

Gustavo Filipe Barbosa Garcia

CLT

Comentada

13^a
edição

.....
revista,
atualizada e
ampliada

2026

 EDITORA
*Jus*PODIVM
www.editorajuspodivm.com.br

TÍTULO X – DO PROCESSO JUDICIÁRIO DO TRABALHO

CAPÍTULO I – DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 763. O processo da Justiça do Trabalho, no que concerne aos dissídios individuais e coletivos e à aplicação de penalidades, reger-se-á, em todo o território nacional, pelas normas estabelecidas neste Título.

1. PROCESSO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

O processo é o meio ou o instrumento para a solução jurisdicional do conflito.

Quanto à natureza jurídica, o processo, em seu aspecto interno, apresenta-se como a relação jurídica processual, tendo como sujeitos o Estado-juiz, o demandante e o demandado, sendo-lhes atribuídos poderes, direitos, faculdades, deveres, obrigações, sujeições, ônus.

As partes dessa relação jurídica processual são o demandante e o demandado, sabendo-se que o juiz é o sujeito imparcial.

O objeto do processo, por sua vez, pode ser entendido como a pretensão formulada.

Em sua manifestação extrínseca, o processo é visto como o procedimento, entendido como o conjunto de atos coordenados que se sucedem, o qual se realiza em contraditório. Isso significa a necessidade de dar ciência às partes dos diversos atos processuais e permitir a sua participação no processo, como forma de assegurar as garantias constitucionais da ampla defesa e do devido processo legal.

Logo, o procedimento pode ser entendido como a sequência de atos processuais ordenados, praticados no curso do processo judicial, com a participação das partes, em contraditório.

Como se nota, o ato processual é cada unidade do procedimento, o qual, ao ser realizado em contraditório, corresponde ao processo, enfocado em seu aspecto extrínseco.

O conjunto de atos processuais, os quais são praticados no curso do procedimento, dá origem ao processo.

Nos termos do art. 9.º do CPC de 2015, não se deve proferir decisão contra uma das partes sem que ela seja previamente ouvida.

Essa disposição não se aplica: I – à tutela provisória de urgência; II – às hipóteses de tutela da evidência previstas no art. 311, incisos II e III, do CPC de 2015²⁵⁸; III – à decisão prevista no art. 701, sobre ação monitória.

O juiz não pode decidir, em grau algum de jurisdição, com base em fundamento a respeito do qual não se tenha dado às partes oportunidade de se manifestar, ainda que se trate de matéria sobre a qual deva decidir de ofício (art. 10 do CPC de 2015).

²⁵⁸ “Art. 311. A tutela da evidência será concedida, independentemente da demonstração de perigo de dano ou de risco ao resultado útil do processo, quando: [...] II – as alegações de fato puderem ser comprovadas apenas documentalmente e houver tese firmada em julgamento de casos repetitivos ou em súmula vinculante; III – se tratar de pedido reipersecutório fundado em prova documental adequada do contrato de depósito, caso em que será decretada a ordem de entrega do objeto custodiado, sob cominação de multa [...]. Parágrafo único. Nas hipóteses dos incisos II e III, o juiz poderá decidir liminarmente”.

O art. 4.º da Instrução Normativa 39/2016 do TST dispõe que se aplicam ao processo do trabalho as normas do CPC de 2015 que regulam o princípio do contraditório, em especial os arts. 9.º e 10, no que vedam a decisão surpresa.

Entende-se por “decisão surpresa” a que, no julgamento final do mérito da causa, em qualquer grau de jurisdição, aplicar fundamento jurídico ou embasar-se em fato não submetido à audiência prévia de uma ou de ambas as partes.

Não se considera “decisão surpresa” a que, à luz do ordenamento jurídico nacional e dos princípios que informam o Direito Processual do Trabalho, as partes tinham obrigação de prever, concernente às condições da ação, aos pressupostos de admissibilidade de recurso e aos pressupostos processuais, salvo disposição legal expressa em contrário.

2. PROCEDIMENTO DECORRENTE DA AMPLIAÇÃO DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Quanto ao procedimento trabalhista, deve-se destacar que, em razão da Emenda Constitucional 45/2004, que ampliou a competência da Justiça do Trabalho, discutiu-se a respeito de qual seria o procedimento a ser aplicado às ações que passaram para a competência do referido órgão do Poder Judiciário.

É certo que, segundo o art. 643 da CLT, com redação dada pela Lei 7.494/1986, os dissídios oriundos das relações entre empregados e empregadores, bem como de trabalhadores avulsos e seus tomadores de serviços, em atividades reguladas na legislação social, devem ser dirimidos pela Justiça do Trabalho, de acordo com o Título VIII da CLT, e na forma estabelecida pelo processo judiciário do trabalho.

Entretanto, o Tribunal Superior do Trabalho, conforme Instrução Normativa 27/2005, fixou o entendimento de que as ações ajuizadas na Justiça do Trabalho devem tramitar pelo rito previsto na CLT, excepcionando-se, apenas, as ações que, por disciplina legal expressa, estejam sujeitas a rito especial, tais como o mandado de segurança, *habeas corpus*, *habeas data*, ação rescisória, ação cautelar e ação de consignação em pagamento.

Essa previsão leva em conta o art. 763 da CLT, ao dispor que o “processo da Justiça do Trabalho, no que concerne aos dissídios individuais e coletivos e à aplicação de penalidades, rege-se-á, em todo o território nacional, pelas normas estabelecidas” no Título X.

A sistemática recursal a ser observada, por seu turno, “é a prevista na Consolidação das Leis do Trabalho, inclusive no tocante à nomenclatura, à alçada, aos prazos e às competências”. O depósito recursal (a que se refere o art. 899 da CLT) “é sempre exigível como requisito extrínseco do recurso, quando houver condenação em pecúnia” (art. 2.º da Instrução Normativa 27/2005 do TST).

◆ Súmulas, Orientações Jurisprudenciais e Precedentes Normativos

Súmula 394 do TST: Fato superveniente. Art. 493 do CPC de 2015. Art. 462 do CPC de 1973. O art. 493 do CPC de 2015 (art. 462 do CPC de 1973), que admite a invocação de fato constitutivo, modificativo ou extintivo do direito, superveniente à propositura da ação, é aplicável de ofício aos processos em curso em qualquer instância trabalhista. Cumpre ao juiz ou tribunal ouvir as partes sobre o fato novo antes de decidir.

◆ Referência legislativa

- Arts. 5.º, XXXV, XXXVI, 22 e 24, XI, §§ 1.º a 4.º, da CF.

Art. 764. Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.

§ 1.º Para os efeitos deste artigo, os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos.

§ 2.º Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título.

§ 3.º É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório.

1. CONCILIAÇÃO

A tentativa de conciliação, no processo do trabalho, é enfatizada.

A Justiça do Trabalho é considerada, em essência, conciliadora, só passando a decidir quando o consenso entre as partes não é obtido (art. 764, § 2.º, da CLT).

No procedimento ordinário, ela deve ser tentada pelo juiz, de forma obrigatória, antes do recebimento da defesa (arts. 846 e 847 da CLT), e após as razões finais (art. 850 da CLT).

No procedimento sumaríssimo, a conciliação deve ser tentada logo que iniciada a audiência, cabendo ao juiz usar os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória do litígio, em qualquer fase da audiência (art. 852-E da CLT).

Admite-se até mesmo a conciliação na fase de liquidação e de execução do julgado.

O art. 165 do CPC de 2015 determina que os tribunais devem criar “centros judiciários de solução consensual de conflitos, responsáveis pela realização de sessões e audiências de conciliação e mediação e pelo desenvolvimento de programas destinados a auxiliar, orientar e estimular a autocomposição”.

A composição e a organização do centro devem ser definidas pelo respectivo tribunal, observadas as normas do Conselho Nacional de Justiça (art. 165, § 1.º, do CPC de 2015).

No processo do trabalho, a conciliação, no âmbito judicial, deve ser tentada pelo próprio juiz, no curso da audiência (arts. 831, 846, 850, 852-E e 860 da CLT). No plano extrajudicial, as Comissões de Conciliação Prévia têm a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho (art. 625-A da CLT).

Desse modo, segundo o art. 14 da Instrução Normativa 39/2016 do TST, não se aplica ao processo do trabalho o art. 165 do CPC, salvo nos conflitos coletivos de natureza econômica (art. 114, §§ 1.º e 2.º, da Constituição Federal de 1988).

Como se pode notar, prevaleceu o entendimento de não ser aplicáveis aos dissídios individuais trabalhistas os referidos centros judiciários de solução consensual de conflitos.

O Ato 168/2016 da Presidência do TST instituiu o procedimento de *mediação e conciliação pré-processual em dissídios coletivos*, a ser conduzido e processado no âmbito da Vice-Presidência do Tribunal Superior do Trabalho (art. 1.º).

Podem ser submetidas ao procedimento de mediação e conciliação pré-processual as relações jurídicas passíveis de submissão a dissídio coletivo de natureza econômica, jurídica ou de greve (art. 2.º).

A mediação e conciliação pré-processual pode ser requerida por iniciativa de qualquer das partes potenciais de dissídios coletivos (art. 3.º).

A Resolução 415 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, de 23 de maio de 2025, disciplina a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau e dá outras providências.

A política nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses na Justiça do Trabalho deve assegurar a todos o direito à solução das disputas por meios adequados à sua natureza, peculiaridade e características socioculturais de cada Região (art. 1.º, parágrafo único, da Resolução 415/2025 do CSJT).

Na implementação da política judiciária nacional de tratamento das disputas de interesses trabalhistas, com vistas à boa qualidade desses serviços e à disseminação da cultura de pacificação social, devem ser observados: I – a centralização das estruturas judiciárias de solução consensual de disputas, com estratégia de aplicação dos métodos adequados de solução de conflitos trabalhistas de forma estratégica, sistêmica e estrutural; II – a adequada formação e treinamento de magistrados e servidores para a conciliação e a mediação; III – o acompanhamento estatístico específico, a ser realizado pelos Tribunais Regionais do Trabalho; IV – a efetividade do regime de cooperação judiciária, nas diversas dimensões preconizadas pela Resolução 350/2020 do CNJ; V – a articulação com os Centros de Inteligência Judiciários, nos termos do art. 2.º, inciso IX, da Resolução 349/2020 do CNJ; VI – a articulação com os órgãos comprometidos com a efetividade da política de gestão da inovação no âmbito do Poder Judiciário, nos termos da Resolução 395/2021 do CNJ; VII – a articulação com a Comissão Nacional de Efetividade da Execução Trabalhista (CNEET), em auxílio na implementação de ações, projetos e medidas, notadamente associados à promoção da semana nacional de execução trabalhista; VIII – a conformidade da política de tratamento adequado de disputas de interesses no âmbito da Justiça do Trabalho à dinâmica do processo estrutural, de forma a viabilizar a correção estrutural de situações complexas e de projeção coletiva; IX – a prevenção da litigância abusiva, nos termos da Recomendação 159/2024 do CNJ (art. 2.º da Resolução 415/2025 do CSJT).

As conciliações e as mediações realizadas no âmbito da Justiça do Trabalho terão validade nas hipóteses previstas na Consolidação das Leis do Trabalho e na Resolução 415/2025 do CSJT (art. 3.º).

As conciliações abrangem a prolação de sentença homologatória pelo magistrado que supervisionou a sessão ou que presidiu a audiência.

As mediações individuais e/ou coletivas realizadas no âmbito pré-processual ou judicial devem respeitar o disposto na Resolução 415/2025 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

As mediações coletivas compreendem interesses coletivos em sentido estrito, bem como interesses difusos e direitos individuais homogêneos conexos aos direitos coletivos objeto do pedido de mediação.

São inaplicáveis à Justiça do Trabalho as disposições referentes às Câmaras Privadas de Conciliação, Mediação e Arbitragem, e normas atinentes à conciliação e mediação extrajudicial e pré-processual previstas no Código de Processo Civil (art. 4.º da Resolução 415/2025 do CSJT).

A política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau será regida pela Comissão Nacional de Promoção à Conciliação (Conaproc), instituída junto ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho, e composta na forma do art. 5.º da Resolução 415/2025 do CSJT.

Cada Tribunal Regional do Trabalho deve manter um Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (Nupemec-JT), composto por magistrados e servidores ativos designados, com as seguintes atribuições: I – desenvolver a política judiciária de

tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito da Justiça do Trabalho, estabelecida na Resolução 415/2025 do CSJT; II – planejar, implementar, manter e aperfeiçoar as ações voltadas ao cumprimento da política e suas metas, vedando-se a imposição de metas relacionadas à quantidade de acordos aos magistrados e aos servidores conciliadores e mediadores; III – atuar na interlocução com órgãos e entidades que compõem o sistema de Justiça, e com aqueles que tenham atribuições interseccionais à implementação da política judiciária de tratamento adequado dos conflitos de interesses; IV – promover, incentivar e fomentar pesquisa, estudos e aprimoramento dos métodos de mediação e conciliação, individuais e coletivos, bem como práticas de gestão de conflitos; V – instalar, mediante autorização do respectivo Tribunal Regional do Trabalho (TRT), Centro(s) Judiciário(s) de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (Cejus-JT), que realizará as sessões de conciliação e mediação dos órgãos e unidades por este(s) abrangido(s); VI – comunicar a criação ou a extinção de Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho; VII – incentivar a capacitação, o treinamento e a atualização permanente de magistrados e servidores nos métodos consensuais de solução de conflitos; VIII – propor ao Tribunal Regional do Trabalho a realização de convênios e parcerias com entes públicos e privados para atender os fins da Resolução 415/2025 do CSJT; IX – apoiar a Escola Judicial Regional nos cursos de formação inicial, continuada e de formação de formadores, para esmerada aplicação das técnicas de conciliação e mediação perante a Justiça do Trabalho; X – subsidiar o Comitê Gestor Regional do PJe quanto aos requisitos necessários e às regras de negócio pertinentes aos meios eletrônicos de mediação e conciliação; XI – estimular programas voltados à pacificação social no âmbito das relações de trabalho, bem como das relações entre categorias profissionais e econômicas, como forma de prevenir conflitos e contribuir com a paz social, preferencialmente com o envolvimento de sindicatos, federações, confederações e centrais sindicais; XII – promover, incentivar e desenvolver métodos inovadores de mediação e conciliação em parceria com os Laboratórios de Inovação dos respectivos tribunais (art. 9.º da Resolução 415/2025 do CSJT).

A coordenação do Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (Nupemec-JT) deve ser exercida por desembargador do trabalho em atividade, sem prejuízo de suas demais funções judicantes ou administrativas, o qual deverá contar com capacitação em métodos consensuais de solução de conflitos, nos termos da Resolução 415/2025 do CSJT (art. 10). Não havendo desembargador do trabalho interessado e habilitado, o Tribunal Regional do Trabalho, a seu critério, designará ou convocará magistrado de primeiro grau, observados os mesmos requisitos.

Os Tribunais Regionais do Trabalho manterão Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas, unidades vinculadas aos Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Disputas, responsáveis pela realização das sessões e das audiências de conciliação e mediação de processos em qualquer fase ou instância, inclusive naqueles pendentes de julgamento no Tribunal Superior do Trabalho (art. 12 da Resolução 415/2025 do CSJT).

Os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas de segundo grau estão sujeitos à atuação correcional ordinária ou extraordinária da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho. Os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas de primeiro grau estão sujeitos à atuação correcional da Corregedoria do Tribunal Regional do Trabalho respectivo.

Os Tribunais Regionais do Trabalho podem criar e instalar Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas itinerantes, para atender localidades em que o acesso às unidades judiciárias ou aos próprios Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas instalados seja dificultado pelas condições geográficas da região e/ou limitação dos meios de transporte.

Os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas contarão com um magistrado coordenador e, sendo necessário, com juiz supervisor, todos entre juízes em atividade com atuação, preferencialmente, nas respectivas sedes, indicados fundamentadamente em critérios objetivos pelo Presidente do respectivo Tribunal ou por outra forma fixada por normativa própria, aos quais caberá a administração, a supervisão dos serviços dos conciliadores e mediadores, bem como a realização direta de mediação ou conciliação, além da análise da homologação dos acordos (art. 13 da Resolução 415/2025 do CSJT).

Fica vedada a realização de conciliação ou mediação judicial, no âmbito da Justiça do Trabalho, por pessoas que não pertençam aos quadros do respectivo Tribunal Regional do Trabalho.

Os magistrados e servidores conciliadores e mediadores ficam sujeitos ao Código de Ética de Conciliadores e Mediadores Judiciais, estabelecido no Anexo da Resolução 415/2025 do CSJT.

As sessões de mediação e as audiências de conciliação realizadas no âmbito dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas contarão com a presença de magistrados, mediadores e conciliadores, competindo ao magistrado coordenador e/ou supervisor orientar e monitorar permanentemente as atividades dos conciliadores e mediadores, mostrando-se obrigatória a participação síncrona do magistrado na fase de conferência dos termos de acordos celebrados, bem como por ocasião do pronunciamento de decisão homologatória (art. 16 da Resolução 415/2025 do CSJT).

Os magistrados coordenadores e/ou supervisores devem estar acessíveis aos advogados, às partes, aos conciliadores e aos mediadores durante toda a sessão.

A sessão mediação e a audiência de conciliação trabalhista se dividirão em tantas sessões quantas forem necessárias para viabilizar a solução consensual, sem prejuízo das providências jurisdicionais que evitem o perecimento do direito, estas a serem tomadas pelo Juízo natural a que foi distribuída a ação.

Não havendo acordo, o magistrado que supervisionar a audiência de conciliação inicial pode dar vista da defesa e de documentos à parte reclamante, consignando em ata eventuais requerimentos, mas mantendo-se silente quanto à questão jurídica que envolve a disputa, com subsequente remessa dos autos à unidade jurisdicional de origem.

Os acordos realizados no Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (Cejusc-JT) constarão do relatório de produtividade do magistrado que os homologar, bem como da unidade judiciária remetente.

O magistrado que estiver na coordenação ou na supervisão de Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas deve prevenir a litigância abusiva e envidar esforços permanentes na identificação de lides simuladas (art. 17 da Resolução 415/2025 do CSJT). Sempre que verificado indício da prática simulada de acordos tergiversados, deverá ser oficiado o Ministério Público do Trabalho e a Ordem dos Advogados do Brasil.

As audiências ou sessões dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas podem ser realizadas de forma presencial ou por meios telemáticos (art. 18 da Resolução 415/2025 do CSJT).

A presença física de magistrados e servidores vinculados aos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas deve respeitar as Recomendações da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, bem como as normas pertinentes aos regimes de trabalho remoto.

As audiências por meios telemáticos serão realizadas por iniciativa do juiz coordenador e/ou supervisor do Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (Cejusc-JT) ou mediante requerimento de partes, procuradores e terceiros interessados, observado sempre o grau de inserção digital de seus participantes.

As audiências por meios telemáticos serão realizadas por meio da plataforma digital eleita pela Justiça do Trabalho para tanto, ressalvado o uso emergencial de meios alternativos em caso de impossibilidade de conexão, desde que permitam a comunicação inequívoca entre os participantes.

As audiências por meios telemáticos podem ser realizadas de forma integralmente telepresencial ou de maneira híbrida, esta quando um ou mais participantes estiverem fisicamente presentes no local de sua realização e outros por meio de plataforma digital.

Ressalvadas as situações excepcionais devidamente motivadas pelo juiz coordenador e/ou supervisor, as sessões de mediação não podem ser gravadas, em respeito ao princípio da confidencialidade.

Serão observados os requisitos de segurança da informação e de proteção de dados pessoais estabelecidos na legislação específica.

Os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas devem estar integrados ao “Juízo 100% Digital” do respectivo Tribunal.

A conciliação ou a mediação no Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (Cejusc-JT) pode contemplar a extinção, sem resolução do mérito, de pedido(s) em relação a uma ou mais das partes, exclusivamente em caso de ser cláusula integrante do acordo (art. 19 da Resolução 415/2025 do CSJT).

O Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (Cejusc-JT) pode realizar as audiências iniciais, mediante disponibilização pelas unidades judiciárias, conforme a regulamentação definida pelos Tribunais Regionais do Trabalho ou em acordos de cooperação celebrados entre as unidades judiciárias envolvidas, conforme a parametrização no sistema PJe-JT, inclusive por classe processual, observado o seguinte: I – nas audiências iniciais, o juiz supervisor do Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (Cejusc-JT) pode declarar o arquivamento previsto no art. 844 da CLT, cabendo ao juízo de origem as providências complementares, salvo disposição em contrário prevista em regulamentação definida pelos Tribunais Regionais do Trabalho ou em acordos de cooperação celebrados entre as unidades judiciárias envolvidas; II – em caso de ausência da reclamada, o juiz supervisor registrará a ocorrência do fato, cabendo ao juízo de origem a condução do feito, segundo seu convencimento, inclusive quanto à conveniência, ou não, da aplicação da revelia, na forma do art. 844 da CLT; III – frustrada a conciliação, o magistrado que supervisionar a audiência pode dar andamento ao processo nos limites da cooperação, como, por exemplo, dar vista da defesa e documentos à parte reclamante, consignando prazo parametrizado de acordo com fixação prévia do juízo

de origem, registrar em ata os requerimentos das partes, e devolverá os autos à unidade jurisdicional de origem para prosseguimento; IV – o magistrado supervisor não deve se pronunciar sobre questão jurídica que envolva matéria de fundo da disputa; V – o Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (Cejus-JT) também pode realizar audiências de conciliação prévias à audiência prevista no art. 843 da CLT e antes da abertura de prazo para apresentação de defesa, nas quais, no caso de comparecimento de ambas as partes e de não exitosa a conciliação, a parte reclamada pode ser citada ou intimada na própria audiência para apresentar resposta diretamente via sistema PJe-JT no prazo legal, conforme regulamentação do Tribunal ou na forma da cooperação celebrada (art. 20 da Resolução 415/2025 do CSJT).

Os procedimentos de jurisdição voluntária estabelecidos no art. 855-B da CLT demandam a verificação dos requisitos de validade formal e material do ato jurídico, por meio de decisão judicial fundamentada, e, por prescindirem de mediação, não podem ser submetidos ao âmbito dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (art. 21 da Resolução 415/2025 do CSJT).

Podem ser submetidos ao procedimento de mediação pré-processual os conflitos trabalhistas individuais e coletivos (art. 22 da Resolução 415/2025 do CSJT).

Entende-se por mediação pré-processual a mediação facultativa ocorrida antes do ajuizamento da reclamação trabalhista ou do dissídio coletivo, buscada espontaneamente pelos próprios interessados com o Poder Judiciário, praticada por mediadores judiciais e com o intuito de prevenir a instauração de demanda trabalhista.

Para dar início ao procedimento de mediação referido acima, a parte interessada deve apresentar “reclamação pré-processual (RPP)”, classe em que será enquadrado o pedido, com o respectivo registro no sistema PJe-JT.

A reclamação pré-processual (RPP), por ser procedimento pré-processual de resolução consensual de conflito, será distribuída a uma das Varas do Trabalho, sendo de primeiro grau, ou a um desembargador, sendo de segundo grau, observando-se as regras de competência jurisdicional aplicáveis aos dissídios individuais e coletivos do trabalho e ressalvadas, em todo caso, as competências regimentais especiais para a mediação pré-processual por órgãos da administração dos tribunais (art. 23 da Resolução 415/2025 do CSJT).

O procedimento terá início por provocação de qualquer interessado, cabendo-lhe formular o pedido devidamente instruído com os documentos necessários e com a indicação do objeto da mediação, a designação do juízo, a qualificação das partes, a expressão “reclamação pré-processual, com pedido de mediação pré-processual”, na primeira folha, a exposição sucinta dos fatos que ensejam a mediação e indicação, quando possível, do número de trabalhadores envolvidos, o requerimento que pretende mediar, a data e a assinatura do requerente ou de seu representante (art. 24 da Resolução 415/2025 do CSJT).

A reclamação pré-processual (RPP) dispensa o atendimento aos requisitos previstos no art. 840 da CLT.

Estando o empregador e/ou o trabalhador desassistidos (sem assistência de advogado), deverão comparecer ao órgão de distribuição do TRT para fazer tomar a termo sua reclamação pré-processual (RPP) ou efetuar a solicitação mediante o preenchimento de formulário disponível no Portal da Conciliação, cabendo ao próprio Tribunal Regional do Trabalho a distribuição da classe reclamação pré-processual (RPP) ao órgão competente.

A distribuição da reclamação pré-processual (RPP) não tornará prevento o juízo, ressalvada a hipótese de cumprimento de decisões homologatórias em dissídios individuais (art. 25 da Resolução 415/2025 do CSJT).

O juízo da Vara do Trabalho ou o desembargador encaminhará a reclamação pré-processual (RPP), via sistema PJe-JT, ao Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (Cejusc-JT) que atender à respectiva jurisdição, podendo o magistrado supervisor do Centro, ao providenciar o processamento da demanda: I – constatada a inviabilidade do procedimento, determinar o arquivamento do feito, com a devolução da reclamação pré-processual (RPP) à Vara do Trabalho ou ao relator para providências complementares, se for o caso; II – conceder prazo para as adequações que entender necessárias, sob pena de arquivamento; III – designar sessão de mediação, convidando os interessados para o comparecimento (art. 26 da Resolução 415/2025 do CSJT).

Em caso de não comparecimento, o magistrado pode determinar o arquivamento do procedimento.

Caso o juiz da Vara do Trabalho injustificadamente não encaminhe a reclamação pré-processual (RPP) ao Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (Cejusc-JT), o corregedor deve avocar o procedimento e encaminhá-lo.

Importa em indeferimento imediato do procedimento, por caracterizar uso inadequado da via escolhida, a apresentação da reclamação pré-processual (RPP) quando, pela narrativa, depreender-se que as partes já estejam acordadas (art. 27 da Resolução 415/2025 do CSJT).

O Ministério Público do Trabalho será comunicado da apresentação da reclamação pré-processual (RPP) nos conflitos coletivos e nas hipóteses de intervenção obrigatória, com a concessão de amplo acesso ao teor da reclamação e dos documentos que a instruem, sendo-lhe facultada a participação nos demais casos (art. 28 da Resolução 415/2025 do CSJT). Não comparecendo o Ministério Público do Trabalho à sessão ou audiência, será presumida a ausência de interesse de atuação.

Em razão da natureza do procedimento, não haverá apresentação de contestação na reclamação pré-processual (RPP), sem prejuízo da apresentação de manifestação pelos interessados (art. 29 da Resolução 415/2025 do CSJT).

O magistrado pode, na ausência injustificada de qualquer parte interessada à sessão de mediação, redesignar a sessão ou determinar o arquivamento do procedimento, com a devolução da reclamação pré-processual (RPP) à Vara do Trabalho ou ao desembargador para providências complementares, se for o caso (art. 30 da Resolução 415/2025 do CSJT).

Comparecendo os interessados à sessão de mediação e não havendo acordo, o magistrado determinará o arquivamento do feito, com a devolução da reclamação pré-processual (RPP) à Vara do Trabalho ou ao desembargador para providências complementares, se for o caso (art. 31 da Resolução 415/2025 do CSJT).

Constatada a possibilidade de evolução nas propostas de solução, a sessão pode ser redesignada pelo magistrado responsável quantas vezes se faça necessário.

Se os interessados estiverem sem advogado na mediação pré-processual, as sessões de mediação e as audiências deverão ser realizadas, necessariamente, pelo magistrado respectivo, que, na primeira oportunidade, recomendará às partes que busquem a assistência de um profissional (art. 32 da Resolução 415/2025 do CSJT).

Se apenas uma das partes estiver sem advogado ou defensor público, a mediação será suspensa até que todas estejam assistidas, respeitados os prazos processuais fixados pelo magistrado.

A reclamação pré-processual (RPP), em conflitos individuais ou coletivos, resultará no lançamento de movimentação final referente a “mediação frutífera”, “mediação parcial” ou “mediação infrutífera” no sistema PJe-JT (art. 33 da Resolução 415/2025 do CSJT).

A competência do Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (Cejusc-JT) de primeiro grau termina com a mediação, cumprindo à Vara do Trabalho de origem todas as providências necessárias ao aperfeiçoamento e eventual execução de título executivo constituído em dissídio individual.

São vedadas ao Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (Cejusc-JT), no caso de reclamação pré-processual (RPP): I – a prática de qualquer ato executório; II – a expedição de alvarás para levantamento de qualquer valor; III – a expedição de precatórios; IV – a apreciação de pedidos de tutela de urgência; V – a expedição de certidão de habilitação em massa falida ou recuperação judicial; VI – a prática de qualquer outro ato que não seja relacionado às audiências de mediação (art. 34 da Resolução 415/2025 do CSJT). A vedação do inciso II não se aplica para levantamento de valores relativos ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço ou para habilitação no seguro-desemprego.

As partes serão isentas do pagamento de custas no procedimento de reclamação pré-processual (art. 35 da Resolução 415/2025 do CSJT).

Na reclamação pré-processual (RPP) coletiva que resultar em composição entre os interessados, o instrumento firmado pode assumir natureza jurídica de acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, nos termos do art. 611 da CLT (art. 36 da Resolução 415/2025 do CSJT). Na referida hipótese, não haverá a homologação, devendo as partes observar os procedimentos para a validação respectiva.

São irrecuráveis as decisões proferidas no âmbito estrito da reclamação pré-processual (art. 37 da Resolução 415/2025 do CSJT).

Os coordenadores dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas devem promover ações de prevenção ou desjudicialização de litígios, em atuação articulada com os Centros de Inteligência e com os Laboratórios de Inovação, Inteligência e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (art. 38 da Resolução 415/2025 do CSJT).

A Política Judiciária Nacional de Tratamento Adequado dos Conflitos de Interesses da Justiça do Trabalho deve estar comprometida com a imperativa prevenção da litigância abusiva, assim compreendida a que promover desvio ou manifesto excesso dos limites impostos pela finalidade social, jurídica, política e/ou econômica do direito de acesso ao Poder Judiciário (art. 39 da Resolução 415/2025 do CSJT). Cf. Recomendação 159/2024 do Conselho Nacional de Justiça (comentários aos arts. 793-A, 793-B, 793-C e 793-D da CLT, item 3).

Os planos de ação voltados à prevenção ou à desjudicialização podem ser objeto de acordos de cooperação técnica que visem à não interposição de recursos, à desistência de recursos, à extinção ou não impugnação às execuções, ao fomento à resolução consensual de controvérsias, ao gerenciamento de precedentes qualificados, entre outros.

A construção de soluções administrativas e extrajudiciais no enfrentamento de demandas repetitivas ou de massa deve se concentrar nas maiores ocorrências de litigiosidade por

assunto ou por reclamado, com escoreito monitoramento dos dados, por meio de painéis de inteligência de negócio a serem mantidos pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

O desenvolvimento e a utilização de mecanismos eletrônicos de mediação devem respeitar as garantias da disponibilidade, da independência das plataformas computacionais, da acessibilidade e da interoperabilidade dos sistemas, serviços, dados e informações, nos termos do art. 194 do CPC (art. 40 da Resolução 415/2025 do CSJT).

As informações pertinentes aos sistemas automatizados de mediação devem ser divulgadas na forma prevista no art. 197 do CPC.

Os dados geridos pelas ferramentas eletrônicas de mediação devem alimentar painéis específicos voltados ao monitoramento de demandas repetitivas ou de massa, bem como hipóteses de litigância abusiva, em consonância com a Recomendação 159/2024 do CNJ.

As automações dos processos de mediação não podem alcançar a fase decisória.

Os mecanismos eletrônicos de mediação devem respeitar as diretrizes fixadas pela Lei 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD).

O Conselho Superior da Justiça do Trabalho deve manter Portal da Conciliação no sítio eletrônico da Vice-Presidência, com os seguintes objetivos, entre outros: I – manter canal eletrônico acessível aos advogados e aos jurisdicionados, destinado à formulação de pedido de procedimento de mediação pré-processual ou de inclusão de processos de conhecimento ou de execução em pauta de conciliação perante os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas; II – centralizar informações, otimizar e organizar conteúdos, bem como melhorar a acessibilidade e a navegação, em parametrização na estrutura dos demais Portais da Conciliação mantidos pelos Tribunais Regionais do Trabalho; III – difundir a atuação em cooperação judicial e técnica, no âmbito dos Centros Judiciários, em todas as instâncias ou graus de jurisdição, inclusive com Tribunais Superiores ou diferentes ramos do Poder Judiciário ou instituições; IV – compartilhar termos de conciliação homologada nos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas que envolvam matéria comum a outros centros ou órgãos jurisdicionais, de forma a propiciar intercâmbio institucional; V – documentar os convênios ou parcerias que possam ser de interesse inter-regional ou nacional; VI – publicar o resultado das pesquisas de satisfação promovidas pelos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas ou pelos Tribunais Regionais do Trabalho, com advogados, jurisdicionados e demais instituições; VII – registrar sugestões que visem à melhoria dos sistemas e das ferramentas utilizadas no âmbito dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas; VIII – disponibilizar acesso ao Cadastro Nacional de Mediadores e Conciliadores da Justiça do Trabalho, em ambiente de acesso restrito (intranet); IX – divulgar os relatórios de atividade da Comissão Nacional de Promoção à Conciliação, dos Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Disputas e dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas em ambiente de acesso restrito (intranet); X – divulgar os indicadores pertinentes aos resultados da “Semana da Conciliação Trabalhista”; XI – compartilhar boas práticas, projetos, ações, artigos, pesquisas e outros estudos; XII – divulgar notícias relacionadas ao tema (art. 42 da Resolução 415/2025 do CSJT).

A realização da pesquisa de satisfação deve ser realizada por meio de formulários para avaliação dos serviços prestados em conciliação e mediação pré-processual ou processual realizada nos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (art. 43 da Resolução 415/2025 do CSJT).

O Cadastro Nacional de Mediadores e Conciliadores da Justiça do Trabalho deve ser alimentado e atualizado com os dados pertinentes aos magistrados e aos servidores que estejam em atividade no âmbito dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas e dos Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Disputas, ou em relação aos interessados que estejam habilitados para atuar em tais unidades (art. 44 da Resolução 415/2025 do CSJT).

Os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas devem promover cooperação judiciária ativa, passiva e simultânea, entre si com os demais os órgãos do Poder Judiciário, além da cooperação interinstitucional com outras instituições e entidades não integrantes do sistema de justiça e que contribuam para com a administração da justiça, nos termos da Resolução 350/2020 do CNJ (art. 48 da Resolução 415/2025 do CSJT).

A cooperação judiciária pode ocorrer tanto em processos de conhecimento como de execução, sem prejuízo do registro da produtividade de cada feito oriundo do respectivo Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (art. 49 da Resolução 415/2025 do CSJT).

A atuação dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas deve ser pautada pela estrita observância dos postulados legais e éticos e com pleno respeito ao juiz natural e ao seu livre convencimento, vedando-se, em qualquer circunstância: I – a remessa dos autos ao Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (Cejusc-JT) de primeiro grau para reapreciação de acordo cuja homologação foi negada pela unidade jurisdicional de origem; II – a remessa dos autos ao Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (Cejusc-JT) de segundo grau, enquanto pendente de julgamento recurso no Tribunal Regional do Trabalho, para reapreciação de acordo cuja homologação foi negada pela unidade jurisdicional de origem; III – a remessa de autos do Cejusc-JT de primeiro grau para o Cejusc-JT de segundo grau, ou vice-versa, em caso de negativa de homologação por um deles.

O magistrado coordenador do Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (Cejusc-JT) pode solicitar à Corregedoria do TRT a remessa de feitos de outras unidades jurisdicionais com o intuito de organizar pautas concentradas ou mutirões, inclusive em bloco de ações com mais de um reclamante em desfavor de um mesmo empregador ou grupo de empregadores, sindicatos ou associações, cabendo ao Corregedor Regional avaliar a conveniência e oportunidade da medida (art. 52 da Resolução 415/2025 do CSJT).

Foi criado o Núcleo de Apoio à Conciliação e Políticas Públicas (NACOPP/CSJT-TST) no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho vinculado à Vice-Presidência e coordenado pelo Ministro Vice-Presidente (art. 1.º da Resolução Administrativa 2.398/2022 do TST).

Compete ao Núcleo de Apoio à Conciliação e Políticas Públicas (NACOPP/CSJT-TST): I – auxiliar as atividades da Comissão Nacional de Promoção à Conciliação (CONAPROC) na elaboração de propostas de projetos e programas relacionados às políticas públicas de solução adequada de disputas; II – assegurar a execução de projetos e programas relacionados à política pública nacional de tratamento adequado de disputas de interesses da Justiça do Trabalho; III – acompanhar projetos e programas implementados como parte da política pública nacional de tratamento adequado de disputas de interesses da Justiça do Trabalho; IV – realizar a interlocução permanente com magistrados integrantes dos Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (NUPEMEC-JT) e Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC-JT) dos Tribunais Regionais do Trabalho; V – organizar a Semana Nacional de Conciliação Trabalhista; VI – organizar

o Encontro Nacional de Coordenadores e Supervisores de NUPEMECS e CEJUSCS; VII – organizar o Encontro Nacional de Servidores que atuam em NUPEMECS e CEJUSCS; VIII – organizar e assessorar as reuniões da Comissão Nacional de Promoção à Conciliação (CONAPROC); IX – acompanhar os dados estatísticos da política de tratamento adequado de conflitos de interesses da Justiça do Trabalho; X – promover a tramitação da etapa de conciliação dos conflitos coletivos de competência originária do Tribunal Superior do Trabalho; XI – promover e realizar todos os atos de impulso do procedimento de mediação pré-processual previsto no Ato 168/2016 da Presidência do TST; XII – auxiliar o Centro de Conciliação do Tribunal Superior do Trabalho (art. 2.º da Resolução Administrativa 2.398/2022 do TST).

Foi instituído o Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas do Tribunal Superior do Trabalho (CEJUSC/TST), com as seguintes atribuições: I – executar ações voltadas ao cumprimento da Política Judiciária de tratamento adequado dos conflitos de interesses; II – executar as atividades planejadas e promovidas pela Comissão Nacional de Promoção à Conciliação (CONAPROC); III – organizar as pautas e adotar as providências necessárias à realização das audiências de mediação e conciliação nos dissídios individuais que tramitam no Tribunal Superior do Trabalho, especialmente se a negociação for global e envolver processos de dois ou mais regionais, sem prejuízo das atividades integradas e coordenadas junto aos Tribunais Regionais do Trabalho (art. 8.º da Resolução Administrativa 2.398/2022 do TST).

Faculta-se a qualquer das partes, por intermédio de seu procurador, solicitar a designação de audiência de conciliação mediante petição dirigida ao Relator do processo ou pelo preenchimento de formulários disponíveis na página do TST ou outros meios eletrônicos criados para esse fim. Em se tratando de processo ainda não distribuído, o pedido de designação de audiência de mediação e conciliação deve ser dirigido ao Ministro Presidente do Tribunal Superior do Trabalho (art. 9.º da Resolução Administrativa 2.398/2022 do TST).

O Ministro Relator pode, de ofício, determinar a realização de audiência de conciliação nos processos que entender existir razoável possibilidade de solução consensual ou encaminhá-los ao Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas do Tribunal Superior do Trabalho (CEJUSC/TST) que, por delegação, exercerá todos os atos processuais, inclusive a homologação do acordo (art. 10 da Resolução Administrativa 2.398/2022 do TST).

Homologada a conciliação, deve-se determinar a baixa dos autos para que o órgão de origem acompanhe o cumprimento dos termos ajustados, bem como proceda à execução na hipótese de descumprimento (art. 15 da Resolução Administrativa 2.398/2022 do TST).

✦ **Súmulas, Orientações Jurisprudenciais e Precedentes Normativos**

Súmula 259 do TST: Termo de conciliação. Ação rescisória. Só por ação rescisória é impugnável o termo de conciliação previsto no parágrafo único do art. 831 da CLT.

Súmula 418 do TST: Mandado de segurança visando à homologação de acordo (nova redação em decorrência do CPC de 2015). A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança.

Orientação Jurisprudencial 376 da SBDI-I do TST: Contribuição previdenciária. Acordo homologado em juízo após o trânsito em julgado da sentença condenatória. Incidência sobre o valor homologado. É devida a contribuição previdenciária sobre o valor do acordo celebrado e homologado após o trânsito em julgado de decisão judicial, respeitada a proporcionalidade de valores entre as parcelas de natureza salarial e indenizatória deferidas na decisão condenatória e as parcelas objeto do acordo.

Orientação Jurisprudencial 34 da SDC do TST: Acordo extrajudicial. Homologação. Justiça do Trabalho. Prescindibilidade. É desnecessária a homologação, por Tribunal Trabalhista, do acordo extrajudicialmente celebrado, sendo suficiente, para que surta efeitos, sua formalização perante o Ministério do Trabalho (art. 614 da CLT e art. 7.º, inciso XXVI, da Constituição Federal).

Art. 765. Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas.

1. IMPULSO OFICIAL

O Código de Processo Civil de 2015 prevê que o “processo começa por iniciativa da parte e se desenvolve por impulso oficial, salvo as exceções previstas em lei” (art. 2.º).

Por ser um princípio de Teoria Geral do Processo, há incidência no processo do trabalho.

O impulso de ofício também é aplicado ao processo do trabalho, consoante o art. 765 da CLT, ao prever que os juízos e tribunais do trabalho têm ampla liberdade na direção do processo e devem velar pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas.

Ainda a respeito dos poderes do juiz na direção do processo e dos poderes instrutórios do juiz, cabe destacar os arts. 139 e 370 do CPC de 2015.

Art. 766. Nos dissídios sobre estipulação de salários, serão estabelecidas condições que, assegurando justos salários aos trabalhadores, permitam também justa retribuição às empresas interessadas.

1. EQUIDADE

A equidade é apontada como meio de interpretação e integração do Direito. Entretanto, a sua incidência normalmente ocorre no plano do Direito material, ou seja, na disciplina das relações jurídicas materiais.

Tanto é assim que é prevista no art. 8.º, *caput*, da CLT, ao assim dispor: “As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público”.

Logo, o juiz pode aplicar a equidade, no sentido de amenizar o rigor da norma jurídica, retificando eventuais distorções. Isso significa a interpretação mais branda (equitativa), corrigindo as injustiças da norma abstrata na aplicação de situações em concreto, levando em conta as suas particularidades. Trata-se de equidade em sua origem grega, ou seja, *epieikeia*.

Nesse sentido, o art. 852-I, § 1.º, da CLT, que se refere ao procedimento sumaríssimo trabalhista, estabelece que o juiz adotará em cada caso a decisão que reputar mais justa e equânime, atendendo aos fins sociais da lei e as exigências do bem comum.

A segunda concepção da equidade, de origem romana (*aequitas*), significa a criação de regra jurídica para o caso concreto, possibilitando a decisão sem vinculação às disposições legais, mas sim conforme os critérios de justiça²⁵⁹.

De acordo com o art. 140, parágrafo único, do Código de Processo Civil de 2015, o juiz só decidirá por equidade nos casos previstos em lei.

Nesse contexto, o art. 766 da CLT dispõe que nos dissídios sobre estipulação de salários devem ser estabelecidas condições que garantam salários justos aos trabalhadores e também permitam a justa retribuição às empresas interessadas, indicando a importância da equidade no exercício do poder normativo pela Justiça do Trabalho.

Art. 767. A compensação, ou retenção, só poderá ser arguida como matéria de defesa.

1. COMPENSAÇÃO OU RETENÇÃO

A compensação é forma indireta de extinção da obrigação.

Segundo o art. 368 do Código Civil de 2002, se duas pessoas forem, ao mesmo tempo, credor e devedor uma da outra, as duas obrigações se extinguem, até onde se compensarem.

Ocorre quando o devedor também possui crédito em face do credor, havendo reciprocidade de dívidas, as quais devem ser líquidas, vencidas e de coisas fungíveis (isto é, podem ser substituídas por outras da mesma espécie, qualidade e quantidade, nos termos do art. 85 do Código Civil de 2002, indicando que as dívidas devem ser homogêneas, da mesma natureza), nos termos do art. 369 do Código Civil de 2002. Mesmo se forem do mesmo gênero as coisas fungíveis, objeto das duas prestações, não se compensarão, caso se verifique que diferem na qualidade, quando especificada no contrato (art. 370 do Código Civil de 2002).

De acordo com a Súmula 18 do TST, a compensação, na Justiça do Trabalho, está restrita a dívidas de natureza trabalhista. Logo, o empregador não pode alegar a compensação a respeito de eventual crédito de natureza civil que possua em face do empregado.

Ainda assim, com a ampliação da competência da Justiça do Trabalho, decorrente da Emenda Constitucional 45/2004, pode-se dizer que, no processo trabalhista, a compensação apenas é admitida quanto a dívidas da mesma natureza, por exemplo, decorrentes do contrato de emprego ou da relação de trabalho.

A compensação, entretanto, não se confunde com a mera dedução de valor pago, a qual deve ser determinada até mesmo de ofício pelo juiz, para que não ocorra o enriquecimento indevido da parte. A respeito da dedução de valor pago, cf. Orientação Jurisprudencial 415 da SBDI-I do TST.

O Tribunal Superior do Trabalho fixou tese vinculante em incidente de recurso de revista repetitivo (Tema 252) no sentido da reafirmação da Orientação Jurisprudencial 415 da SBDI-I do TST (TST, Pleno, RR-0011171-38.2022.5.15.0131, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, j. 25.08.2025).

A retenção, assim como a compensação, só pode ser alegada como matéria de defesa, ou seja, na contestação, sob pena de preclusão.

²⁵⁹ Cf. DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 178-179.

Na retenção, quem retém a coisa também deve ser credor. Além disso, deve deter a coisa de forma legítima, sendo necessária uma relação de conexão entre o crédito e a coisa retida, não devendo haver impedimento legal ou contratual ao seu exercício.

A retenção tem como objetivo garantir o crédito que o detentor possui. Exemplificativamente, seria possível o empregador (réu) reter instrumento de trabalho do autor, alegando que este lhe causou dano quando da prestação do serviço. Nesse caso, aquele alega a existência de um crédito, retendo a coisa para garantir o seu pagamento.

◆ Súmulas, Orientações Jurisprudenciais e Precedentes Normativos

Súmula 18 do TST: Compensação. Justiça do Trabalho. Natureza. A compensação, na Justiça do Trabalho, está restrita a dívidas de natureza trabalhista.

Súmula 48 do TST: Compensação. A compensação só poderá ser arguida com a contestação.

Orientação Jurisprudencial 415 da SBDI-I do TST: Horas extras. Reconhecimento em juízo. Critério de dedução/abatimento dos valores comprovadamente pagos no curso do contrato de trabalho. A dedução das horas extras comprovadamente pagas daquelas reconhecidas em juízo não pode ser limitada ao mês de apuração, devendo ser integral e aferida pelo total das horas extraordinárias quitadas durante o período imprescrito do contrato de trabalho (DEJT 15.02.2012).

Orientação Jurisprudencial 356 da SBDI-I do TST: Programa de incentivo à demissão voluntária (PDV). Créditos trabalhistas reconhecidos em juízo. Compensação. Impossibilidade os créditos tipicamente trabalhistas reconhecidos em juízo não são suscetíveis de compensação com a indenização paga em decorrência de adesão do trabalhador a programa de incentivo à demissão voluntária (PDV).

Art. 768. Terá preferência em todas as fases processuais o dissídio cuja decisão tiver de ser executada perante o Juízo da falência.

1. EXECUÇÃO DO CRÉDITO TRABALHISTA

Nos casos de falência e recuperação judicial da empresa, atualmente disciplinadas na Lei 11.101/2005, cabe verificar como se realizar a execução do crédito trabalhista.

Defende-se o entendimento de que a ação trabalhista em face da massa falida deve prosseguir na Justiça do Trabalho somente até a conclusão da liquidação do crédito trabalhista.

O processo trabalhista não se suspende com a decretação da falência, mas, de acordo com o entendimento acima, após a liquidação, a execução do crédito deve ser processada no juízo universal da falência.

Efetivamente, após a liquidação do crédito na Justiça do Trabalho, ele deve ser habilitado na falência, inclusive para que possa integrar o quadro-geral de credores (arts. 6.º, § 2.º, parte final, e 18 da Lei 11.101/2005).

Nesse sentido, os §§ 1.º e 2.º do art. 6.º da Lei 11.101/2005, além de excepcionarem as ações de natureza trabalhista da suspensão decorrente da decretação da falência, determinam o seu prosseguimento na Justiça do Trabalho até a liquidação do crédito trabalhista (art. 76 da Lei 11.101/2005).

Após, entende-se que a execução desse crédito deve ocorrer perante o juízo universal da falência, com a sua inclusão na classe própria (art. 6.º, § 3.º, parte final, da Lei 11.101/2005).

Ademais, é possível a reserva de valor no juízo falimentar, para futuro pagamento do crédito trabalhista, quando da sua execução. Efetivamente, o art. 6.º, § 3.º, do mesmo diploma legal, prevê que o juiz do trabalho pode determinar a “reserva” da importância que estimar devida na falência.