Dicas segunda Etapa prova OAB - Recurso Ordinário Trabalhista

O recurso ordinário é um instrumento essencial no Direito do Trabalho, garantindo a possibilidade de revisão das decisões proferidas em primeira instância pelas Varas do Trabalho. Ele representa um direito fundamental dos trabalhadores e empregadores, permitindo que questionem decisões que considerem injustas ou equivocadas.

A interposição do recurso ordinário exige o cumprimento rigoroso de requisitos legais e formais, estabelecidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pela legislação processual trabalhista. Entender esses requisitos é crucial para garantir a admissibilidade do recurso e o direito de ter a decisão analisada por um órgão superior.

Por Professora Betânia Mendes

Preparatório FAESMG



Cabimento do Recurso Ordinário Trabalhista

O recurso ordinário, previsto no artigo 895, I, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é um instrumento processual que permite a revisão de decisões judiciais proferidas em processos trabalhistas. Ele é cabível para impugnar sentenças que resolvem o mérito da demanda, ou seja, que julgam o pedido do trabalhador, reconhecendo ou não o direito pleiteado.

Também é cabível contra sentenças que extinguem o processo sem resolução de mérito, como no caso de extinção por abandono da causa ou por perda do objeto. A admissibilidade do recurso ordinário depende do cumprimento de alguns requisitos formais, como o prazo para interposição, o pagamento do depósito recursal e a demonstração do interesse recursal.

É importante ressaltar que o recurso ordinário não é cabível contra decisões interlocutórias, ou seja, aquelas que não resolvem o mérito da causa, como decisões que apenas deferem ou indeferem uma prova, por exemplo. Para essas decisões, o recurso adequado é a agravo de instrumento.

Prazo de Interposição

O prazo para interposição do recurso ordinário trabalhista é crucial para garantir o direito de recorrer da decisão judicial. Ele é estabelecido em **8 dias úteis**, conforme o disposto no artigo 895, §1º, da CLT e a súmula 245 do TST.

É importante ressaltar que o prazo começa a contar a partir da data da publicação da decisão, e não a partir da data em que a parte recebe a notificação da sentença. Caso o prazo termine em um dia não útil, o prazo é prorrogado para o primeiro dia útil subsequente.

É fundamental que o trabalhador ou a empresa recorrente fique atento ao prazo para evitar a perda do direito de recorrer. A contagem do prazo deve ser realizada com cuidado, levando em consideração os dias úteis e os feriados.

Pressupostos Processuais

Os recursos ordinários trabalhistas, como qualquer outro procedimento judicial, exigem o cumprimento de determinados pressupostos processuais para serem admitidos e processados regularmente. Esses pressupostos podem ser divididos em gerais e específicos, assegurando a validade e a regularidade do recurso.

Pressupostos Processuais Gerais

Os pressupostos processuais gerais são requisitos básicos para a validade de qualquer processo judicial, incluindo o recurso ordinário. Eles garantem que o processo transcorra de forma justa e eficiente. Dentre os principais pressupostos processuais gerais, podemos destacar:

- Legitimidade
- Capacidade processual
- Tempestividade
- Regularidade formal

Pressupostos Processuais Específicos

Além dos pressupostos gerais, o recurso ordinário trabalhista também exige o cumprimento de requisitos específicos, relacionados à natureza e ao objeto do recurso. O principal pressuposto específico é o preparo, que consiste no pagamento das custas processuais e do depósito recursal.

O preparo é obrigatório, exceto em casos de justiça gratuita, conforme previsto no artigo 899, §1º, da CLT. A falta de pagamento do preparo pode levar à inadmissibilidade do recurso.

Em resumo, o cumprimento dos pressupostos processuais, tanto os gerais quanto os específicos, é fundamental para a admissibilidade e regularidade do recurso ordinário trabalhista. As partes devem estar atentas a esses requisitos para evitar a rejeição do recurso e garantir o acesso à justiça.

5. Depósito Recursal

O depósito recursal é um requisito fundamental no âmbito trabalhista, especialmente quando o empregador pretende recorrer de decisões judiciais que envolvem verbas trabalhistas. Esse procedimento, previsto no artigo 899, §1°, da CLT, garante a efetividade da decisão judicial em caso de manutenção da sentença ou acórdão recorrido.

Em outras palavras, o depósito recursal funciona como uma garantia para o trabalhador, assegurando que ele receberá as verbas trabalhistas que lhe são devidas caso o recurso do empregador seja rejeitado. Sem o depósito, o recurso do empregador pode ser considerado inadmissível, impedindo-o de questionar a decisão judicial.

Finalidade do Depósito

O objetivo principal do depósito recursal é garantir a execução da sentença ou acórdão em caso de manutenção da decisão recorrida. Ele funciona como uma espécie de caução, assegurando que os valores em disputa estarão disponíveis para o trabalhador caso o recurso seja rejeitado.

Montante do Depósito

O valor do depósito recursal corresponde ao valor da condenação, incluindo juros e multas, acrescido de 50% (cinquenta por cento) para cobrir eventuais despesas processuais. Essa porcentagem pode variar de acordo com a legislação local.

Forma de Depósito

O depósito recursal pode ser realizado em dinheiro ou em títulos da dívida pública, mediante apresentação de certidão de depósito judicial. O depósito deve ser feito em conta judicial específica, conforme orientação do Tribunal.

Dispensa do preparo

A dispensa do preparo, também conhecida como gratuidade de justiça, é um benefício fundamental para o acesso à justiça no âmbito trabalhista. O objetivo principal é garantir que trabalhadores com dificuldades financeiras não sejam impedidos de pleitear seus direitos perante o Poder Judiciário.

A Lei nº 5.584/70, que dispõe sobre a organização da justiça do trabalho, reconheceu a necessidade de proteger os trabalhadores com insuficiência de recursos e criou a possibilidade de gratuidade, assegurando a todos o direito de acesso à justiça, sem qualquer tipo de discriminação. Essa medida visa evitar que o custo do processo trabalhista se torne um obstáculo para aqueles que buscam garantir seus direitos.

A dispensa do preparo é regulamentada pelo artigo 790, §3º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que dispõe que o trabalhador beneficiário da justiça gratuita, ou seja, aquele que comprovar a insuficiência de recursos para arcar com as custas processuais, está isento do pagamento do preparo. Esse preparo consiste em um conjunto de despesas que o reclamante deve efetuar para dar início à ação trabalhista, como as taxas de protocolo e custas processuais. Para ter acesso à dispensa do preparo, o trabalhador deve comprovar sua condição de hipossuficiência de recursos, mediante a apresentação de documentos como declaração de pobreza, comprovante de renda e outros que demonstrem sua situação financeira.

É importante destacar que a dispensa do preparo não isenta o trabalhador do pagamento das custas processuais, mas sim suspende o pagamento até o final do processo. Caso o reclamante seja vencedor da ação, as custas processuais serão cobradas do reclamado. Caso o reclamante seja derrotado, o pagamento das custas será dispensado.

7. Estrutura da Peça

A estrutura da peça do recurso ordinário trabalhista é fundamental para garantir a clareza e a organização da argumentação, facilitando a análise do Tribunal Regional do Trabalho (TRT). A peça deve conter os seguintes elementos essenciais:

1. Endereçamento ao TRT competente: O recurso deve ser endereçado ao TRT da região em que se encontra a Vara do Trabalho que proferiu a sentença recorrida. É importante indicar corretamente o número do TRT e o nome do órgão julgador.
2. Breve relato dos fatos: Apresente um resumo conciso e objetivo dos fatos relevantes que deram origem à ação trabalhista, destacando os pontos controvertidos que motivaram o recurso.
3. Fundamentos jurídicos da insurgência: Explique detalhadamente os motivos pelos quais você discorda da decisão de primeiro grau, com base em leis, jurisprudência, doutrina e outros argumentos relevantes. Apresente o direito material e processual aplicável ao caso, demonstrando a pertinência da sua tese e o erro da decisão recorrida.
4. Pedidos de reforma da decisão: Conclua a peça com os pedidos específicos de reforma da decisão, indicando os pontos a serem modificados e o resultado desejado.

8. Efeito do Recurso

Efeito Devolutivo

O recurso ordinário possui efeito devolutivo, o que significa que ele devolve ao Tribunal Regional do Trabalho (TRT) a análise das matérias impugnadas. Em outras palavras, o TRT terá a oportunidade de reexaminar as decisões proferidas pela Justiça do Trabalho de primeiro grau. Essa revisão abrange as questões de fato e de direito que foram objeto de contestação no recurso.

Fundamentação Legal

Essa característica do recurso ordinário está expressamente prevista na legislação trabalhista. O artigo 899 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece que o recurso ordinário é o meio para impugnar as decisões de primeiro grau, com efeito devolutivo. O artigo 1.013 do Código de Processo Civil (CPC) também prevê a devolução do processo ao tribunal superior para novo julgamento.

9. Matérias que podem ser revisadas

No recurso ordinário trabalhista, o princípio da taxatividade se aplica, limitando o exame do Tribunal a apenas as questões especificamente impugnadas no recurso. Em outras palavras, o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) só pode analisar as matérias que foram expressamente questionadas pelo recorrente, respeitando o efeito devolutivo e os limites da controvérsia.

O efeito devolutivo do recurso garante que o TRT tenha competência para analisar as questões suscitadas no recurso, mas o Tribunal não pode ultrapassar os limites da controvérsia, ou seja, as questões que foram objeto de discussão na sentença de primeiro grau.

Portanto, se o recurso não apresentar uma crítica específica a determinado ponto da decisão, a matéria não será objeto de análise pelo TRT. Essa limitação visa evitar que o Tribunal se pronuncie sobre questões que não foram debatidas ou que não foram objeto de impugnação pelo recorrente.

Fundamentação Obrigatória

A fundamentação do recurso ordinário trabalhista é um elemento crucial para garantir seu sucesso. O recurso deve ser embasado em argumentos sólidos e coerentes, com base em leis, jurisprudência e doutrina, para convencer o Tribunal a rever a decisão de primeiro grau. A falta de fundamentação pode resultar na rejeição do recurso, tornando-o inepto ou deserto, conforme previsto no artigo 1.010 do CPC.

A fundamentação deve apresentar as razões pelas quais o recorrente discorda da decisão, explicando os pontos específicos da decisão que considera equivocados. É fundamental demonstrar a existência de erro de direito ou de fato, ou ainda, a violação de algum princípio ou norma legal. A fundamentação precisa ser clara, precisa e concisa, utilizando linguagem jurídica adequada e evitando redundâncias. A falta de clareza ou a utilização de argumentos genéricos e superficiais podem prejudicar a análise do recurso.

O recurso deve ser elaborado com base em argumentos objetivos e concretos, com citação de dispositivos legais, jurisprudência e doutrina relevantes. É importante apresentar um raciocínio lógico e consistente, com a devida organização e estruturação dos argumentos. A fundamentação precisa ser completa, abordando todos os pontos relevantes da decisão e respondendo aos argumentos utilizados pela parte contrária.

1. Apresentar os fatos e as provas que embasam o recurso.
2. Explicar os fundamentos jurídicos que sustentam a pretensão recursal.
3. Demonstrar o erro da decisão de primeiro grau, ou a necessidade de sua reforma.
4. Citar a legislação, a jurisprudência e a doutrina que amparam os argumentos.
5. Utilizar linguagem clara, concisa e técnica.

A elaboração de uma fundamentação sólida é essencial para aumentar as chances de sucesso do recurso ordinário trabalhista. O recorrente deve dedicar tempo e atenção à construção de uma argumentação consistente, com base em elementos objetivos e em conformidade com o ordenamento jurídico.

Custas Processuais

As custas processuais são despesas inerentes ao processo judicial, representando o pagamento por serviços prestados pelo Poder Judiciário, como a realização de atos processuais, a expedição de mandados e a manutenção da estrutura judicial. No âmbito do recurso ordinário trabalhista, as custas devem ser recolhidas no momento da interposição do recurso, ou seja, quando o trabalhador ou a empresa apresenta o recurso à decisão de primeiro grau.

A legislação trabalhista prevê a possibilidade de isenção do pagamento das custas processuais para aqueles que se enquadram como beneficiários da justiça gratuita (artigo 789, §1°, da CLT). Para ter acesso a essa gratuidade, o trabalhador deve comprovar sua hipossuficiência econômica, demonstrando que não possui condições de arcar com as despesas do processo sem comprometer seu sustento e de sua família. A comprovação pode ser feita por meio de declaração de pobreza ou de outros documentos que evidenciem a situação de necessidade do trabalhador.

O pagamento das custas processuais é fundamental para o bom andamento do processo judicial e para garantir a justa remuneração dos serviços prestados pelo Poder Judiciário. A falta de pagamento das custas pode levar à inadmissibilidade do recurso, impedindo que o trabalhador ou a empresa tenham seu direito de recorrer à decisão de primeiro grau.

12. Possibilidade de Sustentação Oral

Após a interposição do recurso ordinário, a parte recorrente pode, em alguns casos, ter a oportunidade de apresentar oralmente seus argumentos perante o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) durante a sessão de julgamento.

A possibilidade de sustentação oral é regulamentada pelo regimento interno de cada TRT, e nem sempre está disponível em todas as situações. Em geral, a sustentação oral é permitida quando:

- O recurso ordinário é considerado relevante e complexo, demandando uma maior explanação dos argumentos;
- O TRT entende que a sustentação oral pode auxiliar na compreensão da matéria em debate;
- O recurso ordinário é interposto contra decisão de primeiro grau que envolve questões de grande repercussão social ou jurídica.

Vale lembrar que a sustentação oral não é um direito absoluto da parte recorrente, e sua realização dependerá da decisão do relator do recurso e da conveniência do Tribunal.

Recursos Parciais

No âmbito do recurso ordinário trabalhista, a legislação permite a interposição de recurso parcial, ou seja, o trabalhador ou a empresa podem recorrer apenas de parte da sentença, delimitando as matérias impugnadas.

Essa possibilidade garante maior flexibilidade e economia processual, pois permite que as partes recorram apenas dos pontos específicos da decisão que consideram injustos ou equivocados, sem a necessidade de contestar a sentença integralmente.

Para interpor recurso parcial, é fundamental que a parte recorrente, seja o trabalhador ou a empresa, especifique claramente as matérias sobre as quais pretende recorrer, delimitando o objeto do recurso. A delimitação precisa ser precisa e clara, a fim de evitar dúvidas quanto ao escopo do recurso.

Essa especificação precisa ser feita na própria petição do recurso, indicando as razões pelas quais a parte recorrente discorda da decisão judicial em relação àquelas matérias específicas. A falta de delimitação clara pode acarretar a inadmissibilidade do recurso.

Juízo de Admissibilidade

O juízo de admissibilidade é um procedimento essencial no processo trabalhista, garantindo que os recursos interpostos atendam aos requisitos legais para serem analisados pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT).

O juiz de primeiro grau, antes de remeter o recurso para o TRT, realiza o juízo de admissibilidade inicial, verificando se o recurso atende aos pressupostos processuais. Essa análise garante a regularidade formal do recurso, evitando a sobrecarga do TRT com recursos irregulares.

- O artigo 1.028 do Código de Processo Civil (CPC) prevê que o juiz de primeiro grau deve analisar se o recurso atende aos requisitos legais, como o prazo para interposição, o pagamento do preparo, a qualificação das partes e a fundamentação do recurso.
- O juiz de primeiro grau, ao analisar a admissibilidade do recurso, pode determinar a complementação das informações faltantes ou a correção de eventuais erros formais, antes de encaminhar o recurso para o TRT.
- Se o juiz de primeiro grau considerar que o recurso não atende aos requisitos legais, ele deve indeferi-lo, impedindo que o recurso seja apreciado pelo TRT.

O juízo de admissibilidade é um procedimento importante para garantir a efetividade do processo trabalhista, evitando o prolongamento desnecessário do processo e a sobrecarga do TRT com recursos irregulares.

15. Prequestionamento

O prequestionamento é um procedimento fundamental no âmbito do processo trabalhista, essencial para garantir a possibilidade de interposição de recursos futuros, como o Recurso de Revista perante o Tribunal Superior do Trabalho (TST). Para que uma questão seja considerada prequestionada, é necessário que tenha sido discutida expressamente na decisão recorrida.

A Súmula 297 do TST estabelece que a decisão recorrida deve conter a discussão expressa da questão que se pretende levar ao recurso superior. Caso contrário, a questão não será considerada prequestionada, e o recurso poderá ser inadmitido. Em outras palavras, a decisão deve apresentar uma análise clara e detalhada do tema em disputa, abordando os argumentos de ambas as partes, a fim de que o Tribunal Superior do Trabalho tenha acesso a um embasamento sólido para julgar o recurso.

A falta de prequestionamento, portanto, pode impedir o acesso à justiça em instâncias superiores, dificultando a análise de questões importantes e prejudicando o direito de defesa. Para evitar essa situação, é crucial que os advogados se atentem à necessidade de discutir expressamente as questões de interesse em seus recursos e petições, garantindo que a decisão recorrida aborda a matéria de forma clara e completa.