

VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

JACKSON PASSOS SANTOS

NORMA SUELI PADILHA

NELCI LURDES GAYESKI MENEGUZZI

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho III [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Jackson Passos Santos; Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi; Norma Sueli Padilha. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-180-6

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito Governança e Políticas de Inclusão

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VIII Encontro Virtual do CONPEDI (2; 2025; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

Apresentação

Com a grata honra de participarmos do VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI na coordenação do GT 33 – DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II, temos a satisfação de divulgar o resultado dos artigos aprovados e apresentados no evento, por autores que representam Programas de Pós Graduação em Direito de diversas regiões do País, reunindo docentes e discentes, por meio deste grupo de trabalho, que agrega pesquisa de extrema qualidade, cujos temas e abordagem contribuem de forma inequívoca para o aprofundamento e disseminação de temáticas atuais, interessantes e relevantes para o Direito do Trabalho e o Meio Ambiente do Trabalho, artigos disponibilizados na íntegra ao público em geral, conforme sumariado abaixo:

O primeiro artigo a ser apresentado, sob o título “A AUTOMAÇÃO E A NECESSIDADE DA UTILIZAÇÃO DO PRINCÍPIO DA FELICIDADE NO MEIO AMBIENTE LABORAL PARA A PROMOÇÃO DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL”, dos autores Valmir César Pozzetti, José Alcides Queiroz Lima e Marie Joan Nascimento Ferreira, tem como objetivo analisar o fenômeno da automação no meio ambiente de trabalho e verificar se as relações que ocorrem neste meio laboral, observam o princípio do desenvolvimento sustentável no âmbito do meio ambiente de trabalho digno e se atendem, concomitantemente, ao princípio da felicidade no meio ambiente laboral garantindo-se empregos decentes.

Os autores Liège Novaes Marques Nogueira, Fernanda Veiga De Magalhaes e Carolina Silvestre apresentaram o artigo “A DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR COM CÂNCER À LUZ DA SÚMULA 443 DO TST”, no qual se examina a vedação à dispensa discriminatória de trabalhadores diagnosticados com câncer, com foco na interpretação conferida pela Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Por sua vez, os autores Liana Aparecida de Oliveira Batista, Beatriz Sprizão de Oliveira Bruning Costa e Liège Novaes Marques Nogueira apresentam a pesquisa intitulada “O REGIME CLT PARA SERVIDORES PÚBLICOS: CONSTITUCIONALIDADE E REPERCUSSÕES JURÍDICO-ADMINISTRATIVAS DA DECISÃO DO STF”, este artigo tem como objetivo analisar a constitucionalidade da aplicação do regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) aos servidores públicos, com base na recente decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) e na legislação vigente.

No artigo intitulado “A (IN)CONSTITUCIONALIDADE DO ENQUADRAMENTO DO GRAU DE INSALUBRIDADE DECORRENTE DA REFORMA TRABALHISTA”, os autores Eduardo Augusto Gonçalves Dahas e Aline Aparecida Mucellini de Souza, abordam a temática do enquadramento do grau de insalubridade após a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17), a qual ampliou a importância da negociação coletiva, concedendo mais autonomia às negociações entre sindicatos e empregadores, tendo como uma de suas flexibilizações, a possibilidade de negociação por acordo ou convenção coletiva do enquadramento do grau de insalubridade (art. 611-A, XII da CLT).

Na sequência, os autores Eduardo Augusto Gonçalves Dahas e Roberta Onofre Ramos trouxeram a pesquisa sobre “A RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL NO CONTRATO DE TERCEIRIZAÇÃO NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA”, na qual analisa-se o Tema 725 do Supremo Tribunal Federal que afirma que é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantendo a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

O artigo intitulado “TRABALHADORES PLATAFORMIZADOS: UMA ANÁLISE DAS RECLAMAÇÕES CONSTITUCIONAIS NO STF” foi apresentado pelos autores Flávia Moreira Guimaraes Pessoa, Raíssa Passos Coelho e Brendha Ellen Rodrigues Silva, e tem como analisar os fundamentos das decisões monocráticas do Supremo Tribunal Federal proferidas em sede de Reclamação Constitucional, acerca do reconhecimento pela Justiça do Trabalho de vínculo empregatício de motoristas e motociclistas que realizam o transporte de pessoas e a entrega de mercadorias através de aplicativos, também conhecidos como trabalhadores plataformizados.

A partir da discussão social e dos projetos legislativos sobre as alterações da jornada de trabalho Glauber Cavalcante Pinheiro nos apresenta o artigo “A EXTINÇÃO DA ESCALA 6X1: DIFICULDADES, BENEFÍCIOS E POSSÍVEIS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO”, nos trazendo a reflexão sobre os pontos negativos e positivos sobre eventual alteração legislativa.

No artigo “VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOS TRABALHADORES RURAIS”, Maria Eduarda Rebelatto Santana, Antonio Jose Saviani da Silva Fernanda e Rafante Peres Ponzo, nos conduzem à discussão sobre a realidade social de uma grande parcela da população brasileira e a necessidade de amparo estatal e reconhecimento de seus direitos.

Sob o prisma constitucional o artigo “EQUIDADE DE GÊNERO ENTRE HOMENS E MULHERES NO BRASIL APÓS A RATIFICAÇÃO DAS CONVENÇÕES N. 100 E N. 111 DA OIT” de autoria de Camila Zangiacomo Cotrim Tsuruda, Dayana Dos Anjos Rodrigues Mattos Magalhães e Paulo Campanha Santana, abordam tema de extrema relevância nas relações de trabalho.

O artigo “A (IN)DEVIDA OBRIGATORIEDADE DE LIMITAÇÃO DO VALOR DA CONDENAÇÃO AOS VALORES ATRIBUÍDOS À INICIAL NA PETIÇÃO INICIAL TRABALHISTA” de autoria de Alessandra Souza Menezes e Paulo Campanha Santana, aborda o impacto das decisões do Supremo Tribunal Federal no acesso à Justiça.

As relações do trabalho na perspectiva empresarial e a utilização do instrumento de compliance para garantia dos direitos fundamentais é o tema do artigo “O PAPEL DO COMPLIANCE TRABALHISTA NA EFETIVIDADE DA SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: UMA ANÁLISE À LUZ DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS”, de autoria de Rodrigo Goldschmidt, Micheline Simone Silveira Rocha e Hannah Porto Yamakawa.

As decisões do Supremo Tribunal Federal em relação à legalidade da terceirização irrestrita é o cerne do artigo “TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM: VISÃO LIBERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL”, de autoria de Paulo Mazzante de Paula, Diego Fernandes Cruz Villela e Matheus Arcoleze Marelli.

A Inteligência Artificial (IA) está transformando as relações de trabalho, gerando desafios e oportunidades jurídicas, assim como a necessidade de adaptar o ordenamento jurídico para equilibrar inovação tecnológica e dignidade do trabalho é o foco do artigo “O TRABALHO NO PERÍODO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: DESAFIOS E PERSPECTIVAS JURÍDICAS DE REGULAÇÃO” de autoria de Gil César Costa De Paula.

O artigo “RISCOS PSICOSSOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO: NR-1 E A EXIGIBILIDADE DO GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS” de autoria Mariana Lúcia da Silva, Ariany Soares Cançado analisa a inclusão dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) pela Portaria MTE nº 1.419/2024, demonstrando necessidade de alinhar a legislação brasileira às diretrizes internacionais de saúde e segurança no trabalho.

A discriminação de gênero, racial e salarial no Brasil destacando a necessidade de políticas públicas, legislação antidiscriminatória e compromisso organizacional com a inclusão para

promover um mercado de trabalho mais justo e sustentável é a essência do artigo “MECANISMOS DE EXCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO: DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO, RACIAL E SALARIAL E DESAFIOS DE SUPERAÇÃO” de autoria Claudia Maria Da Silva Bezerra, Suely De Oliveira Santos Feitosa, Alexsandro José Rabelo França.

O artigo intitulado “DESAFIOS REGULATÓRIOS DIANTE DA GLOBALIZAÇÃO E DA PLATAFORMIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO” de autoria Pedro Mauricio Simoes Pavoni, Bruna Gabriela Fávero, Marcos Antônio Striquer Soares critica o uso da autonomia da vontade para precarizar o trabalho, especialmente no contexto digital e transnacional, defendendo uma reforma normativa que fortaleça a proteção dos direitos dos trabalhadores e a responsabilidade social empresarial.

A análise da evolução da proteção legal às mulheres no direito do trabalho, destacando marcos legislativos, mobilizações feministas e desafios persistentes na busca pela equidade de gênero no ambiente laboral é o cerne do artigo “DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO DIREITO DO TRABALHO: AVANÇOS HISTÓRICOS E DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS NA GARANTIA DOS DIREITOS DAS MULHERES” de autoria Maurício Londero.

O artigo “NOVAS TECNOLOGIAS E DIREITO DO TRABALHO - UMA ANÁLISE DO TELETRABALHO E DO DIREITO À DESCONEXÃO NA SOCIEDADE DIGITAL” de autoria Maurício Londero examina como as novas tecnologias, especialmente no teletrabalho pós-COVID-19, transformaram o trabalho, demandando a regulamentação do direito à desconexão para proteger a saúde, a dignidade e a autonomia do trabalhador.

O estudo “SOCIEDADE 5.0: A CENTRALIDADE DO SER HUMANO NA INTEGRAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO E TECNOLOGIA EM PROL DOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS) DA AGENDA 2030” de autoria Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi analisa a Sociedade 5.0 como um modelo que busca recentralizar o ser humano na evolução tecnológica integrando trabalho e tecnologia para promover bem-estar social e dignidade humana, evidenciando de assegurar condições de trabalho decentes e dignas, alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030.

Prof. Dr. Jackson Passos Santos (Universidade Cruzeiro do Sul)

Profa. Dra. Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi (Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (URI – Santo Ângelo/RS e Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul–UNIJUI)

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha (Universidade Federal de Santa Catarina- UFSC)

A (IN)DEVIDA OBRIGATORIEDADE DE LIMITAÇÃO DO VALOR DA CONDENAÇÃO AOS VALORES ATRIBUÍDOS À INICIAL NA PETIÇÃO INICIAL TRABALHISTA

THE (UN)DUE OBLIGATION TO LIMIT THE AMOUNT OF THE SENTENCE TO THE VALUES ATTRIBUTED TO THE INITIAL LABOR PETITION

Alessandra Souza Menezes ¹
Paulo Campanha Santana ²

Resumo

Com as alterações advindas da Reforma Trabalhista, passou-se a exigir maior rigor técnico na elaboração da petição inicial, com a determinação de indicação dos valores a cada um dos pedidos formulados e alguns Tribunais Regionais do Trabalho têm limitado o valor da condenação àqueles indicados na inicial. Portanto, o objetivo da pesquisa é analisar se esta limitação fere princípios constitucionais e do processo do trabalho, pois não basta o ajuizamento da ação, e sim a efetividade na garantia ampla do direito dos trabalhadores. Para tanto, fruto de uma metodologia exploratória e hipotético-dedutiva, constatou que o próprio Tribunal Superior do Trabalho possui decisão em caráter não vinculante que garante a não limitação da condenação ao valor indicado na causa na petição inicial. Portanto, conclui-se que limitar a condenação ao valor indicado na inicial fere a principiologia que rege o processo do trabalho, sob pena de impor ao trabalhador um ônus que ele não terá condição de suportar e, também refletir sobre a necessidade de que o Tribunal Superior do Trabalho profira decisão de caráter vinculante para que o tema seja pacificado e para que se garanta o amplo acesso do trabalhador à justiça, a função social do processo e o não retrocesso social, a proteção aos valores sociais do trabalho, essenciais à concretude do princípio da dignidade da pessoa humana.

Palavras-chave: Valores da inicial, Reforma trabalhista, Processo do trabalho, Princípios processuais, Acesso à justiça

Abstract/Resumen/Résumé

With the changes resulting from the Labor Reform, greater technical rigor has become a requirement in the preparation of the initial claim, with the determination of indicating the values for each of the claims made, and some Regional Labor Courts have limited the amount of the award to those indicated in the initial claim. Therefore, the objective of the research is to analyze whether this limitation violates constitutional and labor procedure

¹ Advogada. Pós Graduada Lato Sensu pela PUC São Paulo (Núcleo COGEAE). Mestranda em Direito do Trabalho e Relações Sociais pelo Centro Universitário do Distrito Federal -UDF.

² Advogado, Mestre e Doutor em Direito pela UniCEUB. Coordenador do Programa de Mestrado em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas do Centro Universitário do Distrito Federal.

principles, since filing the lawsuit is not enough, but rather the effectiveness in broadly guaranteeing the rights of workers. To this end, as a result of an exploratory and hypothetical-deductive methodology, it was found that the Superior Labor Court itself has a non-binding decision that guarantees that the award is not limited to the amount indicated in the case in the initial claim. Therefore, it is concluded that limiting the sentence to the amount indicated in the initial complaint violates the principles that govern the labor process, under penalty of imposing on the worker a burden that he will not be able to bear, and also reflecting on the need for the Superior Labor Court to issue a binding decision so guarantee the worker's broad access to justice, the social function of the process and the non-social setback, the protection of the social values of work, essential to the concreteness of the principle of human dignity.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Initial values, Labor reform, Labor process, Procedural principles, Access to justice

INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista trouxe um rigor na elaboração da petição inicial com a determinação de indicação de valores aos pedidos formulados na petição inicial (CLT, art. 840). Essa novidade tem suscitado muitos questionamentos e entendimentos discrepantes, pois parte do Judiciário entende que o reclamante deve apresentar a petição inicial com pedidos liquidados com exatidão e outra parte entende que os pedidos devem ter os valores indicados por mera estimativa.

Por essa razão, muitas ações que não contêm a indicação dos valores com exatidão têm sido extintas sem resolução do mérito. Em casos em que há condenação, muitas decisões têm determinado que os valores da condenação sejam limitados àqueles indicados na petição inicial.

O objetivo deste artigo é analisar se esta limitação fere princípios constitucionais e do processo do trabalho, pois não basta o ajuizamento da ação, e sim a efetividade na garantia ampla do direito dos trabalhadores. Cumpre destacar que não se pode deixar de lado toda a lógica do processo trabalhista e a principiologia própria que o torna um ramo autônomo do Direito, a fim de se alcançar o ideal de justiça, que é dar a cada um o que é seu. Por essa razão, o referencial teórico para o estudo do tema será a principiologia própria do Direito Processual do Trabalho e o conceito de acesso à justiça.

Dessa forma, o tema central da pesquisa é a limitação da condenação ao valor da causa informado na inicial, sendo a problemática analisar em que medida esse limite imposto fere princípios constitucionais e do processo do trabalho. A discussão justifica-se, uma vez que, no âmbito dos 24 tribunais trabalhistas, há decisões conflitantes acerca do tema, havendo posicionamento no tribunal superior do trabalho, mas não vinculante. Logo, é necessária a pacificação do tema na justiça laboral, a fim de dar segurança jurídica.

Para responder o problema de pesquisa apresentado, o trabalho utilizou a metodologia exploratória e hipotético-dedutiva, com pesquisa bibliográfica e jurisprudencial. O trabalho inicia abordando os princípios que regem o processo do trabalho, a Constituição Federal e reforma trabalhista. Na sequência, tratará do artigo 840, §1º, da Consolidação das Leis Trabalhistas, interpretando-o à luz desses mencionados princípios.

1 OS PRINCÍPIOS INFORMADORES DO PROCESSO DO TRABALHO, A CONSTITUIÇÃO FEDERAL E A REFORMA TRABALHISTA

No período do Estado Liberal, o acesso à justiça era tido como algo natural, que não necessitava da intervenção estatal. Porém, a partir do Estado Social e do nascimento dos direitos sociais, se entendeu necessária a intervenção efetiva do Estado para a garantia desses direitos. Por essa razão, o acesso à justiça é tema diretamente ligado a um Estado que tenha interesse em fazer valer os direitos sociais, a fim de que tais direitos não se tornem letra morta (SOUTO MAIOR; SEVERO, 2017, p. 299).

Para a compreensão da função que o processo exerce na sociedade capitalista e do que significa a preservação de um processo trabalhista fundado no princípio da proteção, é preciso analisar os próprios parâmetros que o próprio Estado entendeu por bem adotar quanto ao “direito ao processo” ou “direito ao juiz” (SOUTO MAIOR; SEVERO, 2017, p. 303).

O movimento de acesso à justiça apresenta-se sob dois prismas: no primeiro, ressalta-se a necessidade de repensar o próprio direito; no segundo, a preocupação se dá com as reformas a serem introduzidas no ordenamento jurídico, para a satisfação do no direito, uma vez que pouco ou nada se vale uma bela declaração de direito sem remédios ou mecanismos específicos que lhes deem efetividade (SOUTO MAIOR, SEVERO, p. 301).

Sob o primeiro prisma (método de pensamento), o movimento é uma reação à noção do direito como conjunto de normas, estruturadas e hierarquizadas, cujo sentido e legitimidade somente se extraem da própria coerência do sistema. Sob o segundo prisma, o movimento se desenvolve em três direções, chamadas “as ondas do movimento do acesso à justiça”: a primeira onda diz respeito aos obstáculos econômicos de acesso à justiça e consiste na preocupação com os problemas que os pobres possuem para a defesa dos seus direitos (tanto judicial quanto extrajudicial) (SOUTO MAIOR, SEVERO, p. 301).

Do ponto de vista extrajudicial, há a pobreza jurídica e judicial há a pobreza econômica. Para a solução do problema no âmbito extrajudicial, sugere-se a informação sobre os direitos que lhe são pertinentes e a assistência jurídica para a solução de conflitos por órgãos não judiciais. No âmbito judicial, é preciso que os pobres tenham conhecimento acerca dos direitos sociais, inclusive quanto à supressão ou minimização dos custos do processo e custos com advogado (SOUTO MAIOR, SEVERO, p. 301).

A segunda onda, de natureza organizacional se refere à adequação dos institutos processuais, especialmente quanto à legitimidade para ação, às novas realidades criadas pela massificação das relações humanas, gerando uma gama de interesses difusos e coletivos, cuja

satisfação nem sempre é fácil diante das perspectivas do processo tradicional e, por fim, a terceira onda se refere à construção de um sistema processual mais humano, com implementação de formulas para simplificação dos procedimentos, pois as mudanças na lei material, com vistas a proporcionar novos direitos sociais, podem ter pouco ou nenhum efeito prático, sem uma consequente mudança no método de prestação jurisdicional (SOUTO MAIOR, SEVERO, p. 301).

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, afirma no art. 10, que toda pessoa tem direito a uma audiência justa e pública por parte de um tribunal independente e imparcial. Já, a Convenção Europeia dos Direitos do Homem, de 1950, dispõe que qualquer pessoa tem direito a que sua causa seja examinada, equitativa e publicamente, num prazo razoável, por um tribunal independente e imparcial.

O pacto civil dos Direitos Civis e Políticos, de 1966, ressalta o direito de igualdade e que toda pessoa tem direito de ser ouvida publicamente e com as devidas garantias por um Tribunal competente, independente e imparcial. A Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, de 1948, contém disposição no sentido de que toda pessoa pode recorrer aos tribunais para fazer respeitar seus direitos e deve poder contar com um processo simples e breve, com a proteção da justiça com atos de autoridade que violem, em seu prejuízo, quais direitos fundamentais consagrados constitucionalmente.

Por fim, o Pacto de São José da Costa Rica, de 1969, define que os Estados-parte naquela convenção se comprometem a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, sem discriminação alguma, por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer condição social. Nele, toda pessoa será ouvida, com as devidas garantias e dentro de um prazo razoável por um juiz ou Tribunal competente, independente e imparcial estabelecido anteriormente por lei, na apuração de qualquer acusação penal formulada contra ela, ou na determinação de seus direitos e obrigações de caráter civil, trabalhista, fiscal ou de qualquer outra natureza.

Todos esses instrumentos têm em comum o fato de protegerem o acesso à jurisdição a todos os indivíduos sem exceção, independente de raça, cor, credo, posição social, posicionamento político ou ideológico ou qualquer outra distinção. Há que se destacar que a finalidade da Organização Internacional do Trabalho (OIT) é reconhecer a justiça social para assegurar a dignidade da pessoa humana, cujo conceito vem sendo construído ao longo da História da humanidade. Tem-se por dignidade da pessoa humana, um princípio absoluto,

supremo, que não aceita ser relativizado a fim de justificar condutas humanas capazes de violá-lo.

Portanto, os direitos sociais (Direito do Trabalho e Seguridade Social) visam fazer com que o desenvolvimento econômico caminhe na mesma proporção que a justiça social. Por essa razão, é tão importante a efetividade do acesso à justiça. A concretização da justiça social a que se refere a OIT se dá, entre outras situações, com o amplo acesso à justiça, que, como visto anteriormente, é um direito fundamental consagrado em instrumentos internacionais, destacando-se dentre eles a Declaração Universal dos Direitos do Homem. No Brasil, a Constituição Federal reconheceu a condição de direito fundamental do acesso à justiça, ao dispor no art. 5º, XXXV sobre a inafastabilidade da jurisdição.

O acesso à justiça não se refere simplesmente à possibilidade de ingressar em juízo, mas sim a um arcabouço jurídico com vistas à efetividade do provimento jurisdicional. O processo é um instrumento que necessita ser adequado e eficaz quanto ao resultado, a fim de que se possa restabelecer a paz social através da justiça ao caso concreto.

Não se concebe paz e justiça social numa sociedade que não garante o amplo acesso à justiça. Por essa razão, a Constituição Federal de 1988, comprometida com a instituição de um Estado Democrático de Direito e tendo como fundamento a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, prevê no art. 5º, XXXV, a inafastabilidade da jurisdição ou acesso à justiça: “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito” (BRASIL, 1988).

E para o entendimento do direito processual como instrumento de acesso à justiça é necessário que se conheça os princípios que o regem, que se dividem em constitucionais e infraconstitucionais. Os princípios constitucionais são: devido processo legal, inafastabilidade da jurisdição (acesso à justiça), juiz natural, juízo competente, igualdade de tratamento, contraditório e ampla defesa, publicidade, liceidade dos meios prova, fundamentação das decisões e duração razoável do processo.

Entre os princípios infraconstitucionais, há os de processo civil e processo do trabalho; alguns dos princípios do processo do trabalho são comuns ao direito processual civil, quais sejam: inércia, instrumentalidade das formas, oralidade, impulso oficial, eventualidade, preclusão, conciliação e economia processual. Entretanto, o direito processual do trabalho é um ramo autônomo do Direito, porque tem princípios próprios, legislação específica e visa assegurar ao trabalhador o acesso à Justiça, assim como dirimir, com justiça, o conflito trabalhista (SCHIAVI, 2019).

Para que se possa dar efetividade à legislação trabalhista e se possa dirimir os conflitos trabalhistas com justiça, é necessário compreender sua principiologia. Para Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 35): “Princípios são proposições gerais que informam a criação, revelação, compreensão e aplicação do fenômeno jurídico. São diretrizes normativas centrais que se inferem de um sistema jurídico e que, após inferidas, a ele se reportam, informando-o e lhe conferindo eficácia jurídica, isto é, aptidão para incidir e reger situações da existência individual, social e organizacional.

Dentre os princípios que regem o processo do trabalho, destacaremos o princípio protetor, que visa a correção do desequilíbrio eminentemente processual e deve ser efetivada pelo julgador, considerando não só as regras do procedimento, mas também, os princípios constitucionais e infraconstitucionais do processo do trabalho, as circunstâncias do caso concreto e o devido processo legal. O princípio protetor é de fundamental importância ao estudo do Processo do Trabalho porque é ele quem dá existência a esse ramo do Direito.

O fundamento e a justificativa do princípio protetor está ligado à própria razão de existir do Direito do Trabalho, que como é sabido, surgiu como consequência de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômicas desiguais conduzia a diferentes formas de exploração.

No campo do direito material, o princípio protetor assegura a igualdade substancial entre os contratantes, diferentemente do direito comum, que assegura a igualdade jurídica. Se o legislador se propôs a estabelecer por meio da lei um sistema protetivo, cabe ao intérprete seguir a mesma trilha do legislador ao interpretar a lei (RODRIGUES, 2004, p. 86).

A característica protetiva do direito material do trabalho influenciou e marcou o direito processual, uma vez que a fragilidade de uma das partes contratantes existente no direito material não desaparece no processo. Ao contrário, ela persiste porque os beneficiários da prestação de serviços acabam tendo melhor assessoramento jurídico que os trabalhadores, têm mais facilidade na produção da prova e tem maior capacidade de suportar a demora no processo e as despesas processuais, de modo que o princípio protetor garante que a parte mais fraca possa litigar com paridade de armas.

É possível dizer que a proteção ao trabalho humano é o verdadeiro princípio que dá existência ao direito material e processual do trabalho, porque reconhece e sustenta as posições desiguais das partes contratantes sem buscar a igualdade material. A proteção é a razão de existência de regras próprias e a função do Direito do Trabalho no contexto capitalista (SOUTO MAIOR, SEVERO, p. 307).

Outro princípio importante do Processo do Trabalho é o da informalidade, que visa tornar o sistema processual trabalhista menos burocrático, mais simples e mais ágil que o processo comum, com linguagem mais acessível ao cidadão leigo. Os atos processuais ocorrem de forma mais simples e objetiva, propiciando maior participação das partes, celeridade no procedimento e maiores possibilidades de acesso à justiça ao trabalhador mais simples.

A própria CLT contém dispositivos que têm como pilar o princípio da informalidade. São eles: a) petição inicial e contestação verbais – arts. 840 e 846 da CLT; b) comparecimento das testemunhas independentemente de intimação (art. 825, da CLT); c) ausência de despacho de recebimento da inicial, sendo a notificação da inicial ato próprio da Secretaria (art. 841 da CLT); d) recurso por simples petição (art. 899 da CLT); e) jus postulandi (art. 791 da CLT); f) imediatidade entre o juiz e a parte na audiência e g) linguagem mais simplificada do processo do trabalho (SCHIAVI, 2019).

O princípio conciliatório também é inerente ao Processo do Trabalho. Em razão desse princípio, o juiz deve tentar a conciliação antes da entrega da defesa e após a apresentação de razões finais, sob pena de ocorrência de nulidade processual (CLT, arts. 846 e 850). O princípio da simplicidade denota um processo trabalhista mais simples e menos burocrático que o Processo Civil, já o da celeridade não é exclusivamente trabalhista, porém, no processo do trabalho, sua característica é mais acentuada, em razão da natureza alimentar do crédito do trabalho.

Da mesma forma, o princípio da oralidade, que também se encontra no Processo Civil, é acentuado no Processo do Trabalho, visando simplificar o procedimento, priorizando a palavra falada, com concentração dos atos processuais, aumento significativo dos poderes do juiz na direção do processo, imprimindo maior celeridade ao procedimento e efetividade da jurisdição, destacando-se o caráter publicista do processo. Se divide em subprincípios: a) Identidade física do juiz: o juiz que colhe a prova deve julgá-lo porque possui melhores possibilidades de valorá-la, uma vez que a colheu diretamente, tomou contato direto com as partes e testemunhas; b) prevalência da palavra oral sobre a escrita: prioriza-se a audiência, em que as razões das partes são aduzidas de forma oral, bem como a colheita de prova, embora os atos de documentação do processo devam ser escritos; c) concentração dos atos processuais: os atos do procedimento se desenvolvem num único momento (Audiência UNA). O juiz toma contato com a inicial, formula proposta conciliatória, o reclamado apresenta defesa e incidentes processuais são resolvidos. O processo é instruído e posteriormente julgado (visa a celeridade e economia processuais); d) Imediatidade: os atos processuais se realizam perante a pessoa do juiz, que poderá formar melhor seu convencimento, utilizando-se, também, de impressões

obtidas das circunstâncias nas quais as provas se realizam; e) irrecorribilidade das decisões interlocutórias: impede que haja recurso imediato contra as decisões interlocutórias (só podem ser objeto de irresignação quando da interposição do recurso cabível em face da decisão definitiva; f) majoração dos poderes do Juiz na direção do Processo: o juiz tem poderes majorados, de forma a equilibrar a relação jurídica processual e resolver com justiça, o conflito trabalhista.

A doutrina moderna defende a existência do princípio da função social do Processo do Trabalho, segundo o qual o Juiz do Trabalho deve direcionar o processo no sentido de que ele caminhe de forma célere, justa e confiável, assegurando-se às partes igualdade de oportunidades, dando a cada um o que é seu por direito e que os atos processuais sejam praticados de forma razoável e previsível, garantindo-se a efetividade processual, sempre visando a preservação da dignidade da pessoa humana tanto do autor quanto do réu, em prestígio à supremacia do interesse público (SCHIAVI, 2019).

Se há uma efetiva função social do processo, como há na propriedade e no contrato, incumbe ao juiz estar atento para poder garantir, na medida do possível, segurança e previsibilidade ao conviver dos homens. Portanto, essa função social do processo é imprescindível para a construção de um Estado Democrático, que fundamenta essencialmente a atividade jurisdicional (GUNTHER, 2008, p. 21).

Admitindo-se o princípio da função social do processo do trabalho, há de se admitir, por consequência, o princípio da vedação do retrocesso social, segundo o qual, o processo deve estar sempre em evolução, acompanhando os direitos fundamentais do cidadão, bem como propiciar a efetividade do direito fundamental do acesso do trabalhador à Justiça do Trabalho (SCHIAVI, 2019). Para LEITE (2009, p. 845-846),

Este princípio encontra-se implícito em nosso sistema constitucional decorre de outros princípios e argumentos de matriz jurídico-constitucional, como o princípio do Estado Democrático e Social de Direito, que impõe um patamar mínimo de segurança jurídica; o princípio da dignidade da pessoa humana; o princípio da máxima efetividade dos direitos fundamentais, sendo ao mesmo tempo um direito de primeira dimensão (CF, art. 5º, caput) e um direito humano de segunda dimensão (CF, art. 6º), ressaltando que o art. 7º representa uma condição de melhoria e nunca retrocesso das condições sociais dos trabalhadores.

A compreensão dos princípios inerentes ao Processo do Trabalho é essencial, a fim de que o processo seja um instrumento de efetividade à inafastabilidade da jurisdição prevista no art. 5º, XXXV, da CF, assim como para materializar os princípios do acesso à justiça, contraditório, efetividade e duração razoável do processo. Ensinam Cappelletti e Garth que

juristas precisam, agora, reconhecer que as técnicas processuais servem a funções sociais; que as cortes não são a única forma de solução de conflitos a ser considerada e que qualquer regulamentação processual, inclusive a criação ou o encorajamento de alternativas ao sistema judiciário, tem um efeito importante sobre a forma como opera a lei substantiva — com que frequência ela é executada, em benefício de quem e com que impacto social (NORTH, 2002, p. 12-13).

Uma tarefa básica dos processualistas modernos é expor o impacto substantivo dos vários mecanismos de processamento de litígios. Eles precisam, conseqüentemente, ampliar sua pesquisa para além dos tribunais e utilizar os métodos de análise da sociologia, da política, da psicologia e da economia, e ademais, aprender através de outras culturas. O ‘acesso’ não é apenas um direito social fundamental, crescentemente reconhecido; ele é, também necessariamente, o ponto central da moderna processualística. Seu estudo pressupõe um alargamento e aprofundamento dos objetivos e métodos da moderna ciência jurídica (NORTH, 2002, p. 12-13).

Assim, considerando que o acesso à justiça foi erigido à categoria de direito fundamental, as alterações na legislação trabalhista, especialmente aquelas ocorridas com a Reforma Trabalhista devem ser interpretadas à luz dos princípios processuais e constitucionais, a fim de que o processo seja instrumento para o pleno acesso do trabalhador à justiça, concretizando-se os princípios da dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, insculpidos no art. 1º, III e IV, da CF.

O acesso à justiça, portanto, garante a tutela jurisdicional capaz de fazer valer de modo integral o direito material, impede que surjam normas no ordenamento jurídico que limitem direta ou indiretamente o acesso de qualquer pessoa ao Poder Judiciário nas hipóteses de lesão ou ameaça de direito individual ou coletivo; a norma infraconstitucional deve ser lida à luz das garantias de justiça contidas na Constituição para que se extraia das normas processuais um resultado que confira ao processo o máximo de efetividade.

2 A INTERPRETAÇÃO DO ART. 840, §1º, DA CLT À LUZ DOS PRINCÍPIOS INFORMATIVOS DO PROCESSO DO TRABALHO

Antes da Reforma Trabalhista (lei 13.467/2017), o artigo 840 determinava que a petição inicial deveria ter a indicação do juízo a que fosse dirigida, a qualificação das partes, um breve relato dos fatos de que resultasse o dissídio, o pedido, a assinatura do reclamante ou de seu representante.

A apresentação da petição inicial, quando escrita, era tão simples, que prescindia de menção ao valor da causa, que ficava a cargo do juízo. Isso não quer dizer que não houvesse necessidade de se apresentar pedido certo e determinado, pois apesar da redação antiga do artigo 840, da CLT não tratar do tema, os arts. 322 e 324, ambos do CPC, já se aplicavam subsidiariamente ao Processo do Trabalho por força do art. 769, da CLT.

A partir da reforma trabalhista, o artigo 840, da CLT passou a determinar que além do pedido ser certo e determinado, é necessária a indicação de seu valor. Essa alteração referente à indicação do valor do pedido tem suscitado muita controvérsia, uma vez que há confusão entre a indicação do valor e a liquidação da petição inicial, mesmo ainda vigorando a fase de liquidação de sentença no processo do trabalho.

Ocorre que é necessário que o intérprete analise a preservação da proteção como princípio norteador do Processo do Trabalho para que possa compreender e aplicar a lei após a reforma trabalhista, especialmente porque o trabalho humano subordinado à vontade e aos meios de produção de outrem foi a mola propulsora da organização do capitalismo e o Direito do Trabalho nasceu em razão da necessidade de um balizamento jurídico da condição de desigualdade, na medida em que a condição econômica mais favorável se torna em instrumento de poder e a condição inversa representa a submissão.

Como já dito anteriormente, a proteção é o princípio pelo qual o Direito Material e Processual do Trabalho existe; é esse princípio que justifica a existência de regras próprias e a função do Direito do Trabalho no contexto capitalista. (SOUTO MAIOR; SEVERO, 2017, p. 307). Mesmo não havendo determinação legal para que a parte liquide a petição inicial e muito menos, que apresente cálculo detalhado, há enorme discussão acerca da determinação de liquidação e limitação da condenação aos valores constantes da petição inicial, sem possibilitar que os valores sejam devidamente liquidados na fase de liquidação de sentença.

Com a redação do § 1º, do artigo 840 Consolidado, o legislador pretendeu que o valor da causa guarde correlação com os pedidos, a fim de dar parâmetros para a condenação em honorários de sucumbência e, bem assim, à condenação em custas processuais. Porém, em momento algum, pretendeu aniquilar a fase de liquidação da sentença, tanto que manteve incólume o artigo 879 da CLT, sendo certo que o juiz deve abrir prazo à parte para apresentação de cálculo de liquidação e conceder à parte contrária prazo para impugnação detalhada da conta, o que era apenas facultado na redação anterior desse dispositivo celetista.

De outro lado, se o artigo 840, § 1º, da CLT não impõe ao reclamante a obrigação de proceder à apuração detalhada de cada item postulado, de modo que decisões com esse tipo de

exigência acabam por esbarrar no artigo 5º, II, da CLT, segundo o qual ninguém pode fazer ou deixar de fazer nada, senão em virtude de lei.

A indicação de valores deve possibilitar o contraditório e a fixação do valor da causa e de eventuais honorários de sucumbência e custas processuais e a interpretação da lei processual não pode ser dissonante dos princípios que a regem. A exigência para que o trabalhador faça a indicação precisa de valores à inicial contraria os princípios informadores do processo do trabalho, especialmente o princípio protetor, na medida em que a interpretação gramatical do referido dispositivo legal levará o intérprete a conduzir o entendimento contrário ao trabalhador, que é a parte mais fraca da relação processual e para quem o princípio protetivo é dirigido.

Da mesma forma, como visto anteriormente, se o processo do trabalho é marcado pelos princípios da simplicidade, informalidade e celeridade, esse tipo de exigência acaba por mitigar toda a principiologia afeta à processualística trabalhista. Daí, questiona-se: é justo que o trabalhador seja penalizado com uma limitação de valores da condenação por não ter indicado valores exatos na petição inicial? Esse entendimento não conduziria a um retrocesso social e à violação da função social do processo?

A exigência de que a parte hipossuficiente, apresente cálculos detalhados lhe traz um ônus que nem sempre o trabalhador (parte mais fraca da relação jurídica) pode suportar, porque ele sequer tem posse de todos os documentos necessários à liquidação dos pedidos. Além disso, essa exigência pode implicar um custo financeiro, que muitas vezes o trabalhador não tem condição de arcar, porque dependendo da complexidade do cálculo, é necessária a contratação de um contador.

Há que se considerar também, que o “*jus postulandi*” não foi abolido do ordenamento jurídico laboral. Portanto, se o trabalhador assistido por advogado já encontra dificuldades para a indicação os valores dos pedidos da petição inicial, muito mais complicado, será exigir que um trabalhador exercendo o “*jus postulandi*” faça uma apuração detalhadas dos valores acaba por impedir o acesso à justiça. É preciso ter em mente que, não obstante a atual legislação trabalhista contenha previsão no sentido de que as petições iniciais devam conter indicações de valores, a liquidação de sentença não foi excluída do ordenamento jurídico.

Aliás, o art. 324, § 1º, III, do CPC, aplicável ao Processo do Trabalho por força do art. 769, da CLT, dispõe que o pedido pode ser genérico quando a determinação do objeto ou o valor da condenação depender de ato a ser praticado pelo réu. Portanto, só com a juntada dos documentos que acompanharão a defesa é que o reclamante acaba tendo contato com essa documentação. Assim, num pleito de diferenças de horas extras, que dependem da apresentação

dos cartões de ponto e dos recibos salariais, por exemplo, como é possível apresentar-se valores exatos na petição inicial?

Os Professores Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 338) têm o entendimento de que os pedidos devem ser determinados ou determináveis e que conste da petição inicial a estimativa de seu valor e a somatória desses valores corresponderá, em princípio, ao valor da causa, repetindo-se a exigência já contida quanto à petição inicial de ações sujeitas ao rito sumaríssimo.

O art. 324, 1º, III, do CPC constitui a exceção que autoriza que os valores indicados na petição inicial trabalhista sejam considerados por mera estimativa, sem violar os arts. 141 e 492 do mesmo diploma legal. Além disso, o C. TST editou a Instrução Normativa nº 41/2018, que contém a seguinte disposição no art. 12, § 2º: *“Para fim do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, da CLT, o valor da causa será estimado, observando-se, no que couber, o disposto nos arts. 291 a 293 do Código de Processo Civil.”* (BRASIL, 2018). O trecho da Instrução Normativa acima descrito já deixa indene de dúvidas de que o valor da causa será estimado, entretanto, as discussões acerca do tema continuam e os Tribunais Regionais do Trabalho têm proferido decisões distintas acerca do tema.

Em 2021, o E. TRT da 3ª Região proferiu decisão no sentido de que, a partir entrada em vigor da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), o art. 840, § 1º, da CLT passou a exigir, no rito ordinário, que o pedido seja certo, determinado e com indicação de seu valor, como já ocorria no rito sumaríssimo (art. 852-B, I, da CLT) e em conformidade com as regras do direito processual civil (art. 291 e 319, V, do CPC/15) e que referida alteração teve por escopo garantir a boa-fé processual e contribuir para a celeridade com a prévia liquidação dos pedidos e que a determinação dos valores contida na inicial serve como limite para eventual condenação, o que deve ser observado na fase de liquidação (BRASIL, 2021).

Já o E. TRT da 4ª Região entendeu que a lei não exige a feitura de cálculos de liquidação com valores precisos para acompanhar a petição inicial, mas sim uma estimativa deles e que, por se tratar de estimativa, não se cogita de limitação da condenação aos valores indicados na petição inicial (BRASIL, 2021).

Recentemente, a SDI-1, do C. TST decidiu no sentido de que é vedada a limitação da condenação aos valores indicados na petição inicial por se tratarem de mera estimativa e que, no obstante o rigor técnico na interpretação do art. 840, §1º, da CLT, há que se considerar toda a lógica processual trabalhista, especialmente os princípios da informalidade e simplicidade, (Brasil, 2023).

O TST consignou no julgado que a apresentação de pedidos certos e determinados já era um requisito da petição inicial trabalhista por força da aplicação subsidiária dos arts. 322 e 324 do CPC, ressaltando que a determinação contida na nova redação do art. 840, §1º, da CLT, não é novidade no Judiciário Trabalhista, uma vez que as ações submetidas ao rito sumaríssimo contêm a mesma exigência, de modo que a alteração advinda da Reforma Trabalhista prevê uma equivalência entre os requisitos da petição inicial submetidas ao rito sumaríssimo e aquelas sujeitas ao rito ordinário, cuja natureza das demandas tende a ser mais complexa e antes da alteração da alteração legislativa, o “quantum debeatur” era estabelecido na fase de liquidação da sentença, ou seja, somente após toda a instrução processual orientada pelo princípio da imediação, previsto no art. 820, da CLT, é que se iniciava a fase de liquidação.

A decisão destaca que a exigência do art. 840, § 1º, da CLT analisada isoladamente, dissociada das demais normas e princípios que regem a processualística trabalhista conduz a um estreitamento do jus postulandi que historicamente é uma das características que mais singularizam, em essência, a jurisdição trabalhista. E ao contrário dessa interpretação, o próprio art. 840, em seu “caput” manteve a orientação no sentido de que, na petição inicial, basta “uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio”, de modo que a interpretação gramatical pode conduzir à mitigação do jus postulandi e a violação do amplo acesso à justiça (CF, art. 5º XXXV), de modo que a análise sobre a necessidade de limitação do valor da condenação àqueles previamente apresentados na petição inicial deve ser orientada por uma perspectiva teleológica do direito processual do trabalho, cuja interpretação dos dispositivos que o integram deve ser norteadada pelos princípios do amplo acesso à jurisdição (CF, art. 5º, XXXV), dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III), proteção social ao trabalho (CF, art. 1º, IV) e por essa razão, o TST editou a Instrução Normativa 41/2018, que determina que para os fins do art. 840, § 1º, da CLT, o valor da causa será estimado, observando-se no que couber, os arts. 291 a 293, do CPC.

O acórdão também consignou os diversos precedentes daquela Corte no sentido de que os valores indicados na petição inicial devem ser considerados apenas como fim estimado não devendo limitar a condenação àquele montante e destacou que a ausência de indicação de valores aos pedidos da petição inicial não pode levar à extinção do feito sem resolução do mérito, sem oportunizar à parte o saneamento do defeito, no prazo de 15 dias, por aplicação analógica do art. 263, do TST.

Observa-se do teor da decisão proferida pela SDI-1, do TST, que aquela Corte entendeu por bem dar interpretação ao art. 840, § 1º, da CLT consagrando os princípios protetivos, o acesso à justiça, a informalidade, oralidade, simplicidade que regem o processo

do trabalho ao concluir que os valores da condenação não se limitam àqueles indicados na petição inicial, que são feitos por mera estimativa, podendo ser apurados detalhadamente na liquidação de sentença. Exigir que o trabalhador apresente liquidação exata dos pedidos contidos na petição inicial contraria toda a lógica processual trabalhista, além de violar o amplo acesso do trabalhador à justiça, os princípios da dignidade da pessoa humana e à proteção social do trabalho.

Porém, mesmo após a decisão acima mencionada exarada pela Corte Superior, o TRT da 2ª Região proferiu decisão declarando que o pedido deve ser certo e determinado com indicação de seu valor e que a condenação deve se limitar aos valores indicados à petição inicial que se presumem certos e determinados, sendo o valor indicado na petição inicial aquele pretendido pelo reclamante (BRASIL, 2025), o que vai de encontro ao entendimento do TST.

Em outro julgamento, o mesmo TRT da 2ª Região também limitou a condenação aos valores indicados na petição inicial ao fundamento de que a apuração de valores superiores aos indicados na petição inicial importaria em julgamento *ultra petita* (Brasil, 2025).

Verifica-se, portanto, que mesmo o TST tendo proferido decisão através da SDI-1, ou seja, de órgão destinado a uniformizar o entendimento das turmas daquela Corte, ainda assim, as instâncias inferiores continuam decidindo de acordo com sua livre convicção, sem qualquer observância aos precedentes criados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Reforma Trabalhista alterou significativamente a dinâmica do processo do trabalho, reestruturando a elaboração de petições iniciais de forma mais rígida e sofisticada. Apesar das mudanças legislativas, o intérprete não pode ignorar que o acesso à justiça foi erigido à categoria de direito fundamental e ele não se concretiza apenas com a prolação da sentença de mérito, mas sim com a efetividade do provimento jurisdicional.

Além disso, o processo do trabalho é regido por princípios próprios e a interpretação § 1º, do artigo 840, da CLT, no sentido de que a valoração dos pedidos deve se dar por mera estimativa vai ao encontro dos princípios da proteção, simplicidade, informalidade, celeridade, economia processual, tornando o processo um instrumento hábil e eficaz para materializar os princípios do acesso à justiça, contraditório, efetividade e duração razoável do processo.

A obrigatoriedade de se apresentar os pedidos da inicial com indicação de valores teve por finalidade a adequação do valor da causa aos pedidos dando ao julgador parâmetros para a condenação em honorários de sucumbência e recolhimento de custas processuais, de modo que

limitar a condenação aos valores indicados na petição inicial, além de ser dissonante de todo o arcabouço processual, acaba por penalizar o trabalhador, parte mais fraca tanto da relação de direito material, quanto da relação processual, que busca o Judiciário para receber valores que entende devidos e que não teriam sido satisfeitos no curso do contrato de trabalho e acabará recebendo importância menor por ausência de condição de dar cumprimento à legislação.

É preciso ressaltar que o processo do trabalho é pautado pela simplicidade e que o trabalhador é a parte mais fraca da relação jurídica de direito material e, no âmbito processual, também será a parte mais vulnerável, de modo exigir que este trabalhador tenha que apresentar cálculos detalhados de seus pleitos sob pena de limitação dos pedidos implica em trazer-lhe um ônus desproporcional especialmente considerando a possibilidade de exercício do jus postulandi. Portanto, respondendo ao problema de pesquisa, essa limitação fere princípios constitucionais e processuais trabalhistas, como a dignidade da pessoa humana, o devido processo legal e a proteção aos valores sociais do trabalho.

Desse modo, o entendimento firmado pela SDI-1, do C. TST acerca do tema é um precedente importante e privilegia não apenas os princípios processuais e constitucionais acima mencionados, como também os princípios da função social do processo e o não retrocesso social. Só assim, o processo será um instrumento efetivo para dar a cada um o que é seu, dirimindo os conflitos com justiça.

Contudo, a decisão proferida não tem caráter vinculante e, embora possa orientar o entendimento dos Tribunais Regionais, é necessário que o TST pacifique o tema por meio de decisão de caráter vinculante, porque nas instâncias inferiores ainda há enorme controvérsia acerca da limitação ou não do valor da causa aos valores indicados na petição inicial.

REFERÊNCIAS

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de direito processual do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. Lei 5452, de 1º de maio de 1943. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, 10ª Turma, Proc. 1001350-26.2023.5.02.0064, em 08/04/2025, Desembargadora Ana Maria Moraes Barbosa Macedo. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/jurisprudencia/aa2f69118ac113cb2f06245b63aceea1>. Acesso em: 13 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, 2ª Turma, Proc. 1000764-18.2021.5.02.0271, em 11/04/2025, Desembargadora Luciana Carla Correa Bertocco. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/jurisprudencia/b15fb06d096497c649d755729b65c97b>. Acesso em: 13 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 5ª Turma, Proc. 0010549-59.2020.5.03.0002, em 28/07/2021, Desembargadora Maria Silvana Rotta Tedesco. Disponível em <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=8>. Acesso em: 26 fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 4ª Turma, Proc. 0020610-94.2019.5.04.0451 ROT, em 27/05/2021, Desembargadora Maria Silvana Rotta Tedesco. Disponível em <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>. Acesso em: 26 fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST) - Emb-RR-555-36.2021.5.09.0024, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 07/12/2023. Disponível em <https://jurisprudencia.tst.jus.br/> Acesso em: 26 fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Instrução Normativa nº 41/2018. Disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/138949/2018_res0221_in0041.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 26 jan. 2024.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à justiça**. Tradução de Ellen Gracie North e. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris, 2002.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios Constitucionais do Direito do Trabalho e Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 5ª ed., São Paulo: LTR, 2017.

GUNTHER, Luiz Eduardo. Aspectos principiológicos da execução incidentes no processo do trabalho. In: SANTOS, José Aparecido dos (Coord.). **Execução trabalhista**: homenagem aos 30 anos da AMATRA IX. São Paulo: LTr, 2008.

RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3ª ed atual., São Paulo: LTR, 2004.

SCHIAVI, Mauro. **A teoria geral do processo do trabalho e a reforma trabalhista da Lei 13.467/17**. JORNADA DE FORMAÇÃO CONTINUADA, v. 1, 2019. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/institucional/ejud/ejud13/material-de-curso-e-eventos/2019/i-jornada-de-formacao-continuada-mar-2019/mauro-schiavi-teoria-geral-do-processo-e-a-reforma-trabalhista>. Acesso em 22/03/2025.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. SEVERO, Valdete Souto. O Acesso à Justiça sob a Mira da Reforma Trabalhista - ou Como Garantir o Acesso à Justiça Diante da Reforma Trabalhista.

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, edição especial. Belo Horizonte, p. 289-332, novembro/2017.