

SENTENÇA TRABALHISTA

Edna Maria Fernandes Barbosa *

A sentença é o ato do juiz que implica alguma das situações previstas nos arts. 267 e 269, do Código de Processo Civil, sendo o meio ou instrumento de que se serve o Estado para composição da lide.

Assim dispõem os supramencionados artigos:

Art. 267. Extingue-se o processo sem resolução do mérito:

I – quando o juiz indeferir a petição inicial;

II – quando ficar parado durante mais de 1 (um) ano por negligência das partes;

III- quando, por não promover os atos e diligências que lhe competir, o autor abandonar a causa por mais de 30 (trinta) dias;

IV – quando se verificar a ausência de pressupostos de constituição e de desenvolvimento válido e regular do processo;

V – quando o juiz acolher a alegação de preempção, litispendência ou de coisa julgada;

VI – quando não concorrer qualquer das condições da ação, como a possibilidade jurídica, a legitimidade das partes e o interesse processual;

VII – pela convenção de arbitragem;

VIII – quando o autor desistir da ação;

IX – quando a ação for considerada intransmissível por disposição legal;

X – quando ocorrer confusão entre autor e réu;

XI – nos demais casos previstos neste Código.

* Juíza do Trabalho Titular da 3ª Vara do Trabalho de Boa Vista do TRT 11ª Região. Doutoranda pela Universidade católica de Santa Fé – Argentina. Mestre em Direito Privado pela Universidade Federal de Pernambuco. Especialista em Direito Civil e Processual Civil pelo CIESA. Professora de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.

Art. 269. Haverá resolução do mérito:

- I – quando o juiz acolher ou rejeitar o pedido do autor;
- II – quando o réu reconhecer a procedência do pedido;
- III – quando as partes transigirem;
- IV – quando o juiz pronunciar a decadência ou a prescrição;
- V – quando o autor renunciar ao direito sobre que se funda a ação.

Na verdade, o mundo ideal seria aquele sem conflitos, onde todos se entenderiam, sem brigas, sem contendas, sem lide. Ocorre que ainda não chegamos a esse grau ideal da compreensão humana e, não raras vezes, existem conflitos de interesses. E, para solucionarmos os conflitos dispomos de várias formas:

- a) autotutela – pela força, onde se submete o interesse alheio ao próprio (forma repudiada pelo nosso ordenamento jurídico);
- b) autocomposição – quando se consegue um acordo e ocorre uma mútua limitação de interesses;
- c) arbitragem – onde se confia a um terceiro a resolução do conflito;
- d) Comissões de Conciliação Prévia – comissão paritária formada por representantes dos empregados e dos empregadores (art. 625 A-E, CLT);
- e) jurisdição – função própria e exclusiva do Estado de solucionar os conflitos de interesses da sociedade, detendo o monopólio do uso da força.

Na Jurisdição, temos as seguintes espécies de processos judiciais:

- a) Processo Civil – ressarcimento econômico (patrimônio)
- b) Processo Penal – punição (liberdade)
- c) Processo Trabalhista – verbas salariais

Em se tratando do Processo do Trabalho, quais são suas características diferenciadoras da jurisdição trabalhista?

- órgãos próprios de jurisdição;
- função precipuamente conciliatória;
- legislação própria (CLT, datada de 1943);
- poder normativo nos tribunais (nos dissídios coletivos)
- gratuidade para o hipossuficiente
- inversão do *ônus probandi*
- protecionismo do empregado
 - impulso *ex officio*
 - despersonalização do empregador (as alterações na estrutura jurídica da empresa não afetam os direitos trabalhistas)
 - *jus postulandi* das partes
 - possibilidade de reclamação verbal.

Imaginemos então que, em um caso concreto, o trabalhador busque a solução do conflito através da Jurisdição. Indaga-se: o que é Jurisdição? “É o poder de julgar do Estado. É una e indivisível no território nacional”¹. Supõe provocação da parte e imparcialidade do Juiz.

Ocorre que essa Jurisdição só pode ser exercida nos limites da competência, mas de qual competência estamos falando? daquela disposta na Constituição Federal (art.114) que prevê expressamente a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar:

- I – as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
- II – as ações que envolvam exercício do direito de greve;
- III – as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;
- IV – os mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data*, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;
- V – os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;
- VI – as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;
- VII – as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;
- VIII – a execução, de ofício, das contribuições previstas no art. 195, I, a e II, e seus acréscimos legais, decorrentes da sentença que proferir;
- IX – outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei;

¹ MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Manual Esquemático de Direito e Processo do Trabalho. Saraiva. São Paulo: 2006, p.160.

§1º. Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros;

§2º. Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente;

§3º. Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

Importante ressaltar ainda, para uma melhor compreensão sobre o caminho processual lógico-jurídico trilhado pelo magistrado ao elaborar uma sentença, a observância dos Princípios do Processo do Trabalho. São eles:

- subsidiariedade - (art. 769, CLT). Utilização do Direito Processual Civil como fonte subsidiária do Direito Processual do Trabalho, nos casos omissos, desde que haja compatibilidade com o ordenamento processual trabalhista.

- concentração de recursos – irrecorribilidade das decisões interlocutórias (que não são terminativas do feito).

- dispositivo – (art. 2º, CPC). O processo deve ser iniciado pelo autor, não cabendo ao juiz ou tribunal conhecer de ofício de qualquer causa.

- instrumentalidade das formas – (arts. 154 e 244, CPC). Os atos processuais serão considerados válidos se atingida a finalidade a que se destinavam, ainda que realizados por forma distinta.

- oralidade – (arts. 847 e 850, CLT). No Processo do Trabalho há predomínio da palavra sobre a escrita.

- livre convicção do juiz – (art. 131, CPC). O juiz tem ampla liberdade para apreciação das provas.

- celeridade e economia processual – (art. 5º, LXXVIII, da CF). Ocorre o máximo de atuação da lei com o mínimo de atividade processual, combatendo-se os expedientes protelatórios.

- concentração – (art. 849, CLT). Busca-se a solução do litígio numa única audiência.

- conciliação – (arts. 846 e 850, CLT). O processo só será julgado se não for possível compor o litígio mediante acordo judicial. É primordial no Processo do Trabalho.

- lealdade processual – (arts 14, I e 17, CPC). É o dever das partes de colaborar para o esclarecimento da verdade, não alterando a realidade dos fatos, opôr resistência ao curso regular do processo ou buscar a obtenção de lucro através deste.

- eventualidade – (art. 303, CPC). As partes devem apresentar todas as alegações na oportunidade processual própria, sob pena de preclusão.

- indisponibilidade de direitos - (art. 9º, CLT). Não se admite acordo judicial prejudicial ao empregado.

- *non reformatio in pejus* – (arts. 505 e 515, CPC). É vedado o julgamento que piore ainda mais a situação daquele que recorreu.

- aplicação imediata das leis processuais

- aplicação da lei do local da execução do contrato – (solução do conflito de leis no espaço: a lei aplicável à controvérsia não é a do país em que se celebrou o contrato, mas a do país em que ele será cumprido, isto é, onde se dará a prestação dos serviços por parte do empregado, mesmo que a competência para dirimir a controvérsia seja de outro país). Súmula nº 207 do TST.

- dialeticidade – os recursos devem ser fundamentados, atacando especificamente os óbices levantados pela decisão recorrida ao acolhimento da pretensão (Súmula nº 422 do TST).

Assim, ao ajuizar uma reclamatória trabalhista, o trabalhador, no exercício do direito de postular (*jus postulandi*) ou acompanhado de advogado, busca o pronunciamento do Estado (jurisdição) a uma pretensão de direito seu que entende haver sido violado.

O Juiz, após a tramitação regular do processo: propostas infrutíferas de conciliação (duas), depoimentos das partes, oitiva de testemunhas, apresentação de documentos e alegações finais (ou razões finais), DECIDE, e o faz através uma SENTENÇA.

A Sentença é, portanto, o ato pelo qual o juiz decide ou não o mérito da causa (art. 162, § 1º, CPC). Nos tribunais recebe o nome de *acórdão*.

É terminativa quando não aprecia o mérito, como quando se acolhe a exceção de incompetência, a falta de pressupostos processuais ou a ausência de condições da ação

(art. 267, CPC). Definitiva, quando aprecia o mérito, acolhendo ou não o pedido do reclamante, como o reconhecimento da dispensa sem justa causa, o acolhimento da prescrição, a condenação em indenização etc.

A estrutura da sentença é formada por:

1) *relatório*: um breve relato geral da ação, mencionando o objeto do pedido, o teor da contestação, as provas colhidas, os incidentes etc. No procedimento sumaríssimo não haverá relatório (art. 852-A, I, CLT);

2) *fundamentação*: Conforme ensina Calamandrei² “A fundamentação das sentenças é certamente uma grande garantia de justiça, quando consegue reproduzir exatamente, como num esboço topográfico, o itinerário lógico que o juiz percorreu para chegar à sua conclusão”.

A fundamentação é o motivo que levou o juiz a julgar de tal ou qual forma, o desenvolvimento de seu raciocínio. No Estado de Direito, onde se coíbem os livres arbítrios, supervaloriza-se a fundamentação dos atos judiciais, administrativos ou não. É na fundamentação que a parte vislumbra onde houve o equívoco ou o acerto do magistrado, propiciando-lhe o exercício do direito de defesa e de recurso. Daí a CF/88 ter instituído a necessidade de fundamentação de todas as decisões do Poder Judiciário, sob pena de nulidade (art. 93, IX);

3) *dispositivo ou conclusão*: contém a decisão da sentença, através da qual o magistrado declara, constitui, desconstitui, ordena, condena etc. É a solução apontada à lide, aos fatos nela desenrolados ou elencados no processo. Só a parte conclusiva da sentença é que transita em julgado.

² CALAMANDREI, Piero. Eles, os Juízes. Martins Fontes. São Paulo: 1995, p.175.

Mas, quais são os limites da sentença?

A sentença deve restringir-se ao pedido, sob pena de o magistrado incorrer no julgamento:

1. *ultra petita* – proferida além do pedido formulado na petição inicial. Ex.: deferir mais horas extras do que as pleiteadas, ainda que a prova demonstre que o pedido foi inferior ao direito;
2. *extra petita* – proferida fora dos limites do petitório. Ex.: deferir aviso prévio, quando se pediu apenas a liberação do FGTS;
3. *citra petita* – proferida aquém do pedido. Ex.: omite o tópico das horas extras pleiteadas, deixando de apreciar o pedido em sua inteireza, ou seja, quanto às horas extras laboradas nos feriados.

Convém mencionar que a sentença traz ínsita a eficácia da coisa julgada quando dela não mais couber recurso. Importante ressaltar também que coisa julgada material é a eficácia que torna imutável e indiscutível a sentença não mais sujeita a recurso ordinário, revista ou extraordinário (art. 467, CPC); quando não mais se puder discutir no mesmo ou em outro processo o que já foi decidido.

A sentença pode deferir todos os pedidos, parcialmente ou indeferi-los. No primeiro caso, a decisão será pela TOTAL PROCEDÊNCIA DA AÇÃO; no segundo, PARCIAL PROCEDÊNCIA OU PROCEDÊNCIA EM PARTE; e no terceiro, TOTAL IMPROCEDÊNCIA.

A sentença há de ser clara, precisa e noticiada às partes. Se apresentar obscuridade, contradição ou omissão em ponto sobre o qual o juiz deveria se pronunciar, será cabível o recurso de Embargos de Declaração, para sanar a irregularidade.

Embargos significam recurso impetrado ao próprio juiz ou tribunal prolator da sentença ou acórdão, para que os declare, reforme ou revogue. Os Embargos de Declaração, no direito trabalhista brasileiro, podem ser oferecidos contra decisão, sentença ou acórdão, buscando tornar o ato judicial claro e inteligível a quem toma conhecimento, complementando-o através do apontamento de omissões ou afastando contradições ou obscuridades. (art. 535/538, CPC)

Art. 535. Cabem embargos de declaração quando:
I – houver, na sentença ou no acórdão, obscuridade ou contradição;
II- for omitido ponto sobre o qual devia pronunciar-se o juiz ou tribunal.

Contraditória é a decisão que encarna, em si mesma, duas ou mais posições ou proposições, demonstrando verdadeira desordem no pensamento do julgador.

Omissa é a decisão que não se pronuncia sobre ponto pleiteado pelas partes.

Obscura é a sentença que abriga falta de clareza nas idéias e nas expressões. É a decisão ininteligível, que não permite o entendimento do julgado.

Os Embargos serão opostos no prazo de 5 (cinco) dias, em petição dirigida ao juiz ou relator, com indicação do ponto obscuro, contraditório ou omissivo, não estando sujeito a preparo. (art. 536, CPC)

O juiz julgará os Embargos em 5 (cinco) dias; nos tribunais, o relator os apresentará em mesa na sessão subsequente, proferindo voto (art. 537, CPC).

Os Embargos de Declaração interrompem o prazo para a interposição de outros recursos, por qualquer das partes e quando forem manifestamente protelatórios, ou seja, tenham a nítida intenção de retardar o feito, o juiz ou tribunal, declarando que o são, condenará o embargante a pagar ao embargado multa não excedente a 1% (um por cento) sobre o valor da causa. Na reiteração de Embargos protelatórios, a multa é elevada a até 10% (dez por cento), ficando condicionada a interposição de qualquer outro recurso ao depósito do valor respectivo. (Parágrafo único, art. 538, CPC).

Há ainda a interposição de Embargos de Declaração com efeito modificativo para prequestionamento. A previsão para interposição dos Embargos de Declaração para prequestionamento encontra abrigo na orientação emanada da Súmula nº 211, do C. TST: “Inadmissível o recurso especial quanto à questão que, a despeito da oposição de embargos declaratórios, não foi apreciada pelo Tribunal *a quo*.”

Nesse sentido, enfatiza-se a bem lançada idéia de Giovanni Mansur Pantuzzo que alinhava uma clara definição do tema:

Consiste o prequestionamento na discussão, no debate, pela Corte local, das questões constitucionais ou federais que se pretende submeter aos Tribunais Superiores, via recurso excepcional. Em outras palavras, **considerar-se-á prequestionada determinada questão quando esta tenha sido ventilada na decisão, isto é, quando o Tribunal local tenha emitido júízo de valor explícito a seu respeito.**³

³ PANTUZZO, Giovanni Mansur. In Prática dos Recursos Especial e Extraordinário. Ed. Del Rey : Belo Horizonte, 1998, pg.81)

Referências Bibliográficas

CALAMANDREI, Piero. Eles, os Juízes. Martins Fontes. São Paulo: 1995, p.175.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Manual Esquemático de Direito e Processo do Trabalho. Saraiva. São Paulo: 2006, p.160.

PANTUZZO. Giovanni Mansur. In Prática dos Recursos Especial e Extraordinário. Ed. Del Rey : Belo Horizonte, 1998, pg.81)