação, assegurando, dessa forma, eventual resultado útil do processo, até que ocorra o exame da matéria pelo órgão jurisdicional competente.

¹³ Sobre o tema, ver Capítulo XXII, item 8.6.

¹⁴ “Agravos. Correção parcial. Suspensão e interrupção de prazo. Não incidência. Intempestividade. Indeferimento da petição inicial. Por não se tratar de recurso, mas sim de medida administrativa *sui generis*, derivada da natureza da atuação ininterrupta da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho e sem relação direta com o processo de origem, a correção parcial não se submete a interrupção nem a suspensão de prazos previstas no art. 897-A, § 3º, da CLT (oposição de embargos de declaração) e nos arts. 192 do RITST e 775-A, da CLT



AÇÃO RESCISÓRIA, AÇÃO ANULATÓRIA E *QUERELA NULLITATIS*

Sumário: 1. Ação rescisória: conceito, natureza jurídica e principiologia – 2. Objeto – 3. Inadmissibilidade, juízo rescindente e juízo rescisório – 4. Hipóteses de cabimento: 4.1. Prevaricação, concussão ou corrupção; 4.2. Impedimento ou incompetência absoluta; 4.3. Dolo, coação, simulação ou colusão; 4.4. Coisa julgada; 4.5. Violação manifesta de norma jurídica; 4.6. Prova falsa; 4.7. Prova nova; 4.8. Erro de fato; 4.9. Sentença inconstitucional – 5. Prazo: 5.1. Regra geral e coisa julgada progressiva; 5.2. Prova nova; 5.3. Simulação ou colusão; 5.4. Sentença inconstitucional – 6. Legitimidade – 7. Competência – 8. Procedimento: 8.1. Petição inicial; 8.2. Valor da causa; 8.3. Depósito prévio; 8.4. Providências preliminares, revelia e reconvenção; 8.5. Cumprimento da sentença rescindenda; 8.6. Fase instrutória e razões finais; 8.7. Recursos e eficácia da decisão; 8.8. Ações rescisórias sucessivas – 9. Ação anulatória: 9.1. Atos processuais; 9.2. Atos materiais; 9.3. Ação anulatória de cláusulas convencionais – 10. *Querela nullitatis*.

1. AÇÃO RESCISÓRIA: CONCEITO, NATUREZA JURÍDICA E PRINCIPIOLOGIA

Ação rescisória é procedimento especial de natureza cognitiva por meio do qual se busca (i) a desconstituição de decisão judicial transitada em julgado e, em algumas hipóteses, (ii) a realização de novo julgamento sobre o tema apreciado anteriormente na própria decisão rescindida.

(recesso forense e férias coletivas), respectivamente. Nesse contexto, a apresentação de correção parcial, após o prazo de 5 dias previsto no art. 17, caput, do RICGJT, torna intempestiva a medida e impõe o seu indeferimento. E, uma vez declarada a intempestividade da correção parcial, essa precede em relação ao exame de ausência superveniente de interesse capaz de ensejar a perda de objeto. Sob esses fundamentos, o Órgão Especial, por maioria, negou provimento ao agravo em correção parcial. Vencido o Ministro Breno Medeiros.” (TST-Ag-CorPar-1000023-35.2022.5.00.0000, Órgão Especial, rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, julgado em 6/6/2022).

Perceba-se que a rescisória é ação autônoma de impugnação a decisões judiciais, que gera nova relação jurídica processual, distinta daquela em que proferida a decisão que se pretende desconstituir. Nisso se diferencia dos recursos, os quais são interpostos no bojo do mesmo processo em que proferida a decisão impugnada e prolongam a litispendência.

Trata-se de instrumento processual que permite rediscutir a validade e até mesmo a justiça da decisão após o respectivo trânsito em julgado. Ao contrário, os recursos têm o efeito de obstar o trânsito em julgado da decisão impugnada.

Como a coisa julgada é corolário imediato do princípio constitucional da segurança jurídica, pode-se dizer que a ação rescisória resulta de ponderação feita pelo legislador entre tal princípio e outros, sobretudo os da legalidade, moralidade e solidariedade (do qual decorre o princípio da boa-fé processual objetiva).

Tal observação é importante para compreender que o delineamento do instituto – por mais que possa desagradar a alguns intérpretes – insere-se no âmbito de discricionariedade do legislador, que pode estabelecer mais, ou menos hipóteses de cabimento, definir prazos etc., desde que as regras concernentes à ação rescisória não violem o núcleo essencial dos princípios constitucionais envolvidos.

2. OBJETO

Somente podem ser objeto de ação rescisória decisões judiciais transitadas em julgado que apresentem um ou alguns dos defeitos previstos taxativamente no art. 966, *caput*, do CPC (hipóteses de cabimento analisadas no próximo item).

Além das decisões que julgam – total ou parcialmente – o mérito da causa e formam, por tal razão, coisa julgada material, o sistema do Código admite, em algumas hipóteses, a rescindibilidade de decisões meramente terminativas que resultem na consubstanciação de coisa julgada formal.

Assim, podem ser objeto de ação rescisória:

- (i) decisões finais de mérito: sentenças, acórdãos ou decisões monocráticas no âmbito de tribunais;
- (ii) decisões interlocutórias parciais de mérito, nos moldes do art. 356 do CPC¹;

¹ Art. 356 – O juiz decidirá parcialmente o mérito quando um ou mais dos pedidos formulados ou parcela deles:

I – mostrar-se incontroverso;

II – estiver em condições de imediato julgamento, nos termos do art. 355.

§ 1º – A decisão que julgar parcialmente o mérito poderá reconhecer a existência de obrigação líquida ou ilíquida.

§ 2º – A parte poderá liquidar ou executar, desde logo, a obrigação reconhecida na decisão que julgar parcialmente o mérito, independentemente de caução, ainda que haja recurso contra essa interposto.

§ 3º – Na hipótese do § 2º, se houver trânsito em julgado da decisão, a execução será definitiva.

- (iii) decisões interlocutórias ou finais que não sejam de mérito, mas impeçam a propositura de nova ação, por formarem coisa julgada formal nos moldes do art. 486, § 1º, do CPC.² Como exemplo, a situação em que o Juiz do Trabalho julgue extinta a ação sem resolução de mérito por falta de interesse de agir. Por mais que não haja decisão de mérito, o autor fica impossibilitado de propor outra ação (exceto se corrigir o vício que gerou a extinção do primeiro processo);
- (iv) decisões interlocutórias ou finais que não sejam de mérito, mas resultem em juízo negativo de admissibilidade de recurso interposto (CPC, art. 966, §2º, II³). Exemplo: o TRT não admite recurso ordinário interposto contra a sentença, por considerá-lo intempestivo; contudo, a decisão de inadmissibilidade foi proferida por desembargador impedido e não se interpôs agravo interno. Nessa hipótese, cabe ação rescisória fundada no art. 966, II⁴, para que se desconstitua a decisão e se faça novo juízo de admissibilidade do recurso ordinário.

Sobre a última hipótese, percebe-se que, se for interposto agravo de instrumento contra decisão que denegou seguimento a recurso de revista, em caso de conhecimento, mas não provimento, do agravo de instrumento, a respectiva decisão não é de mérito: a última decisão de mérito será o acórdão regional que julgou a causa. Da mesma forma, a decisão do agravo de instrumento, por não ter sido objeto de juízo negativo de admissibilidade – já que o agravo foi conhecido e não provido –, não será passível de desconstituição mediante ação rescisória com base no art. 966, §2º, II, do CPC, conforme já decidido pelo Tribunal Superior do Trabalho.⁵

§ 4º -A liquidação e o cumprimento da decisão que julgar parcialmente o mérito poderão ser processados em autos suplementares, a requerimento da parte ou a critério do juiz.

§ 5º – A decisão proferida com base neste artigo é impugnável por agravo de instrumento.

² Sobre o tema, ver Capítulo XX, item 3.

³ Art. 966, § 2º Nas hipóteses previstas nos incisos do caput, será rescindível a decisão transitada em julgado que, embora não seja de mérito, impeça:

(...)

II - admissibilidade do recurso correspondente.

⁴ Art. 966 – A decisão de mérito, transitada em julgado, pode ser rescindida quando: (...)

II – for proferida por juiz impedido ou por juízo absolutamente incompetente.

⁵ “Ação rescisória. Pedido de desconstituição de acórdão prolatado em Agravo de Instrumento conhecido e não provido. Decisão que não é de mérito. Hipótese não contemplada no art. 966, § 2º, do CPC/2015. Nos termos do caput do art. 966 do CPC, a ação rescisória é cabível contra decisão de mérito transitada em julgado. O CPC de 2015, contudo, inovou ao admitir a rescisão da decisão que, embora não seja de mérito, impeça nova propositura da demanda ou admissibilidade do recurso correspondente, nos termos do § 2º do art. 966. Na espécie, a Turma do TST conheceu do Agravo de Instrumento e, no mérito, reafirmou a correção da decisão denegatória de seguimento do Recurso de Revista, cujo acórdão não tem efeito substitutivo da decisão proferida pela Corte de origem, esta sim voltada à solução da causa. Revela-se equivocada a compreensão de que o não provimento do Agravo de Instrumento impediu o exame do Recurso de Revista, porquanto, na verdade, atingiu a finalidade para a qual foi disciplinado, ou seja, decidiu sobre o acerto da decisão que trançou o Recurso de Revista. Não é o caso de configuração da hipótese prevista no art. 966, § 2º, II, do CPC, uma vez que não houve decisão que impedisse a admissibilidade do recurso correspondente.

Em todos os casos, a rescisória pode voltar-se contra apenas um capítulo da decisão, bem assim contra todos ou alguns deles (CPC, art. 966, § 3º).⁶

3. INADMISSIBILIDADE, JUÍZO RESCINDENTE E JUÍZO RESCISÓRIO

Como toda e qualquer ação, a rescisória pressupõe a observância dos pressupostos processuais e das condições da ação. Além disso, sujeita-se a requisitos específicos, que serão minudenciados em itens próprios, a saber: (i) depósito prévio; (ii) trânsito em julgado da decisão rescindenda; (iii) narrativa da inicial enquadrada em alguma das hipóteses do art. 966 do CPC. Ausente qualquer dos requisitos, o processo da ação rescisória será extinto sem resolução de mérito (CPC, art. 485, IV e VI)⁷; dir-se-á, então, que a ação é inadmissível.

Superado, entretanto, o juízo de admissibilidade – em virtude da presença dos requisitos elencados –, o Tribunal julgará o mérito, passando, necessariamente, pelo juízo rescindente (*judicium rescindens*) da decisão objeto da rescisória.

O juízo rescindente consiste na avaliação a respeito da procedência, ou não, do pedido de desconstituição da decisão judicial. Nessa análise, o Tribunal investigará e definirá se a alegação – feita na petição inicial – de que a decisão está eivada de um dos vícios do art. 966, *caput*, do CPC, merece ser acolhida.

Perceba-se: para que a ação rescisória seja julgada no mérito – abstraídas outras causas de inadmissibilidade –, basta que o autor alegue um dos vícios que autorizam o manejo da rescisória; saber se o vício efetivamente ocorreu é questão atinente ao mérito da rescisória (= o próprio juízo rescindente).

Já o juízo rescisório (*judicium rescisorium*) é o rejugamento da causa pelo Tribunal, após a desconstituição da decisão objeto da ação rescisória.

Em algumas situações, o interesse do autor se restringirá ao juízo rescindente, que será o único emitido pelo Tribunal. Nessas hipóteses, o Tribunal se limitará a anular a decisão objeto da rescisória e, eventualmente, encaminhar os autos para prolação de outra decisão pelo órgão competente.

É o que acontece quando a ação rescisória é julgada procedente por violação à coisa julgada anterior; ou quando há nulidade processual antes da prolação da decisão rescindenda, que comprometa a respectiva validade: por exemplo, a parte

Sob esse fundamento, a SBDI-II, por unanimidade, julgou extinto o processo, sem resolução de mérito, nos termos do art. 485, VI, do CPC. AR-1000914-95.2018.5.00.0000, SBDI-II, rel. Min. Luiz José Dezena da Silva, 2/9/2020” (noticiado no informativo TST nº 224).

⁶ Art. 966, § 3º – A ação rescisória pode ter por objeto apenas 1 (um) capítulo da decisão.

⁷ Art. 485 – O juiz não resolverá o mérito quando: (...)

IV – verificar a ausência de pressupostos de constituição e de desenvolvimento válido e regular do processo; (...)

VI – verificar ausência de legitimidade ou de interesse processual.