

Peressin e Sorbo: Prazo de 15 dias para defesa trabalhista

Após o início da pandemia e a consequente decretação do estado de calamidade pública, os tribunais trabalhistas tiveram que adotar procedimentos emergenciais de trabalho remoto para garantir a



Neste contexto, a Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho

publicou o Ato nº 11, de 23 de abril de 2020, a fim de atender à *"necessidade extraordinária de adaptação do processo à realidade vivida por força da pandemia"*. O referido ato previu a possibilidade de os juízes trabalhistas adotarem a regra prevista pelo Código de Processo Civil (CPC) no tocante à intimação da parte reclamada para apresentar sua contestação em até 15 dias, contados da citação.

E essa situação passou a ser a regra na maioria das Varas do Trabalho distribuídas pelo país: concessão de prazo de 15 dias, a partir da citação, para apresentação de defesa, inovando em relação à regra há muito prevista pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que garante à parte reclamada a apresentação de sua defesa em audiência (ou até a data desta).

Atualmente, mesmo com o fim do estado de calamidade pública, a regulamentação de audiências telepresenciais e o retorno praticamente integral das atividades presenciais, verifica-se a continuidade da prática instituída pelo mencionado ato.

Há uma evidente tentativa de transformar a exceção em regra, já que a aplicação do CPC, com base normativa, para fins de definição quanto ao prazo de defesa trabalhista, era cabível apenas na vigência do estado de calamidade pública, a fim de permitir a continuidade da regular tramitação dos feitos, não mais se justificando atualmente.

Não se pode perder de vista que a aplicação supletiva da legislação processual civil, conforme autorizado pela CLT, se dá de forma complementar ao processo do trabalho, ou seja, é mais autônoma do que a chamada aplicação subsidiária, que somente é cabível em casos de lacuna da legislação trabalhista.

Nas situações de aplicação supletiva, o CPC será sobreposto de forma complementar, aperfeiçoando e propiciando maior efetividade ao processo do trabalho, já que a intenção é a de aprimorar e/ou suprir eventuais falhas ou imprecisões que, embora não impeçam a aplicação da norma trabalhista, acabam



limitando-a.

Exemplo típico de aplicação supletiva do CPC ao processo do trabalho consiste na previsão que diz respeito à distribuição do ônus da prova. A CLT tem previsão expressa sobre o tema (artigo 818), não se tratando, portanto, de lacuna legal. Contudo, sempre se admitiu a aplicação supletiva da regra constante do artigo 373, I, do CPC, mais completa, como medida de aprimoramento sobre o ônus da prova.

Esse mesmo racional deveria se aplicar à regra sobre o prazo de defesa no processo trabalhista, já que a previsão constante da CLT é clara, direta e precisa, prestigiando a dinamicidade e os princípios do processo do trabalho que colocam em primeiro plano a possibilidade de as partes alcançarem uma solução para o conflito via negociação.

O que vem acontecendo, como se denota da análise de julgados recentes, são situações de prejuízo processual, seja em razão de despachos genéricos, determinando a adoção de duas medidas (defesa em 15 dias e audiência), seja pela impossibilidade de confirmação da efetiva data de citação do réu na contagem do prazo para a defesa ou, mesmo, pelo encerramento precoce da instrução pelo magistrado que, ao receber a defesa, dá-se por satisfeito e não permite às partes a aproximação em audiência.

Essas circunstâncias vão contra os princípios norteadores do processo do trabalho, sobretudo os princípios da oralidade, informalidade e concentração de atos processuais.

Talvez por isso, inclusive, é que, muito antes da pandemia, especificamente quando do advento da Instrução Normativa nº 39/2016, o Tribunal Superior do Trabalho tenha disposto no artigo 2º, inciso V, serem incompatíveis com o processo do trabalho as disposições presentes do artigo 335, do CPC, sobre o prazo de 15 dias para a apresentação da defesa.

Fosse o caso de defender a aplicação supletiva do CPC para o prazo de defesa trabalhista, haveria a necessidade de o magistrado preservar, em primeiro plano, a aplicação da regra constante da CLT, que garante a marcação imediata de uma audiência, seja ela UNA — aquela que concentra os atos processuais de tentativa conciliatória, instrução e julgamento — seja ela inicial.

A propósito, até mesmo a regra constante do artigo 355, do CPC, garante, dentre outras hipóteses, que o início da contagem dos 15 dias para a apresentação da defesa se dê após a "audiência de conciliação ou de mediação", abrangendo, portanto, a regra pré-estabelecida pela CLT e que deveria apenas ser suplementada pelo processo civil.

O que se percebe, portanto, é que, em muitos casos, a tramitação de processos perante a Justiça Comum tem respeitado mais os princípios norteadores do processo do trabalho do que as próprias causas trabalhistas, pela aplicação desmedida das regras do CPC e desconsideração daquelas constantes da CLT.

Assim, enquanto não houver alteração ou definição robusta sobre a matéria, há que se avaliar com extrema cautela as determinações judiciais atinentes à apresentação de contestação e documentos nas demandas trabalhistas, a fim de evitar eventuais discussões futuras quanto à decretação de revelia e pena de confissão, além de prejuízos processuais irreversíveis.

Meta Fields