

# A reforma trabalhista e o procedimento de desconsideração da personalidade jurídica no processo do trabalho

Roberto Carlos de Souza Galvão

Analista do Ministério Público da União. Advogado licenciado. Especialista em Ciências Penais pela Universidade do Sul de Santa Catarina (UNISUL). Especialista em Globalização, Justiça e Segurança Humana pela Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU) em parceria com a Universität Bochum (Alemanha) e a University of Johannesburg (África do Sul). Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Anhanguera (UNIDERP).

**Resumo:** O artigo visa a analisar os efeitos da reforma trabalhista (Lei n. 13.467/2017) sobre o procedimento de desconsideração da personalidade jurídica no processo do trabalho. Com base no estudo teórico, mostra-se acertado o posicionamento de que a reforma trabalhista, neste ponto, ofende princípios e normas do Direito constitucional e processual do trabalho, constituindo um grande retrocesso à efetividade da jurisdição trabalhista.

**Palavras-chave:** Desconsideração da personalidade jurídica. Reforma trabalhista. Processo do trabalho.

**Abstract:** The paper intends to analyse the effects of the labor reform (Law 13.467/2017) on the procedure for disregard legal entity in the labor process. Based on the theoretical study, it is shown that the labor reform, on this point, offends principles and norms of the constitutional and procedural Law of labor, being a great regress to the effectiveness of the labor jurisdiction.

**Keywords:** Disregard of legal entity. Labor reform. Labor process.

**Sumário:** 1 Introdução. 2 Das tensões e incompatibilidades do novo procedimento de desconsideração da personalidade jurídica no processo do trabalho. 2.1 Necessidade de pedido expresso do reclamante

(art. 133, CPC/2015, e art. 855-A, *caput*, CLT). 2.2 Exigência de que o processo seja suspenso com a instauração do incidente (art. 134, § 3º, CPC/2015, e art. 855-A, § 2º, CLT). 2.3 Exigência de que o ônus da prova seja do credor (art. 134, § 4º, CPC/2015, e art. 855-A, *caput*, CLT). 2.4 Exigência do contraditório prévio (art. 135, CPC/2015, e art. 855-A, *caput*, CLT). 2.5 Da previsão de recurso da decisão interlocutória que julga o incidente (art. 136, parágrafo único, CPC/2015, e art. 855-A, CLT). 3 Conclusão.

## 1 Introdução

A novel Lei n. 13.467/2017, publicada no Diário Oficial da União no dia 14 de julho de 2017, com *vacatio legis* de 120 dias para sua entrada em vigor, também conhecida como Lei da Reforma Trabalhista, realizou profundas alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (Decreto-Lei n. 5.452/1943), entre elas, inserindo o art. 855-A, que estabelece o rito a ser seguido pelo juiz do Trabalho para a desconsideração da personalidade jurídica.

O referido incidente procedimental para a desconsideração da personalidade do ente moral já se encontrava previsto nos arts. 133 a 137 do novel Código de Processo Civil (CPC), aprovado pela Lei n. 13.105/2015, sendo sua aplicabilidade ao processo do trabalho objeto de inúmeras críticas por parte da doutrina trabalhista, não obstante a Instrução Normativa n. 39/2016 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) recomendar sua aplicação subsidiária ao processo do trabalho com devidas adaptações. A propósito, a redação do novel art. 855-A da CLT trazido pela reforma trabalhista por meio da Lei n. 13.467/2017 é cópia fiel do art. 6º da Instrução Normativa n. 39/2016 do TST, com exceção apenas da parte em que mencionava a iniciativa do juiz do Trabalho na fase de execução (para a desconsideração), uma vez que esse tema ganhou tratamento específico com a reforma (novo art. 878, CLT).

O art. 855-A da CLT (que invoca a aplicação dos arts. 133 a 137 do CPC/2015 ao processo do trabalho) trata de um incidente específico que deve seguir um rito procedimental rígido para que o juiz do Trabalho possa desconsiderar a personalidade jurídica. Esse incidente, sem precedentes no Código de Processo Civil revogado (CPC/1973),

agora obrigatório no novo CPC/2015 (art. 795, § 4º) e, com a reforma trabalhista, também previsto na CLT, não apenas transtorna a sistemática utilizada até então no processo do trabalho, mas implica em contradição com os princípios e normas que regem o Direito Processual do Trabalho, seja em nível constitucional ou infraconstitucional.

Com efeito, o Direito trabalhista, desde sua concepção, é definido por sua simplicidade, celeridade e eficiência. Para que o processo do trabalho cumpra esses três desígnios, é necessário que ele não importe do processo comum formalidades excessivas ou prejudiciais, leia-se, incompatíveis com sua razão de ser (sua ontologia).

De fato, o Direito Processual trabalhista foi criado para satisfazer o direito material do trabalho, cujo caráter alimentar e social revela-se incompatível com um processo lento e repleto de incidentes. Os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), do valor social do trabalho (art. 1º, IV, CF), da duração razoável do processo (art. 5º, LXXVIII, CF), da efetividade da jurisdição trabalhista (art. 5º XXXV, CF) e da proteção do trabalhador (arts. 6º a 11, CF) amparam esse raciocínio.

Por outro lado, a CF/1988 estabelece como inafastáveis o contraditório e a ampla defesa (art. 5º, LV), na forma como se vê no incidente propalado, antes da constrição do patrimônio dos sócios.

Esse painel, sem dúvidas, suscita tensão a ser resolvida pela ponderação dos valores e normas constitucionais e verificação da compatibilidade das normas do processo comum com o Direito Processual do Trabalho.

Nesse espeque, com base em pesquisa bibliográfica, doutrinas, artigos, legislação e jurisprudência nos campos do Direito trabalhista e Processual Civil, o presente estudo se propõe a investigar os efeitos práticos e jurídicos da aplicação do rito procedimental do novel art. 855-A da CLT à execução trabalhista e se as ferramentas procedimentais que ele invoca do CPC/2015 (arts. 133 a 137) são compatíveis com o subsistema processual do trabalho, suas normas e princípios. Também visa a investigar se esse novel rito procedimental não estaria, eventualmente, a embarçar ou até inviabilizar a satisfação do crédito trabalhista e a configurar um retrocesso para o sistema processual trabalhista.

## **2 Das tensões e incompatibilidades do novo procedimento de desconsideração da personalidade jurídica no processo do trabalho**

A Lei n. 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista) inseriu o art. 855-A na CLT, dispondo, *in verbis*: “Aplica-se ao processo do trabalho o incidente de desconsideração da personalidade jurídica previsto nos arts. 133 a 137 da Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015 - Código de Processo Civil”.

Antes da Lei n. 13.467/2017 introduzir o referido dispositivo na CLT, sua aplicação ao processo do trabalho se dava subsidiariamente, com base nos arts. 769 e 889 da CLT. Assim, só se aplicava o rito do CPC/2015 (arts. 133 a 137) ao processo do trabalho se este fosse omissivo, aquele, compatível com as normas e princípios do Direito laboral.

Esse tem sido o parâmetro científico jurídico que legitima a importação de qualquer norma do Direito comum para o Direito Processual do Trabalho<sup>1</sup>. Inclusive, a doutrina processual civil e trabalhista também entendeu que essa exigência de compatibilidade (art. 769, CLT) como requisito para a importação de normas do Direito comum continua em vigor, não obstante o CPC/2015 não ter feito menção expressa a seu respeito no art. 15<sup>2</sup>. O Tribunal Superior do Trabalho já se manifestou no mesmo sentido sobre o tema por meio da Resolução n. 203/2016, que aprovou a Instrução Normativa n. 39/2016. A razão, por evidente, é que “[a] lei nova, que estabeleça disposições gerais ou especiais a par das já existentes, não revoga nem modifica a lei anterior”, conforme prevê o art. 2º, § 2º, do Decreto-Lei n. 4.657/1942.

Ocorre que, agora, com o advento do art. 855-A da CLT (Lei n. 13.467/2017), o instituto restou previsto na CLT, *mas não completamente*, pois grande parte das regras permanecem nos arts. 133 a 137 do CPC/2015, para os quais o novo art. 855-A da CLT remete.

---

1 Cf. Manoel Carlos Toledo Filho (2015, p. 330).

2 Nesse sentido, cf. Nelson Nery Júnior (2015, p. 232), Mauro Schiavi (2016, p. 156-157) e Manoel Carlos Toledo Filho (2015, p. 332).

A redação do dispositivo do art. 855-A da CLT, ao remeter o intérprete ao Código de Processo Civil, lembra a redação do art. 889 da CLT, que prevê a aplicação subsidiária do processo executivo fiscal ao processo do trabalho. Nos dois dispositivos, a lei fala em serem aplicáveis ao processo do trabalho normas e regras encontradas no Direito comum.

Como assevera Mauro Schiavi (2016, p. 1046), no caso do art. 889 da CLT, sua aplicação está condicionada ao art. 769 da CLT, ou seja, “[...] somente quando houver compatibilidade com os princípios que regem a execução trabalhista, a Lei 6.830/80 poderá ser aplicada”.

Disso ressaí, por coerência hermenêutica (onde há a mesma razão, aplica-se o mesmo direito<sup>3</sup>), que o art. 855-A da CLT, ao invocar regras e normas do CPC/2015, também estará sujeito ao filtro de compatibilidade do art. 769 da CLT.

Assim, sem a pretensão de doutrinar diante das novas consequências jurídicas da reforma trabalhista, mas com base no que a doutrina vem entendendo em casos similares, conclui-se que o rito do incidente de descon sideração da personalidade jurídica, mesmo com a entrada em vigor do art. 855-A, com redação dada da Lei n. 13.467/2017, por não regular inteiramente a matéria e remeter o intérprete ao CPC/2015, haverá de ser complementado por regras do processo comum, devendo estas regras serem testadas pelos princípios do Direito Processual do Trabalho, a saber, o teste de compatibilidade com os princípios do microsistema processual trabalhista, na forma do art. 769 da CLT.

Destarte, seja pela aplicação subsidiária (nos casos em que a CLT for omissa), seja pela aplicação supletiva (pelo fato de a CLT não tratar completamente o assunto), tem-se a necessidade de que a importação ou o complemento de institutos jurídicos no processo do trabalho passe pelo filtro da compatibilidade do art. 769 da CLT.

É dizer, o novo rito do procedimento de descon sideração da personalidade jurídica está em consonância axiológica (valores) e

---

3 Conhecido brocardo romano – *ubi eadem ratio, ibi eadem jus*.

teleológica (finalidades) com o Direito do Trabalho? Ele se harmoniza com a vocação social do processo do trabalho, sua celeridade, efetividade, simplicidade, e, portanto, seus princípios?

Com base nessas premissas, passa-se agora a percorrer cada um dos requisitos indicados no CPC/2015 (por força do art. 855-A da CLT – inserido pela Lei n. 13.467/2017) para a desconconsideração da personalidade jurídica e as tensões que referida modificação legislativa causa quando aplicada ao processo do trabalho.

## 2.1 Necessidade de pedido expresso do reclamante (art. 133, CPC/2015, e art. 855-A, *caput*, CLT)

A primeira tensão que surge no contexto do procedimento estabelecido no incidente de desconconsideração da personalidade jurídica por aplicação supletiva do novo CPC ao processo do trabalho, *ex vi* do novel art. 855-A da CLT, é que, naquele procedimento, a lei exige que a parte requeira a instauração do incidente<sup>4</sup>, enquanto no processo laboral vigora o princípio do impulso oficial (art. 765, *caput*, CLT<sup>5</sup>). Na execução, esse era também o sentido do rito procedimental, conforme antiga redação do art. 878, *caput*, da CLT<sup>6</sup>.

Com a entrada em vigor da reforma, o art. 878 da CLT foi radicalmente alterado e passou a estabelecer que “a execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado”.

Ora, a liberdade do juiz do Trabalho na condução do feito e na determinação de qualquer diligência necessária ao esclare-

---

4 Art. 133, *caput*, CPC: “O incidente de desconconsideração da personalidade jurídica será instaurado a pedido da parte ou do Ministério Público, quando lhe couber intervir no processo”.

5 Art. 765, CLT: “Os juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas”.

6 Art. 878, *caput*, CLT: “A execução poderá ser promovida por qualquer interessado, ou *ex officio*, pelo próprio juiz ou presidente ou tribunal competente, nos termos do artigo anterior”.

cimento dos fatos e de promoção da execução trabalhista *ex officio*, era, até então, uma característica que diferenciava a Justiça do Trabalho. Esse sempre foi o matiz que retratou os interesses e princípios indisponíveis desse ramo do Direito e das imprescindíveis celeridade e efetividade que marcam sua atuação. Retirar do juiz do Trabalho a iniciativa da execução é aviltar a ontologia do processo laboral, ferir o princípio da duração razoável do processo (art. 5º, LXXVIII, CF), desconhecer o princípio da proteção e ignorar a desigualdade econômica entre empregador e empregado.

De fato, o princípio da proteção é a chave que equaciona a desigualdade entre empregado e empregador, “de modo que a superioridade econômica do empregador seja compensada por vantagens jurídicas asseguradas ao litigante hipossuficiente” (CLAUS, 2016, p. 45).

Dessa forma, não se pode conferir ao Direito do Trabalho o mesmo tratamento hermenêutico dispensado aos Direitos Comercial e Civil, por exemplo. O Direito Processual do Trabalho, autônomo, especial, deve ser lido por meio de uma exegese distinta do Direito comum. De outra forma, perderia sua autonomia científica e a efetividade da sua jurisdição.

O TST, por meio da Instrução Normativa n. 39/2016 (art. 6º, *caput*), embora admita aplicação subsidiária do incidente no processo do trabalho, assegurou a iniciativa também do juiz do Trabalho na fase de execução. No entanto, essa parte da instrução não foi aproveitada na reforma trabalhista, que condicionou a execução de ofício pelo juiz do Trabalho somente nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado. Um retrocesso, sem dúvidas.

Nesse espeque, a norma processual civil (art. 133, *caput*), por aplicação do art. 855-A da CLT, que determina a iniciativa da parte para instauração do incidente (para o alcance dos bens dos sócios que não adimpliram a obrigação pecuniária originalmente da pessoa jurídica que representam), estaria, em tese, a violar frontalmente a ampla liberdade do juiz na direção do processo trabalhista (art. 765, CLT), os princípios da duração razoável do processo (art. 5º, LXXVIII, CF) e da simplicidade das formas, ferindo a efetividade da jurisdição trabalhista (art. 5º, XXXV, CF) e o

princípio da proteção do trabalhador. A reforma, nesse ponto, tem, sem dúvida, um efeito negativo para a jurisdição trabalhista.

## 2.2 Exigência de que o processo seja suspenso com a instauração do incidente (art. 134, § 3º, CPC/2015, e art. 855-A, § 2º, CLT)

Nos termos do art. 134, § 3º, do CPC/2015, “a instauração do incidente suspenderá o processo”, a não ser que ela seja requerida na petição inicial. O § 2º do art. 855-A da CLT conduziu a necessidade de que o incidente instaurado no processo do trabalho também suspenda a marcha processual. Reside aqui mais uma alteração degradante dos princípios e valores do processo laboral.

No processo do trabalho, ao contrário do processo civil, a regra é a não suspensão processual.

Como afirma Ben-hur Claus, sendo o processo do trabalho um processo de resultado, houve o legislador por estabelecer um procedimento concentrado, de modo que a suspensão do processo é uma exceção (CLAUS, 2016, p. 46).

De fato, ao se percorrer a legislação trabalhista, até a introdução pela reforma do § 2º do art. 855-A na CLT, as únicas hipóteses de suspensão do processo eram sobre exceção de suspeição ou incompetência (em razão do lugar), sendo as demais exceções alegadas em matéria de defesa, como dispõe o art. 799, *caput* e § 1º, da CLT. O mesmo vale para o rito sumaríssimo, conforme art. 852-G da CLT.

A inovação legislativa, antes prevista no CPC/2015 e agora no art. 855-A, § 2º, da CLT, vai na contramão das normas do processo do trabalho, além de violar os princípios da concentração dos atos processuais e da celeridade. Por certo, como se extrai da prática forense trabalhista, a desconsideração da personalidade jurídica é deferida em decisão interlocutória, sem a suspensão do processo, em respeito aos princípios e normas mencionados.

Nesse plano, antes da reforma, a doutrina já defendia ser equivocado o entendimento fixado pelo TST na Instrução Normativa n. 39/2016 (art. 6º, § 2º) de que seria aplicável ao processo do tra-



balho o art. 134, § 3º, do CPC/2015 (que determina a suspensão do processo). De fato, já era reconhecido que a suspensão do processo ofenderia os princípios da simplicidade das formas e a concentração dos atos processuais, sendo uma medida que dificultaria a persecução do patrimônio do devedor (empresa ou sócio) a fim de garantir o pagamento do crédito trabalhista (SCHIAVI, 2016, p. 1085).

Destarte, a obrigatoriedade de suspensão do processo na hipótese sob exame inverte a lógica procedimental do processo trabalhista, contrariando os princípios da simplicidade das formas, da celeridade e da efetividade, além de ofender, no conjunto, a norma processual trabalhista, criando burocratização procedimental e levando à perda da efetividade da jurisdição trabalhista.

Por isso, entende-se que, com mais essa alteração, os efeitos da reforma trabalhista são negativos para o processo laboral que sempre primou por celeridade, desembaraço procedimental e efetividade na satisfação do crédito alimentar trabalhista.

### 2.3 Exigência de que o ônus da prova seja do credor (art. 134, § 4º, CPC/2015, e art. 855-A, *caput*, CLT)

O art. 855-A, *caput*, da CLT prevê que, ao incidente de desconsideração da personalidade jurídica no processo do trabalho, aplicam-se os arts. 133 a 137 do Código de Processo Civil de 2015. Por sua vez, o art. 134, § 4º, do CPC/2015 estabelece que o autor no “requerimento deve demonstrar o preenchimento dos pressupostos legais específicos para desconsideração da personalidade jurídica”. Se assim é, conclui-se que o credor deve apresentar prova de plano por ocasião do requerimento de desconsideração da personalidade jurídica, ou seja, cabe o ônus da prova ao credor.

Contudo, no processo do trabalho, as partes não estão em posição de igualdade processual para que o ônus da prova seja assim distribuído. O credor, no processo trabalhista, é a parte hipossuficiente e vulnerável. Por isso, atribuir ao reclamante o ônus de provar que todos os requisitos do novo CPC estejam presentes para a desconsideração da personalidade jurídica é criar embaraço muitas vezes intransponível para a satisfação do direito do reclamante.

Não é sem razão que, no processo do trabalho, foi adotada a teoria objetiva (teoria menor) do art. 28, § 5º, do Código de Defesa do Consumidor (CDC)<sup>7</sup>, e não a teoria subjetiva (teoria maior) do art. 50 do Código Civil (CC)<sup>8</sup>, para a desconsideração da personalidade do ente moral.

Na Justiça do Trabalho, o simples fato de a sociedade não ter bens para responder pela execução do crédito trabalhista é suficiente para ser superada a sua autonomia patrimonial, por meio da técnica da desconsideração da personalidade jurídica propriamente dita (quando a obrigação trabalhista é da sociedade) ou pela via da desconsideração inversa da personalidade do ente moral (no caso de obrigação trabalhista do sócio) (CLAUS, 2016, p. 49).

Conforme leciona Ari Lorenzetti, na teoria menor o abuso de direito é presumido (*in re ipsa*), de forma que o uso da autonomia patrimonial da sociedade para não pagar o crédito trabalhista indisponível, por si só, já é suficiente para o atendimento dos pressupostos legais para a desconsideração (LORENZETTI, 2003, p. 198).

De fato, se o trabalhador está em posição igual ou de maior vulnerabilidade e hipossuficiência que o consumidor, não teria razão aplicar a desconsideração do Código Civil, mais onerosa do ponto de vista probatório.

Ademais, diante de fraudes, informalidade e outra série de situações que afligem o contrato de trabalho, permanecendo a documentação que prova o pacto laboral na posse do empregador – além da situação em que a documentação sequer existe –, não resta

---

7 Art. 28, CDC: “O juiz poderá desconsiderar a personalidade jurídica da sociedade quando, em detrimento do consumidor, houver abuso de direito, excesso de poder, infração da lei, fato ou ato ilícito ou violação dos estatutos ou contrato social. [...] § 5º Também poderá ser desconsiderada a pessoa jurídica sempre que sua personalidade for, de alguma forma, obstáculo ao ressarcimento de prejuízos causados aos consumidores”.

8 Art. 50, CC: “Em caso de abuso da personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade, ou pela confusão patrimonial, pode o juiz decidir, a requerimento da parte, ou do Ministério Público quando lhe couber intervir no processo, que os efeitos de certas e determinadas relações de obrigações sejam estendidos aos bens particulares dos administradores ou sócios da pessoa jurídica”.

dúvida de que lançar o ônus da prova ao trabalhador é inviabilizar o alcance dos bens dos sócios ou administradores da pessoa jurídica.

Por isso, considerando a proteção do trabalhador hipossuficiente e a natureza alimentar do seu crédito, não há necessidade de prova da fraude ou abuso de poder, sendo suficiente o descumprimento da obrigação constituída no título executivo trabalhista, uma vez que, em nome da sociedade empresarial, não foi encontrado patrimônio para fazer face ao crédito já constituído. Essa é a prova que se julga suficiente!

Não se olvida que o TST, por meio da Súmula n. 338, III (presunção *iures tantum* da jornada alegada pelo trabalhador), revela a leitura que se faz do ônus da prova na Justiça do Trabalho. A razão, por evidente, é que o empregador detém a guarda de documentos e provas da relação laboral, jornada, condições do meio ambiente de trabalho, entre outras. O empregado, por seu turno, esbarra na hipossuficiência e vulnerabilidade quando tenta produzir essa prova.

Por isso, fundado na teoria adotada para a desconsideração do ente moral (teoria menor) e no que dispõe o art. 765 da CLT, bem como nos princípios que dele decorrem – princípios da proteção, da simplicidade das formas, da celeridade e da efetividade da jurisdição, todos amparados constitucionalmente: dignidade, valor social do trabalho, duração razoável do processo –, conclui-se que lançar o ônus da prova sobre o credor trabalhador é incompatível com o processo do trabalho.

Nesse ponto, mais uma vez, vê-se que o dispositivo do CPC/2015 invocado pelo art. 855-A da CLT não parece ser compatível (art. 769, CLT) com os princípios e normas do processo do trabalho.

## 2.4 Exigência do contraditório prévio (art. 135, CPC/2015, e art. 855-A, *caput*, CLT)

O art. 855-A, *caput*, da CLT prevê que, ao incidente de desconsideração da personalidade jurídica no processo do trabalho, aplicam-se os arts. 133 a 137 do Código de Processo Civil de 2015.

Por sua vez, o art. 135 do CPC/2015 dispõe que, “instaurado o incidente, o sócio ou a pessoa jurídica será citado para manifestar-se e requerer as provas cabíveis no prazo de 15 (quinze) dias”.

Antes da Lei n. 13.467/2017 (reforma trabalhista), a Instrução Normativa n. 39/2016 do TST, no art. 6º, por não fazer ressalva, orientava a aplicação do contraditório prévio ao processo do trabalho no incidente de desconconsideração da personalidade jurídica.

O art. 855-A da CLT, agora, tornou a observância obrigatória, por aplicação do art. 135 do CPC/2015. Será, contudo, que o dispositivo guarda compatibilidade com o processo do trabalho? Quais são os efeitos da reforma, neste ponto, no processo do trabalho?

Para quem defende o contraditório prévio, como Sandro Gill Britez (2016, p. 147), o devido processo legal, o contraditório e a ampla defesa (art. 5º, LIV e LV, CF) justificam a aplicação, no processo do trabalho, do art. 135 do CPC/2015. O citado autor sustenta que o novel código processual civil buscou irradiar as normas constitucionais (vide arts. 7º e 9º do CPC), a ponto de prever, no art. 10, que o juiz não pode decidir em grau algum de jurisdição, com base em fundamento sobre o qual não se deu oportunidade às partes de se manifestarem, ainda que ele possa decidir a matéria de ofício.

Sandro Gill Britez ainda assevera que a instauração do incidente, com o contraditório prévio, em nada choca com os princípios do Direito do trabalho. Ademais, o autor frisa que a observância do contraditório no processo do trabalho é exigida por uma questão de unidade, coerência e completude do ordenamento jurídico.

De modo prático, afirma o magistrado que, na execução trabalhista, o contraditório prévio, além de privilegiar valores constitucionais, permite ao sócio/devedor exercer o benefício de ordem previsto no art. 596 do CPC/2015, com a indicação de bens livres da sociedade antes de ter seus próprios bens executados.

Em sentido contrário, defendendo que na execução trabalhista o contraditório para a desconconsideração da personalidade jurídica seria diferido, ou seja, exercido por ocasião dos embargos à execução do devedor (após a garantia do juízo, conforme art. 884,

CLT) – ou por exceção de pré-executividade –, estão José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva (2015, p. 59), Manoel Carlos Toledo Filho (2015, p. 333) e Mauro Schiavi (2016, p. 1084-1085). Para estes, o contraditório diferido não ofende nenhuma garantia constitucional e fundamental do processo, pois o contraditório é exercido de modo pleno, com defesa, produção de provas, decisão e recurso, porém, em momento ulterior (ou seja, nos embargos à execução).

São posições anteriores à edição da Lei n. 13.467/2017, mas posteriores ao CPC/2015, sendo absolutamente coerentes com a presente análise, uma vez que a reforma, com o art. 855-A da CLT, remete ao CPC/2015.

Com efeito, o contraditório diferido vem sendo admitido pela doutrina processual majoritária em face do poder de cautela do juiz (arts. 798 e 804, CPC/1973, e, respectivamente, arts. 297 e 300, § 2º, CPC/2015) e com fundamento nas hipóteses de antecipação da tutela e de liminar concedida em obrigação de fazer e não fazer (arts. 273 e 461, § 3º, CPC/1973, e, respectivamente, arts. 300 e 497, CPC/2015). A jurisprudência do STJ e do TST, durante a vigência do CPC/1973, também alinhava-se a esse entendimento<sup>9</sup>.

Segundo Ben-hur Claus (2016, p. 52), a opção do legislador pelo contraditório diferido “é mera consequência da garantia constitucional à tutela jurisdicional efetiva e à técnica jurídica adequada à tutela do direito substancial”.

A ideia é que a intimação ou a citação prévia do devedor na descon sideração da personalidade jurídica poderia frustrar o resultado da execução, uma vez que estimularia os sócios a desviarem

---

9 BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (3. Turma). *Agravo Regimental no Recurso Especial n. 1.523.930/RS*. Relator: Min. Marco Aurélio Bellizze, 16 de junho de 2015. Disponível em: [https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1416754&num\\_registro=201500709769&data=20150625&formato=PDF](https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1416754&num_registro=201500709769&data=20150625&formato=PDF).

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7. Turma). *Agravo de Instrumento de Recurso de Revista AIRR-66400-62.1998.5.01.0050*. Relator: Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, 4 de fevereiro de 2015.

bens, esvaziarem contas e se anteciparem à penhora eletrônica, levando à fraude patrimonial. Com isso, argumentam os defensores dessa corrente que, deferido o contraditório prévio na execução trabalhista, o resultado para a efetividade da medida processual seria próximo de zero (SILVA, 2015, p. 56).

A crítica que se faz é que a aplicação do art. 135 do CPC/2015, com o contraditório prévio, teria optado por “[...] uma paralisante segurança jurídica do devedor em detrimento da efetividade da jurisdição comum” (CLAUS, 2016, p. 52).

Certo é que, sendo a jurisdição trabalhista de resultado, ostentando constitucionalmente uma missão social que a diferencia, sua efetividade restaria comprometida caso adotasse o contraditório prévio para a desconsideração da personalidade jurídica na fase de execução. Em verdade, o contraditório diferido, na espécie examinada, estaria, sim, a equacionar dois importantes valores constitucionais, quais sejam, de um lado, o contraditório (art. 5º, LV, CF) e, de outro, a efetividade da jurisdição (art. 5º, XXXV e LXXVIII, CF).

Assim, acredita-se que o contraditório diferido não ofende garantias constitucionais, ao revés, preserva e equaciona valores constitucionais de igual calibre, além de preservar princípios do Direito do Trabalho.

Conclui-se, então, que a exigência de contraditório prévio do art. 855-A da CLT, combinado com o art. 135 do CPC/2015, não guardaria compatibilidade axiológica e teleológica com o processo do trabalho (art. 769 da CLT), pois não preservaria a efetividade da jurisdição trabalhista, comprometendo o direito social fundamental nele tutelado. Portanto, mais um efeito negativo da reforma trabalhista para o processo laboral.

## **2.5 Da previsão de recurso da decisão interlocutória que julga o incidente (art. 136, parágrafo único, CPC/2015, e art. 855-A, CLT)**

O art. 855-A, § 1º, II, da CLT, fruto da reforma trabalhista, previu literalmente que, na decisão interlocutória que acolher ou

rejeitar o incidente, “na fase de execução, cabe agravo de petição, independentemente de garantia do juízo”.

Antes de esse dispositivo ser incluído na CLT, o art. 136, *caput*, do CPC/2015, já dispunha que, “concluída a instrução, se necessária, o incidente será resolvido por decisão interlocutória”. E o parágrafo único do citado artigo previu: “se a decisão for proferida pelo relator, cabe agravo interno”.

O TST, na Instrução Normativa n. 39/2016, anterior à publicação da Lei n. 13.467/2017, que acrescentou o art. 855-A à CLT, já considerava aplicável ao processo do trabalho o art. 136 do CPC/2015, entendendo que a decisão interlocutória que julga o incidente desafia agravo de petição, independente de garantia do juízo (art. 6º, § 1º, III).

O Fórum Permanente de Processualistas Civis concluiu no mesmo sentido por meio do Enunciado n. 126<sup>10</sup>.

Contudo, é próprio do sistema recursal trabalhista (na fase de conhecimento ou na execução) que as decisões interlocutórias não são passíveis de recurso imediato, sendo a apreciação de seu merecimento feita somente por ocasião do julgamento do recurso da decisão definitiva (art. 893, § 1º, CLT). Até mesmo o agravo de instrumento, no processo do trabalho, tem a função apenas de destrancar o recurso denegado (art. 897, b, CLT).

Esse é um traço que caracteriza o sistema recursal trabalhista, sendo uma opção legislativa que conferia simplicidade, celeridade e efetividade à jurisdição laboral. De fato, a efetiva tutela do direito material trabalhista tem sido conquistada por meio de mecanismos, como o da irrecorribilidade autônoma das decisões interlocutórias.

É por isso que até o ingresso do art. 855-A na CLT, introduzido pela reforma, não era possível o uso do recurso de agravo de petição para combater decisões interlocutórias, como fizeram crer a citada Instrução Normativa n. 39/2016 e o Enunciado n. 126 do Fórum de Processualistas.

---

10 Disponível em: <http://civileimobiliario.web971.uni5.net/wp-content/uploads/2017/07/Carta-de-Florian%C3%B3polis.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2017.

É que o termo *decisões*, constante do art. 897, *a*, da CLT (que regula o agravo de petição), segundo a doutrina e jurisprudência<sup>11</sup>, sempre foi interpretado à luz do art. 893, § 1º, da CLT, e, portanto, como *decisão definitiva* de mérito, e não interlocutória. Assim é o entendimento de Mauro Schiavi (2016, p. 995-998) e de Manoel Antônio Teixeira Filho (2003, p. 407).

Então, somente a sentença que julga o mérito dos embargos à execução, à penhora, à adjudicação e à arrematação está sujeita ao agravo de petição.

Sendo a decisão interlocutória que acolhe ou rejeita a desconconsideração da personalidade jurídica anterior à sentença de embargos, restaria, por consectário lógico, ser ela irrecorrível no processo do trabalho.

Somente o merecimento dessa decisão interlocutória poderia ser apreciado na sentença que julga os embargos à execução, cabendo dessa decisão agravo de petição. Medidas cautelares e mandado de segurança se prestarão a atacar questões não sujeitas à exceção de pré-executividade, embargos à execução ou não contempladas como matéria de mérito para efeito de agravo de petição. Todavia, as decisões interlocutórias permanecem irrecorríveis (Súmula n. 214 do TST).

A previsão, presente no art. 855-A, § 1º, II, da CLT, de cabimento de recurso de agravo de petição da decisão interlocutória que, na fase de execução, julga o incidente de desconconsideração da personalidade jurídica, é mais um efeito deletério causado pela reforma no processo trabalhista. O princípio da efetividade da jurisdição trabalhista, a celeridade e a prestação jurisdicional tempestiva restaram abaladas com o ingresso de uma exceção tão maléfica à regra da irrecorribilidade das decisões interlocutórias no processo laboral.

Diante disso, conclui-se que o inciso II do § 1º do art. 855-A da CLT abriu uma porta incompatível com todo o sistema recursal do processo do trabalho. Sem dúvidas mais um embaraço para se alcançar os bens dos sócios e satisfazer o crédito alimentar traba-

---

11 Art. 893, § 1º, combinado com art. 799, § 2º, ambos da CLT, e Enunciado da Súmula n. 214 do Tribunal Superior do Trabalho.



lhista. Deve-se dizer que a efetividade da jurisdição trabalhista é diminuída com a previsão desse recurso.

### **3 Conclusão**

Pelo que foi exposto, as novas ferramentas procedimentais do incidente de descon sideração da personalidade jurídica previstas no novel art. 855-A e demais parágrafos da CLT, introduzido pela Lei n. 13.467/2017 (reforma trabalhista), e aquelas ferramentas dos arts. 133 a 137 do CPC/2015 aplicáveis ao processo do trabalho por previsão do próprio art. 855-A da CLT, parecem contrariar uma cadeia de princípios que até então tem sustentado o processo laboral e garantido sua efetividade na satisfação do direito material ao crédito alimentar do trabalhador.

Conforme apresentado, o rito procedimental para a descon sideração da personalidade jurídica previsto no novo art. 855-A da CLT (e arts. 133 a 137 do CPC/2015), se submetido ao filtro de compatibilidade dos arts. 769 e 889 da CLT, não sobreviveria. Não obstante, encontra-se o referido procedimento expresso no art. 855-A da CLT e, com sua entrada em vigor, haverá de contrariar normas e princípios do Direito Processual do Trabalho, porquanto seu itinerário processual caminha em sentido oposto à vocação do Direito Processual Laboral. É dizer, o incidente, antes previsto no CPC/2015 e, agora, expresso no art. 855-A da CLT, se aplicado da forma proposta, tornará o processo do trabalho menos efetivo, moroso, complexo e, em boa medida, aumentará os casos em que o crédito trabalhista restará frustrado, e o patrimônio dos sócios administradores, inalcançável.

Os princípios constitucionais da efetividade da jurisdição trabalhista, da concentração dos atos processuais, da simplicidade das formas, da hipossuficiência do trabalhador, da proteção, da dignidade da pessoa humana e da duração razoável do processo poderão ser frontalmente ofendidos com a aplicação, na execução trabalhista, do novel procedimento previsto no incidente de descon sideração da personalidade jurídica do art. 855-A da CLT (Lei n. 13.467/2017) combinado com os arts. 133 a 137 do CPC/2015.

Diante do exposto, conclui-se que o procedimento do incidente de desconsideração da personalidade jurídica do art. 855-A da CLT, além de violar princípios constitucionais do Direito laboral, teria efeitos catastróficos na satisfação do crédito trabalhista diante dos embaraços processuais que cria para o alcance dos bens dos sócios e administradores, facilitando o desvio de bens e a fraude patrimonial.

## Referências

BRITZ, Sandro Gill. Do incidente de desconsideração da personalidade jurídica previsto no novo CPC e suas implicações na execução no processo do trabalho. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 5, n. 50, p. 143-153, maio 2016.

CLAUS, Ben-hur Silveira. O incidente de desconsideração da personalidade jurídica previsto no CPC 2015 e o direito processual do trabalho. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região*, Porto Alegre, v. 12, n. 10, p. 35-64, jun. 2016. (Edição especial.)

FILHO, Manoel Antônio Teixeira. *Sistema dos recursos trabalhistas*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2003.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Direito processual do trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2010.

LORENZETTI, Ari Pedro. *A responsabilidade pelos créditos trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2003

NERY JUNIOR, Nelson. *Comentários ao Código de Processo Civil: novo CPC – lei 13.015/2015*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

SCHIAVI, Mauro. *Manual de direito processual do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. Temas polêmicos no novo CPC e sua aplicação no processo do trabalho. *In: DIAS, Carlos Eduardo Oliveira; MAIOR, Jorge Luiz Souto; SILVA, José Antônio*

Ribeiro de Oliveira Silva; Toledo FILHO, Manoel Carlos. *Os impactos do novo CPC no processo do trabalho*. Campinas: Escola Judicial do Tribunal Regional da 15ª Região, 2015. p. 37-76.

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. Os poderes do juiz do trabalho face ao novo Código de Processo Civil. In: MIESSA, Elisson (org.). *Novo Código de Processo Civil e seus reflexos no processo do trabalho*. Salvador: JusPodivm, 2015. p. 327-342.