

INDICAÇÃO ≠ LIQUIDAÇÃO

INDICAR NÃO É O MESMO QUE LIQUIDAR

PREÂMBULO

O presente ensaio busca expor os principais contornos sobre as normas processuais relativas aos requisitos essenciais de validade da petição inicial trabalhista, mais especificamente sobre o tema indicação de valores ou liquidação de valores dos pedidos iniciais no âmbito do processo trabalhista. A ênfase será dada sobre o significado da locução "com indicação de seu valor" empregada no § 1º do artigo 840, e a locução "indicará o valor correspondente" empregada no inciso I do art. 852-B da CLT, quando se refere a forma como devem ser apresentados os pedidos nas ações trabalhistas.

NOTAS INTRODUTÓRIAS

Antes de começar a discorrer sobre o tema, gostaria de fazer um registro para o fim de esclarecer a minha atual posição.

Eu tive esta mesma discussão – liquidação de pedido x indicação de valor de pedido; valor da causa x valor de alçada – há 18 (dezoito) anos, com o então Juiz da 16ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, Ricardo Areosa, hoje infelizmente falecido num trágico acidente, quando, à época, fiz um curso com ele sobre a Lei nº 9.957 de 13/01/2000, que instituiu o procedimento sumaríssimo (ações até 40 salários mínimos) no âmbito do processo do trabalho, antes de a lei entrar em vigor.

Entendia eu, à época, que em razão do texto do inciso I do artigo 852-B da CLT, introduzido pela referida lei, que o "valor da causa" passaria ser requisito de validade da petição inicial trabalhista, já que ele é que determinaria o rito processual, e como o procedimento é norma de ordem pública absoluta, cumprindo ao juiz fiscalizar pela sua observância, isto obrigaria ao autor trabalhista – reclamante – apresentar pedidos líquidos a fim de que pudesse o juiz aferir se o rito adotado estaria correto ou não, já que o valor da causa deve corresponder ao resultado econômico pretendido na demanda, conforme disposto no *codex* de ritos civis, exatamente como tenho ouvido e lido agora de algumas pessoas que estão escrevendo, palestrando, ministrando aulas e até decidindo à luz da "Reforma Trabalhista".

Depois de muito debatermos, acabei convencido por ele que não, pois a Lei nº 9.957/00 não havia alterado o art. 840 e seu § 1º da CLT, impondo a indicação de valor da causa

na reclamação escrita, e nem o art. 852-B, inciso I, da CLT, havia imposto a obrigação de fazer pedido líquido, senão estabeleceu apenas que "o pedido deverá certo ou determinado e indicará o valor correspondente".

O problema foi que muitos juslaboralistas de escol e juízes, assim como agora, entenderam que os pedidos deveriam ser "líquidos" no procedimento sumaríssimo, justificando o seu entendimento no receio de que muitos advogados iriam dar valores baixos para se "beneficiarem" do rito mais célere e que isto seria fraude processual e como tal deveria ser rechaçada pelo Judiciário. Isto não ocorreu. O que ocorreu foi justamente o inverso, pois os advogados de empregados logo perceberam que não havia nenhum benefício no procedimento sumaríssimo, muito pelo contrário, daí passaram atribuir valor à causa superior a 40 (quarenta) salários mínimos para fugirem do sumaríssimo, e como alguns juízes, ante a flagrante inadequação de alguns pedidos, passaram exigir emenda da inicial, ou até de ofício, para adequação da peça inicial com valor compatível com o leque de pedidos e, se inferiores a 40 (quarenta) salários mínimos, a indicação dos valores dos mesmos. Então, a maioria absoluta dos advogados passou incluir em suas iniciais o pedido de dano moral para justificar a adoção do rito "ordinário" e conseqüentemente ficar desobrigado de indicar valores dos pedidos contidos na peça vestibular, e assim viemos prosseguindo no nosso dia a dia até hoje.

UMA QUESTÃO PRELIMINAR

Para uma comunicação eficaz, compreender a linguagem é essencial. Comunicar vem do latim *communicare*, que significa colocar em comum, partilhar, entrar em relação com. Comunicar é, então, exprimir sentimentos, trocar ideias e experiências entre pessoas que conhecem o significado daquilo que se diz e do que se faz. A comunicação desempenha um vasto conjunto de funções indispensáveis à própria natureza da existência humana. Por trás do estudo das funções da comunicação, está implícita uma determinada concepção acerca do que é comunicar.

Comunicamos para informar e estarmos informados, para formar e influenciar atitudes e crenças, por simples prazer, para realizar tarefas em grupo, para criar e manter organizações, transmitir e receber conhecimento ou para inovar.

Quando transmitimos uma mensagem, oral ou escrita, é fundamental sabermos não só o significado que atribuímos às coisas, aos nossos gestos (comunicação não-verbal), às palavras e expressões, mas também às possíveis significações que as outras pessoas, com quem comunicamos, possam dar-lhe. Caso contrário, poderão surgir barreiras à comunicação.

Os chamados "ruídos" na comunicação, que causam desinteligências e mal-entendidos entre os interlocutores.

São elementos da comunicação o emissor, que é aquele que emite a mensagem; o receptor, que é aquele – o destinatário – que recebe a mensagem; a mensagem que é o conteúdo da comunicação (conjunto de símbolos e sinais emitidos pelo emissor); e o código, sendo este o conjunto de sinais e regras que permite transformar o pensamento em informação que possa ser entendida pelo receptor exatamente como foi desejada pelo emissor. Para isso, o emissor utiliza o código para emitir a sua mensagem e o receptor o utiliza para compreender a mensagem enviada.

Como bem escreveu Emerson Garcia¹ "*nesse processo de exposição da informação, a linguagem é o veículo utilizado para transmitir as ideias.*"

"Ela é indispensável a qualquer processo de comunicação. Comunicar nada mais é que partilhar pensamentos ou, mesmo, acontecimentos. Comunicar não é simplesmente transmitir algo. Além da transmissão, é preciso que haja a recepção da informação, de modo que ela compreendida pelo destinatário".

Contanto que emissor e receptor utilizem o mesmo código, dando aos símbolos os mesmos significados, teremos aí uma comunicação eficaz. É através da linguagem que se consegue estabelecer esta comunicação eficaz. Dito isso, devemos deixar claro, desde logo, os significados que damos aos vocábulos "indicação de valor do pedido", "liquidação do pedido" e "pedido líquido".

- Indicação: ação ou efeito de indicar, apontar, referir algo ou alguma coisa ou uma pessoa
- Liquidação: ação ou efeito de tornar líquida uma obrigação; apurar, fixar com exatidão o montante de uma soma a pagar – principal, atualização e juros – (conceito jurídico).

Indicar e liquidar são dois verbos que exprimem ações parecidas, mas não idênticas. Não se vá dizer que é só uma questão semântica, por que não é. A não ser que se use a palavra "semântica" com o seu significado científico, ou seja, ramo da linguística que estuda o significado das palavras, à interpretação das frases, das orações etc. No caso em apreço a sinonímia (divisão na Semântica que estuda as palavras sinônimas, ou aquelas que possuem significado ou sentido semelhante).

¹ GARCIA, Emerson. A linguagem e as portas que ela pode abrir e fechar. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

Se fosse uma mera questão semântica, envolvendo vocábulos sinônimos, poderíamos nós substituir um pelo outro sem prejuízo do sentido frasal. Ora, pensemos no seguinte exemplo: numa ação de equiparação salarial nós indicamos ou liquidamos o modelo, o paradigma? Ora, se fossem locuções sinônimas poderíamos usá-las indistintamente sem prejuízo do sentido da frase. O que não ocorre neste caso.

INDICAR ≠ LIQUIDAR

Pedido líquido: é aquele que já especifica o *an* e o *quantum debeatur*, ou seja, o autor já delimita, na petição inicial, de forma qualificada e quantificada o *an* e o *quantum debeatur* (principal, atualização e juros nas obrigações de pagar dinheiro), que julga ser credor. *An debeatur* é um termo em latim que expressa o reconhecimento de uma obrigação a ser indenizada. Enquanto o termo *quantum debeatur* serve para expressar o valor exato a ser indenizado.

A doutrina entende que o pedido tem que ser certo quanto à tutela jurisdicional pretendida (declaratória, constitutiva, condenatória, cautelar ou mandamental) e determinado quanto ao seu objeto (obrigação de fazer, não fazer, dar ou pagar dinheiro)

– (*an debeatur*), mas pode ser indeterminado em relação à sua quantidade (*quantum debeatur*) em certos casos. Não pode haver indeterminação quanto à natureza da tutela jurisdicional buscada, nem em relação ao *an*, mas pode em relação ao *quantum debeatur*.

O TEMA

A lei usa a locução "indicação de seu valor", no § 1º do artigo 840, e a locução "indicará o valor correspondente", no inciso I do art. 852-B da CLT, quando se refere a forma como devem ser apresentados os pedidos nas ações trabalhistas. Em momento algum ela usou a locução "pedido líquido" ou "liquidação do pedido", e poderia tê-lo feito se quisesse.

Como se disse alhures, o processo do trabalho foi orientado pelos princípios, dentre outros, da simplicidade e da informalidade, resultando num processo menos formal, visando torná-lo mais simples e acessível ao trabalhador, ao homem comum e mais humilde.

Desde o DL 1.237/39 que a reclamação poderia ser escrita ou verbal. E o D. 6.596/40, em seu art. 138, no § 1º, dispôs que "*sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do presidente da Junta, ou do juiz de direito, a quem for dirigida, a qualificação do reclamante e*

do reclamado, uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante." – não impondo ser atribuído valor ao pedido.

Veja-se, que à época, estava em vigor CPC de 1.939 (Decreto-Lei nº 1.608 de 18 de setembro de 1939), o qual assim dispunha sobre o pedido inicial:

Art. 158. A ação terá início por petição escrita, na qual, delimitados os termos do seu objeto, serão indicados:

I – o juiz a quem é dirigida;

II – o nome e o prenome, a residência ou domicílio, a profissão, a naturalidade e o estado civil do autor e do réu;

III – o fato e os fundamentos jurídicos do pedido, expostos com clareza e precisão, de maneira que o réu possa preparar a defesa;

IV – o pedido, com as suas especificações;

V – os meios de prova com que o autor pretende demonstrar verdade do alegado; VI

– o requerimento para a citação do réu;

VII – o valor da causa.

Note-se que o CPC de 1939 já dispunha que "o fato e os fundamentos jurídicos do pedido" deveriam ser "expostos com clareza e precisão" e o pedido correspondente "com suas especificações", além do "valor da causa" já tratado em outro texto. Em 1º de maio de 1943 veio a lume o Decreto-Lei nº 5.452 que aprovou a "Consolidação das Leis do Trabalho" e introduziu alterações na legislação então vigente, com *vacatio legis* até 10 de novembro daquele ano.

Ainda sob a vigência do CPC/39, a CLT, em seu art. 840, § 1º, reproduziu *ipsis litteris* o texto do art. 138, § 1º, do Decreto 6.596/40, ou seja, continuou não exigindo a exposição dos fatos e fundamentos com clareza e precisão, senão uma breve exposição dos fatos, nem pedido "com suas especificações", o que já era obrigatório na petição inicial cível, menos ainda pedido líquido ou mesmo "certo e determinado", deixando claro a adoção do princípio da simplicidade das formas no âmbito do processo do trabalho.

Vale lembrar que, em 26 de junho de 1970, a Lei nº 5.584 veio dispor sobre o "valor para a determinação de alçada", dispondo, em seu artigo 2º que: "*Nos dissídios individuais, proposta a conciliação, e não havendo acordo, o Presidente da Junta ou o Juiz, antes de passar à instrução da causa, fixar-lhe-á o valor para a determinação da alçada, se este for indeterminado no pedido.*"

Portanto, se o juiz irá fixar O VALOR PARA A DETERMINAÇÃO DA ALÇADA, se este for INDETERMINADO NO PEDIDO, é lógico que o legislador trabalhista não entendeu ser aplicável ao processo do trabalho a regra do processo civil no que tange à petição inicial trabalhista –

reclamação no texto celetista – que sempre impôs a obrigação de deduzir pedido certo, determinado, com as suas especificações e a indicação do "valor da causa".

Oportuno destacar que o processo civil, desde 1939, já exigia do demandante a indicação de valor da causa, o qual, como já vimos, deve corresponder ao resultado econômico da demanda, assim, se o pedido envolver cobrança de dívida deverá corresponder "*a soma do principal, da pena e dos juros vencidos até a propositura da ação*", sendo que o CPC vigente acrescentou a atualização monetária [*art. 292. I – Na ação de cobrança de dívida, a soma monetariamente corrigida do principal, dos juros de mora vencidos e de outras penalidades, se houver, até a data de propositura da ação*].

Com a entrada em vigor da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, a redação do § 1º do art. 840 da CLT, passou ter a seguinte redação:

Art. 840 – A reclamação poderá ser escrita ou verbal.

§ 1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

Praticamente reproduzindo o que já dispunha o art. 852-B, I, da CLT, acrescentado pela Lei nº 9.957, de 12 de janeiro de 2000, sobre a petição inicial no procedimento sumaríssimo (I – o pedido deverá ser certo ou determinado e indicará o valor correspondente).

Qualquer manual de hermenêutica jurídica ensina que o legislador conhece o significado das palavras e por isso não usa palavras inúteis no texto legal. Veja-se que o legislador da "Reforma Trabalhista" usou o vocábulo "indicação" ("o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor") no texto legal (art. 840, § 1º).

Como se percebe, claramente, o legislador trabalhista não quis adotar a mesma sistemática do legislador civil, tanto que mesmo após tantas alterações da legislação processual do trabalho nunca reproduziu os textos do *codex* de ritos civis. Nem mesmo a "Reforma Trabalhista" o fez. Não pelo menos ao ponto de exigir "pedido líquido", senão apenas mera estimação de valor.

Tivesse o legislador realmente a intenção de que o pedido fosse líquido – valor exato da pretensão – teria ele transportado para o § 1º do art. 840 da CLT o texto do § 1º do art. 322 do NCPC e não o fez.

Portanto, não se trata de omissão da legislação trabalhista a justificar a aplicação da norma processual civil, mas de tratamento diferenciado. O legislador trabalhista deu

tratamento diferente ao tema, inclusive admitindo a omissão de valor à causa na petição inicial trabalhista, tanto que o juiz, quando isto ocorrer, irá fixá-lo PARA FINS DE ALÇADA, ou seja, para fins de adoção do rito processual.

Em sua obra, comentando os dispositivos processuais da Lei nº 13.467/17, o renomado e festejado autor Mauro Schiavi², apesar de, equivocadamente em nossa modesta opinião, entender ser o valor da causa requisito da inicial trabalhista a partir da vigência da lei, bem como a individualização dos valores de cada pedido, entende que "[a] lei não exige que o pedido esteja devidamente liquidado, com apresentação de cálculos detalhados, mas que indique valor. Arremata ele:

"De nossa parte, não há necessidade de apresentação de cálculos detalhados, mas que o valor seja justificado, ainda que por estimativa. Isso se justifica, pois o empregado, dificilmente, tem documentos para cálculo de horas extras, diferenças salariais, etc. Além disso, muitos cálculos demandam análise da documentação a ser apresentada pela própria reclamada."

Outro juslaboralista, de nomeada, Francisco Antonio de Oliveira³, faz a ressalva de "*sempre que possível deverá ser indicado o valor das verbas*", ressaltando que "*haverá verba em que isso será impossível*", concluindo que "*não deve ser aplicada pelos magistrados trabalhistas, já que nem os civilistas o fazem*", a draconiana norma do § 3º do art. 840 da CLT.

Como visto, não podemos confundir o vocábulo empregado pelo legislador no § 1º do art. 840 da CLT – indicação – com exigência para liquidação do pedido, mas tão somente como a necessidade, quando possível for, de o autor apresentar mera estimativa do que julga lhe ser devido pelo réu.

Bem por isso que os valores estimados pelo autor para cada pedido contido na exordial não limita a condenação na sentença, nem vincula o valor para fins de alçada, não se aplicando à ele as regras do processo civil para determinação do valor da causa, bem como não caracteriza sentença *ultra petita* a que condenar o réu em valor maior que aquele provisoriamente indicado pelo autor, já que faltará ao empregado, ao início da ação, elementos suficientes para uma apuração exata do *quantum debeat*, o que só irá surgir com a sentença, que irá fixar os parâmetros para apuração dos valores da obrigação reconhecida na sentença.

² SCHIAVI, Mauro. A reforma trabalhista e o processo do trabalho: aspectos processuais da Lei nº 13.467/17 – 1ª ed. – São Paulo: LTr Editora. 2017. pág. 94.

³ "A nova redação atualiza a relação existente. Sempre que possível, deverá ser indicado o valor das verbas. Evidentemente haverá verba em que isso será impossível, v.g., pedido de indenização, pedido de depósitos do FGTS, etc." [...] Pior. Demonstra desconhecer certas peculiaridades do processo do trabalho v.g., que o advogado não tem peso de obrigatoriedade em sede trabalhista (art. 791 CLT), podendo as partes vir a juízo pessoalmente. Como exigir de leigos, neófitos em direito, que dominem os meandros procedimentais? Evidentemente, a norma insculpida no § 3º já nasce com lacuna axiológica e não deve ser aplicada pelos magistrados trabalhistas, já que nem os civilistas o fazem."

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. Reforma trabalhista: comentários à Lei nº 13.467, de julho de 2017 – São Paulo: LTr, 2017. pág. 88/89.

Por exemplo: o empregado pede 2 h.e. por dia trabalhado, por todo o período de vigência do contrato de trabalho – 2 anos – e indica o valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais). O juiz durante a instrução verifica que o autor realmente fazia as horas extras, as quais nunca foram pagas, assim como que as mesmas, acrescidas de atualização e juros, importam em R\$ 12.000,00 (doze mil reais), ele deverá julgar procedente o pedido e condenar a empresa pagar os R\$ 12.000,00 (doze mil reais), sem que isto caracterize decisão *ultra petita*.

O que não pode fazer o juiz, concluindo que o empregado fazia na verdade 2:30 (duas horas e meia) extras, é condenar a empresa a pagá-las, já que o empregado limitou o seu pedido à 2 h.e. Na verdade, o valor do pedido e de alçada nunca vinculou a decisão do juiz, sendo muito comum no âmbito da praxe forense os advogados atribuírem valor de alçada superior a 40 (quarenta) salários mínimos, com sentença fixando o valor da condenação, às vezes, em 20 (vinte) salários mínimos, que, quando executada, se apura valores de até 10 (dez) vezes maiores àquele fixado para a alçada (400 salários mínimos)!

Arrematando e fechando o nosso raciocínio, temos que "*o valor do pedido nas ações trabalhistas, então, a teor do que dispõe o novo § 1º, do art. 840, da CLT, deve ser indicado quando possível for, sendo a indicação mera estimativa de valores. De toda sorte inviável o apontamento de qualquer estimativa nas hipóteses previstas nos incisos II (quando não for possível determinar, desde logo, as consequências do ato ou do fato) e III (quando a determinação do objeto ou do valor da condenação depender de ato que deva ser praticado pelo réu), do art. 324, bem como no caso do inciso II, do art. 491, todos do NCPC.*"

Nestes casos admite-se o pedido genérico – indeterminado – conforme dispõe o § 1º do art. 324 do NCPC, não sendo caso de indeferimento da petição inicial quando ausente indicação de qualquer valor, consoante o disposto no inciso II do art. 330 do NCPC.

Portanto, quando a lei dispôs que o pedido "*deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor*", ela está impondo ao autor apresentar pedido certo quanto à natureza da tutela jurisdicional pretendida – mandamental, declaratória, constitutiva ou condenatória – e individualizado, especificando o bem da vida juridicamente tutelado e pretendido na demanda – material ou imaterial – com indicação do valor estimado pelo autor, logicamente quando possível, pois se sabe que alguns pedidos são insuscetíveis de valoração, e outros não o são logo de início, antes que o réu apresente os documentos que se encontram sob sua guarda ou pratique algum ato, assim como nos casos em que não se pode aferir a extensão dos efeitos da decisão.

Assim, nos parece absolutamente ilegal a interpretação que alguns juízes estão dando ao § 1º do art. 840 da CLT, no sentido de que os pedidos a partir da Lei nº 13.467/17 sejam líquidos, alguns inclusive entendendo que devem ser acompanhados de cálculos detalhados, sob pena de extinção, por falta de pressuposto processual para constituição e desenvolvimento válido e regular do processo, o que, ao nosso ver, estaria cerceando o direito constitucional de ação, ao criarem exigências não previstas na lei.

REFERÊNCIAS

Decreto-Lei nº 1.608 de 18 de setembro de 1939 – Código de Processo Civil Lei nº 5.869 de 11 de janeiro de 1973 – Código de Processo Civil

Lei nº 13.105 de 16 de março de 2015 – Código de Processo Civil

Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho

CASSAR, Vólia Bomfim. Comentários à reforma trabalhista / Vólia Bomfim Cassar, Leonardo Dias Borges – 2ª reimpressão. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017

DELGADO, Maurício Godinho. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017 / Maurício Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. São Paulo: LTr, 2017.

GARCIA, Emerson. A linguagem e as portas que ela pode abrir e fechar. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

LIMA, Francisco Meton Marques de. Reforma trabalhista: entenda ponto por ponto / Francisco Meton Marques de Lima, Francisco Prícles Rodrigues Marques de Lima. São Paulo: LTr, 2017.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. Reforma trabalhista: comentários à Lei nº 13.467, de julho de 2017. São Paulo: LTr, 2017.

SCHIAVI, Mauro. A reforma trabalhista e o processo do trabalho: aspectos processuais da Lei nº 13.467/17 – 1ª ed. – São Paulo: LTr Editora. 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus da. Comentários à reforma trabalhista. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. O processo do trabalho e a reforma trabalhista: as alterações introduzidas no processo do trabalho pela Lei nº 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.