



COMO AS TUTELAS PROVISÓRIAS DE URGÊNCIA PREVISTAS NO CPC PODEM SER APLICADAS NO PROCESSO DO TRABALHO?

Gislaine Cordeiro da Silva¹

Resumo

O objetivo do presente trabalho é analisar a aplicação das tutelas provisórias, especialmente a tutela de urgência, ao processo do trabalho com respeito às suas peculiaridades.

Palavras-chave: Tutelas provisórias. Aplicação. Processo do Trabalho. Diferenças Procedimentais.

Introdução

Nem sempre o “tempo é o melhor remédio” como diz o ditado popular, pois ele pode ser um veneno se provocar um ônus ao seu destinatário. É nesse diapasão que se enquadram as tutelas provisórias, pois, como bem assevera o professor Mozart Borba “elas servem para redistribuir o ônus do tempo” (BORBA, 2019). Isso porque, conforme a urgência ou a evidência do direito, o juiz pode distribuir, de forma isonômica, esse ônus (a espera pela tutela definitiva) entre as partes da forma mais adequada ao caso (por

exemplo, ao ser concedida a tutela provisória de urgência antecipada ao autor, o réu passa a sofrer o ônus do tempo).

Nesse sentido, como mais um instrumento de celeridade processual e da efetividade da função jurisdicional do Estado, as Tutelas provisórias foram disciplinadas pelo CPC/2015 (artigos 294 a 311) e acatadas, subsidiariamente, pela Justiça do Trabalho, por meio da Instrução Normativa nº 39 do Tribunal Superior do Trabalho (artigo 3º, inciso VI).

Nessa esteira, atualmente, o Código de Processo Civil fixa uma teoria geral do processo, com fundamentos nos valores consagrados na Constituição Federal, sendo aplicável a todos os demais ramos processuais (art. 15/CPC), mas com respeito às peculiaridades e especificidades de cada ramo.

Em relação às tutelas provisórias previstas no CPC, é indubitável a sua aplicação ao processo do trabalho. Mesmo porque a CLT não regulamenta essa matéria

1 Servidora do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais, pós graduada em Processo Civil e em Direito Público. E-mail: gisdireito@gmail.com

e prevê apenas casos isolados, como as duas circunstâncias em que o Juiz do Trabalho pode conceder medidas liminares (possibilidade de antecipação dos efeitos da tutela): para determinar a reintegração de dirigente sindical e para a sustação dos efeitos da transferência do empregado nos moldes do 469/CLT (artigo 659, incisos IX e X/CLT).

Veja, por exemplo, as várias situações fáticas que demandaram urgência na prestação jurisdicional trabalhista durante a pandemia pelo Covid-19 neste ano de 2020, seja visando o deferimento de depósitos fundiários por meio de alvará judicial, seja com a finalidade de promover a reintegração de empregado despedido durante a pandemia ou para obrigar as empresas a adotarem medidas de proteção aos trabalhadores contra o covid-19.

No entanto, como bem assinala a Instrução Normativa n. 39 do TST, em suas considerações, a aplicação das tutelas provisórias no processo do trabalho requer a sua compatibilização com os princípios peculiares desse ramo específico do direito como o princípio do contraditório, da oralidade e da concentração de atos processuais.

Espécies, Requisitos e procedimentos da Tutela de Urgência no Processo do Trabalho

Diferentemente da tutela definitiva (resultante de uma cognição exauriente, do contraditório e da ampla defesa, predisposta a resultados imutáveis por meio da coisa julgada), as tutelas provisórias são proferidas por meio de cognição sumária de provas, concedidas de forma precária e não geram coisa julgada material.

Há duas espécies de Tutelas Provisórias (294/CPC): as de Evidência e as de Urgência, sendo essa última o foco desse estudo, as quais podemos dividir, conforme a

natureza de seu provimento, em Antecipadas ou satisfativas (pois antecipam os efeitos da tutela final) e em Cautelares ou preventivas (visam evitar um dano e assegurar o direito principal). De acordo com o momento da concessão, ambas as tutelas de urgência podem ser ainda requeridas de forma antecedente ou incidental.

Para a concessão da tutela de urgência, o autor precisa demonstrar os requisitos previstos no art. 300/CPC: probabilidade do direito (“*fumus bom in iuris*”) e o perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo (“*periculum in mora*”); sendo que a Tutela Antecipada requerer ainda a reversibilidade do provimento (art. 300, § 3º/CPC).

Mas como esses instrumentos podem ser utilizados no processo do trabalho?

No processo do trabalho ambas as espécies de tutela provisória (tutela de urgência e de evidência), são manejáveis em caráter antecedente ou incidental. Isso porque ela pode ser requerida entre a instrução e a prolação da sentença, pode ser deferida em sentença ou após ou ser concedida em grau de recurso.

Todavia, é preciso salientar algumas diferenças procedimentais. Nessa perspectiva, a previsão de custas para requerimento da tutela provisória (295/CPC) não se aplica em sede trabalhista, já que nesta seara nenhuma postulação requer o pagamento de custas (789, § 1º/CLT).

Com relação à possibilidade de o juiz adotar medidas necessárias para a efetivação da tutela provisória “de ofício” (297 e 302/CPC – poder geral de cautela do magistrado), a doutrina é divergente. Há entendimentos doutrinários que defendem a atuação de ofício pelo juiz como exceção ao princípio da congruência em casos excepcionais, (SCHIAVI, 2017), os quais defendem que o juiz do trabalho somente pode conceder a

medida de ofício nas situações em que o autor estiver postulando sem advogado (765 e 791/CLT). Entretanto, tendo em vista a responsabilidade objetiva do beneficiário da concessão da tutela provisória (302, incisos I a IV e parágrafo único/CPC – a parte beneficiária responde pelo dano processual causado pela efetivação da tutela de urgência), também há o entendimento a favor da impossibilidade da concessão “*ex officio*” pelo juiz, adotando-se essa vertente como regra geral.

Todavia, caberá ao juiz do trabalho, no caso concreto, sopesar a possibilidade da concessão da tutela provisória de ofício. Por exemplo, no caso do reclamante requerer a manutenção do plano de saúde durante a pandemia do Covid-19 e informar que tem suspeita do seu contágio pelo vírus, embora

da execução prevista na CLT (899/CLT), pois a legislação específica não permite atos de alienação e vai até o julgamento da penhora, após apresentação de embargos e/ou impugnação e respectivo agravo de petição, se for o caso.

Outro aspecto a ser observado é a exigência de caução ao autor para o deferimento da tutela de urgência no processo do trabalho. Para Otavio Amaral Calvet, em regra, o juiz não poderá exigir essa caução, diante da principiologia processual trabalhista em que se considera o reclamante como vulnerável perante o reclamado. (CALVET, 2017). No entanto, conforme o próprio dispositivo informa (300, § 1º/CPC), caberá ao juiz analisar, no caso concreto, a posição de hipossuficiência do requerente,

“Todavia, caberá ao juiz do trabalho, no caso concreto, sopesar a possibilidade da concessão da tutela provisória de ofício.”

ele não tenha comparecido em audiência de instrução, pode o juiz ponderar, ao decidir sobre a possibilidade de conceder a tutela de urgência de ofício, o pedido tutelado e o montante do prejuízo ao empregado frente ao poder econômico do empregador.

É preciso anotar também que o inciso II, do artigo 302/CPC não se aplica ao processo do trabalho, pois a citação é realizada pela Vara do Trabalho (841/CLT).

Quanto aos artigos 296, 298 e 299/CPC, os quais preveem a característica de precariedade (modificação ou revogação a qualquer tempo da tutela provisória) e a regra de competência, registro que são dispositivos plenamente aplicáveis ao processo laboral. Cabe somente assinalar que a efetivação da tutela provisória seguirá as regras específicas

pois pode ser viável essa exigência a um empregado que não é beneficiário da justiça gratuita e ostenta um patrimônio razoável ou ainda quando é o próprio empregador que postula a tutela provisória.

Cabe assinalar ainda que com a possibilidade de indeferimento de pedidos sem julgamento de mérito no rito ordinário (840, § 3º/CLT), do arquivamento da ação no rito sumaríssimo (852-B, § 1º/CLT) e diante da necessidade do juiz do trabalho analisar os pedidos de concessão de tutela provisória antecedente, o exame da petição inicial (triagem) passou a ser uma tendência. Nesse sentido, o juiz pode, ao analisar a inicial, deferir a tutela provisória de forma liminar ou após justificação prévia, por meio da audiência (300, § 2º/CPC).

Das Tutelas Provisórias de Urgência Antecipadas requeridas em caráter Antecedente

Tendo em vista que o processo do trabalho vislumbra, diuturnamente, direitos fundamentais e verbas de caráter alimentar, as tutelas antecipadas vem ao encontro das necessidades do reclamante (como no caso, por exemplo, em que o TRT da 10ª região determinou às empresas de *call centers* que adotassem medidas de proteção aos trabalhadores contra o novo coronavírus ante o ajuizamento de ação pela Federação Interestadual dos Trabalhadores e Pesquisadores em Serviços e Telecomunicação) ou até mesmo do reclamado, o qual pode requerer em caráter antecedente, por exemplo, o bloqueio de bens do trabalhador que, supostamente, tenha desviado numerários da empresa.

Pode, portanto, o reclamante ou o reclamado requerer essa tutela em petição inicial simplificada (303/CPC). Porém são inaplicáveis os incisos II e III do § 1º do art. 303/CPC, pois, conforme o procedimento previsto na CLT, o reclamado será notificado para a audiência com tentativa de conciliação, defesa, instrução, razões finais, nova tentativa de conciliação e julgamento (princípios da oralidade e da concentração dos atos processuais).

Concedida a tutela provisória, o juiz pode adotar o procedimento do artigo 303, § 1º, inciso I (prazo para o autor aditar/complementar a inicial). Havendo possibilidade, inclusive, de abertura de prazo para emenda da inicial a fim de evitar o indeferimento de plano da tutela provisória, caso o juiz entenda que faltam elementos para a sua concessão (303, § 2º a 5º/CPC).

Ao ser concedida a tutela antecipada, abrem-se dois caminhos para o processo trabalhista:

Primeiro caminho: prosseguir regularmente o processo com a designação da audiência e apresentação da defesa. Vale ressaltar que tal decisão na Justiça do Trabalho tem natureza interlocutória da qual não cabe recurso imediato (893, § 1º/CLT). Entretanto, caberá à parte prejudicada impetrar o mandado de segurança para impugná-la para fins do art. 304/CPC (para não ocorrer a estabilização da lide ante a não apresentação de recurso pelo réu). No entanto, “*a priori*” o instituto da estabilização da lide mostra-se incompatível com o processo do trabalho, salvo se a decisão for do relator, pois nesse caso caberá o agravo interno para o colegiado.

Conforme a Súmula 414/TST caberia mandado de segurança contra essa decisão, no entanto, esse posicionamento não mostra consonância com o objetivo de celeridade processual que visa a tutela provisória, pois teria que se aguardar o prazo decadencial de 120 dias desse remédio processual para dar estabilidade à lide, nos moldes do art. 304/CPC, o que não demonstra razoabilidade. Portanto, na prática forense, o réu pode impugnar e impedir essa estabilização da lide, decorrente do deferimento da



tutela provisória antecipada, por meio da contestação ou por meio de protesto em audiência.

Vejam também o segundo caminho: caso a parte ré aceite a medida deferida, a lide é estabilizada e ocorre a extinção do processo, produzindo efeitos até que seja ajuizada ação autônoma para a sua revisão (ação de impugnação ou confirmação da decisão concessiva da tutela provisória satisfativa estabilizada - § 6º, art. 304/CPC).

Das Tutelas Provisórias de Urgência Cautelar requeridas em caráter Antecedente

Da mesma forma que a tutela antecipada (satisfativa), também a tutela cautelar (preventiva) é compatível com o processo do trabalho.

Apenas é preciso destacar que o procedimento previsto nos artigos 307 e 308/CPC quanto ao regramento das custas, designação de audiência de mediação ou conciliação e prazo para contestação não são aplicados em sede trabalhista, pois há a previsão de ritos próprios para audiências, composição e defesa.

Pode, portanto, o autor ingressar com a reclamatória trabalhista com os pedidos principais e com o pedido de tutela provisória de urgência de natureza cautelar (por exemplo, requerer direitos decorrentes de uma despedida sem justa causa e bloqueio de valores, arresto ou qualquer outra medida prevista no artigo 301/CPC - rol exemplificativo), a qual pode ser deferida liminarmente (sem ouvida do réu) ou após o contraditório.

Fungibilidade entre as medidas Antecipada e Cautelar

Aplica-se também ao processo do trabalho a fungibilidade de mão dupla

prevista no art. 307, parágrafo único. Assim caso o juiz do trabalho verifique que se trata de pedido de tutela satisfativa e não a cautelar (preventiva), poderá dar andamento conforme o procedimento adequado.

Considerações Finais

Ante o exposto, conclui-se que o mais importante para a Justiça do Trabalho é reconhecer a importância do instituto das tutelas provisórias como instrumentos que visam a entrega da tutela jurisdicional efetiva e célere e aplicá-las em consonância aos princípios e peculiaridades do processo laboral. Ainda cabem discussões sobre como se amoldar sua aplicação subsidiária do CPC ao processo do trabalho, mas é indubitável sua aplicação à Justiça do Trabalho.

Referências

BORBA, Mozart. **Diálogos sobre o CPC**. Salvador: JusPodivm, 2019. 6.ed.rev. ampl. e atual.

CALVET, Otavio Amaral. **As Tutelas de urgência e da evidência e suas repercussões no Processo do Trabalho**. In: CPC Repercussões no Processo do Trabalho. Saraiva: São Paulo, 2017. 2. ed. p. 210-235.

SCHIAVI, Mauro. **A reforma trabalhista e o processo do trabalho: aspectos da Lei n. 13.467/17**. São Paulo: LTR, 2017.