
Ricardo Calcini: Sistema do novo CPC cria custos às empresas

Desde o dia 18 de março de 2016, quando passou a vigor o [novo Código de Processo Civil de 2015](#), uma verdadeira revolução cultural foi introduzida aos processos em trâmite perante a Justiça do Trabalho, passando a exigir, definitivamente, uma criteriosa atenção em sua condução pelas partes, em especial pelos empregadores.

E isso se deve pelo fato de que, dentre tantas novidades e alterações promovidas a partir da previsão do artigo 15 do novo CPC de 2015, interpretado e regulamentado que foi pela Instrução Normativa 39 de 2016 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, uma modificação em particular trouxe uma reviravolta sem precedentes ao sistema recursal trabalhista, que atinge sobremaneira as empresas. Trata-se do chamado “Julgamento Antecipado Parcial de Mérito”.

O novo CPC de 2015 e a Justiça do Trabalho

Previsto no artigo 356 do Novo Código de Processo Civil, o “Julgamento Antecipado Parcial de Mérito” tem sua aplicabilidade referendada pela IN 39/2016 do TST, cujo artigo 5º assim dispõe:

Art. 5º Aplicam-se ao Processo do Trabalho as normas do art. 356, §§ 1º a 4º, do CPC que regem o julgamento antecipado parcial do mérito, cabendo recurso ordinário de imediato da sentença (destacou-se).

Com uma apressada leitura do citado dispositivo, não é possível identificar, de plano, qualquer importante conclusão. Afinal, contra a sentença do juiz trabalhista de primeiro grau sempre foi cabível recurso ordinário dirigido ao Tribunal Regional do Trabalho, com fundamento no artigo 895, I, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Sucedem, porém, que o artigo 5º da IN 39/2016 do TST promoveu fundamentais mudanças que, analisadas em conjunto, permitem concluir pela mais impactante inovação incorporada ao Direito Processual do Trabalho. Em resumo, pode-se afirmar que, doravante, dificilmente haverá sentença no processo trabalhista que exija apenas um preparo recursal pelo empregador, sendo possível coexistirem diversas decisões judiciais sujeitas, simultaneamente, a inúmeros recursos, possibilitando execuções provisórias e/ou definitivas dos créditos trabalhistas.

Recurso ordinário x preparo recursal

Para melhor explicar essa grandiosa novidade, necessário se faz lembrar que na vigência do CPC de 1973 não se admitiam, por imperativo legal, as nominadas “sentenças parciais”, uma vez que o legislador brasileiro, até então, não permitia a cisão da sentença. Assim, mesmo nos casos em que se viabilizava a “tutela antecipada” com fundamento em pedido incontroverso, na forma do previsto no artigo 273, § 6º, do CPC de 1973, não se estava diante de decisão final, mas sim de natureza interlocutória.

Destarte, ainda que o magistrado tivesse decidido com base em técnica de cognição exauriente, inclusive mediante respeito ao contraditório e à ampla defesa, não se poderia afirmar ter havido prolação de sentença propriamente dita. Tanto é verdade que, na feliz expressão cunhada pelo ministro Ricardo

Villas Bôas Cueva do Superior Tribunal de Justiça, convencionou-se chamar esse ato judicial de “decisão interlocutória de mérito”.

Em sendo assim, a “decisão interlocutória de mérito” tinha de ser obrigatoriamente confirmada pelo magistrado em sua sentença, por ser essa a decisão final contra a qual sempre coube recurso ao Tribunal. Logo, sendo julgados os pedidos procedentes ou procedentes em partes, a sistemática recursal trabalhista sempre conferiu às partes – e aqui o enfoque será feito na figura do empregador – o manejo de recurso ordinário à Superior Instância, mediante recolhimento do preparo recursal.

Dito isso, é cediço que na Justiça do Trabalho o preparo recursal é representado pelas custas processuais, à razão de 2% (dois por cento), calculadas, por exemplo, sobre o valor da condenação, as quais deverão ser pagas e comprovado o recolhimento dentro do prazo recursal (CLT, artigo 789, I e § 1º). Além das custas processuais, necessário se faz também o recolhimento do depósito recursal, no importe atualmente fixado em R\$ 8.959,63, exigido para os recursos ordinários interpostos a partir de 1º de agosto de 2016. Nesse sentido é o Ato SEGJUD.GP 326/2016 do TST.

Até este momento parece que nada mudou, notadamente porque a maioria dos processos trabalhistas continua a seguir essa sistemática padrão, que está disciplinada na norma celetista, e não no novo diploma processual civil. Todavia, ao admitir a aplicabilidade do “Julgamento Antecipado Parcial de Mérito”, a Instrução Normativa 39 de 2016 da Corte Superior Trabalhista criou um paradigma totalmente distinto, cuja novidade passa agora a ser explicada.

Novidades da sistemática do julgamento antecipado parcial de mérito

De se mencionar, para tanto, o teor do artigo 356 do novo CPC de 2015:

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

I – mostrar-se incontroverso;

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

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

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

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

§ 4º A liquidação e o cumprimento da decisão que julgar parcialmente o mérito poderão ser processados em autos suplementares, a requerimento

da parte ou a critério do juiz.

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

De uma atenta leitura do citado preceito legal, a primeira conclusão que se extrai é pela possibilidade de coexistir mais de uma sentença em um único processo trabalhista. Ou seja, não mais haverá obrigatoriamente uma única decisão final. Ao contrário, o juiz do trabalho poderá proferir tantas decisões de mérito quanto forem os pedidos formulados nas reclamações trabalhistas, desde que preenchidos os requisitos legais.

A segunda conclusão que se aponta é no sentido de que essa decisão, que é uma verdadeira sentença, pode reconhecer uma obrigação líquida, passível de imediata execução, ou ilíquida, quando será necessária a elaboração de cálculos. Em tais hipóteses, tanto a execução quanto a liquidação serão promovidas pelo credor independentemente de caução, o que torna efetiva a prestação jurisdicional pela satisfação do crédito trabalhista considerado privilegiado e de natureza alimentar.

Já a terceira conclusão que se evidencia – e essa, certamente, a mais relevante no presente estudo – diz respeito à possibilidade de manejo de recurso ordinário contra a sentença que julga antecipada e parcialmente o mérito. E isso se diz pelo fato de a IN 39/2016 do TST referir ser inaplicável o § 5º do artigo 356 do novo CPC, que prevê o cabimento de agravo de instrumento para atacar decisão proferida com base em aludida sistemática, substituindo-o, porém, pelo recurso ordinário, modalidade recursal específica do Direito Processual do Trabalho.

A par disso, nota-se ser obrigatória a imediata interposição de recurso ordinário pelo empregador para impugnar o julgamento antecipado parcial de mérito, como medida a afastar o trânsito em julgado da decisão e da própria execução definitiva (novo CPC, artigo 356, § 3º). Ainda, mesmo que interposto o recurso ordinário, a execução será provisória, em razão do mero efeito devolutivo que vigora no sistema recursal trabalhista, sendo necessário que a parte busque obter o efeito suspensivo perante a Instância Superior para evitar a liquidação e/ou cumprimento da decisão que julgar parcialmente o mérito (novo CPC, artigo 356, § 4º).

Custos sem precedentes para as empresas

Aqui, portanto, reside a principal problemática trazida pela IN 39/2016 do TST. Ora, se é cabível o imediato recurso ordinário pelo empregador, por consequência lógica é devido o prévio recolhimento do preparo recursal.

Agora, se é possível também a existência de várias sentenças parciais de mérito, corolário lógico passa a ser a exigência do prévio pagamento, com a comprovação de custas processuais e depósito recursal para cada uma das condenações que forem impostas pelo juiz do trabalho. E isso, frise-se, dentro de um único processo trabalhista.

Para fins didáticos e de melhor explicitação do impacto financeiro sem precedentes sofrido pelas empresas, imagine-se, por hipótese, uma ação trabalhista com quatro pedidos, aqui representados, exemplificadamente, por verbas rescisórias, danos morais, adicional de periculosidade e horas extras.

Quando da realização da primeira audiência, após a apresentação da defesa pelo empregador, se o juiz identificar a ausência de impugnação específica quanto ao pleito de verbas rescisórias, tal pretensão passará a ser incontroversa (novo CPC, art. 356, I), o que autorizará o julgamento antecipado parcial de mérito. Neste caso, se a condenação imposta for de R\$ 10 mil, para fins de recurso ordinário, que é cabível de imediato dentro do prazo recursal de oito dias, o empregador deverá efetuar o pagamento de custas processuais à razão de 2% (R\$ 200), além do depósito recursal de R\$ 8.959,63.

Em uma nova audiência de instrução, após a colheita da prova oral, o juiz entende que o pedido de danos morais, por exemplo, está em condições de imediato julgamento (novo CPC, artigos 355 c/c 356, II), razão pela qual profere nova decisão antecipada parcial de mérito, condenando agora a empresa no importe de R\$ 20 mil. Nesta situação, se a empresa optar por recorrer para evitar o trânsito em julgado da decisão, novamente pagará e comprovará o recolhimento do preparo recursal, qual seja, R\$ 400 a título de custas processuais (dois por cento), além de outro depósito recursal no limite de R\$ 8.959,63.

Ainda, após a realização da perícia técnica com a constatação de labor em condições perigosas, uma vez mais se abre a possibilidade de o juiz prolatar julgamento antecipado parcial de mérito (novo CPC, artigos 355 c/c 356, II). E por ser novamente possível, a empresa é condenada agora no importe de R\$ 30 mil. Nota-se que o preparo recursal continuará a ser exigido, sendo que a única diferença residirá no valor das custas processuais, que serão arbitradas em R\$ 600.

O pedido de horas extras, por sua vez, é julgado ao final, porém não sob a sistemática do julgamento antecipado parcial de mérito, mas sim na sentença que agora põe fim à fase cognitiva de responsabilidade do juiz de primeiro grau. Neste momento, a empresa sofre nova condenação, que é arbitrada na quantia de R\$ 50 mil, cuja sistemática recursal é a mesma para fins de interposição do recurso ordinário, sendo necessário o pagamento e a comprovação de custas e depósito recursal.

Diante do hipotético exemplo acima exposto, claro está que o desfecho do processo trabalhista será diametralmente distinto caso o magistrado aplique o chamado “Julgamento Antecipado Parcial de Mérito”. E veja-se que, diferentemente do modelo padrão com uma única sentença, possibilita-se ao juiz do trabalho, desde o dia 18 de março de 2016, que a decisão judicial seja fracionada em outras sentenças, cuja procedência dos pedidos autoriza o imediato cabimento de recurso ordinário, com o pagamento e a comprovação de tantos preparos recursais quanto forem essas sentenças proferidas ao longo da fase de conhecimento.

É importante destacar que não se cogita, aqui, ser admitido o denominado “complemento” do preparo recursal, representado pela prática forense concebida sob a égide de uma única sentença. Isso porque se está diante de sentenças distintas, que foram prolatadas na sistemática do julgamento parcial de mérito, as quais exigem o pagamento individual de custas processuais para cada condenação arbitrada (CLT, artigo 789, I), além do recolhimento de depósito recursal individual devido até o limite do valor de cada condenação (CLT, artigo 899, § 2º).

Logo, por força da especialidade do processo trabalhista, entende-se plenamente possível a construção desse raciocínio, em razão da redação conferida ao artigo 5º da Instrução Normativa 39 de 2016 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho. E isso pelo fato de se admitir uma cumulação objetiva de vários pedidos em uma única reclamatória, os quais poderiam, em tese, ensejar ações judiciais distintas.

Conclusões

Bem por isso, se a pretensão deferida na ação trabalhista for decidida sob a sistemática do julgamento antecipado parcial de mérito, dois serão os caminhos possíveis de se trilhar pelo empregador:

- (i) não apresentar recurso, quando então ocorrerá o trânsito em julgado da decisão, com o início da execução definitiva; ou
- (ii) interpor de imediato o recurso ordinário, que não impede o início da execução provisória, salvo se obtido o efetivo suspensivo do apelo, hipótese em que se exigirá o preparo recursal, por força da necessária garantia do juízo existente no processo trabalhista.

Em arremate, até que sobrevenha uma eventual mudança de entendimento no âmbito da Corte Superior Trabalhista, recomenda-se aos empregadores que efetuem o recolhimento do depósito recursal, integralmente, em relação a cada recurso ordinário interposto, sob pena de deserção (inteligência do item I da Súmula 128 do TST).

Date Created

11/10/2016