

Aula 00

Carreira Jurídica 2022 (Curso Regular)

Direito Processual do Trabalho - Prof.

Juliana Morais

Autor:

**Equipe Materiais Carreiras
Jurídicas, Juliana Ferreira Morais**

15 de Dezembro de 2021

Cronograma de Aulas.....	7
Considerações Iniciais	10
história do direito processual do trabalho.....	10
conceito de direito processual do trabalho	16
finalidade do direito processual do trabalho.....	16
natureza jurídica do direito processual do trabalho.....	17
autonomia do direito processual do trabalho	18
fontes do direito processual do trabalho.....	21
1 – fontes formais diretas	23
2 – fontes formais indiretas	25
3 – fontes formais de explicitação	28
hermenêutica do direito processual do trabalho	34
INTERPRETAÇÃO.....	34
INTEGRAÇÃO	39
aplicação	48
eficácia no direito processual do trabalho.....	49
1 – eficácia da norma processual trabalhista no tempo.....	49
2 – eficácia da norma processual trabalhista no espaço.....	55
princípios comuns ao processo civil e processo do trabalho.....	58
princípio do devido processo legal	59
princípio do juiz e do promotor natural	60
princípio da inafastabilidade da jurisdição	63
princípio do contraditório e da ampla defesa	64
princípio do duplo grau de jurisdição.....	67



<i>princípio da motivação das decisões judiciais</i>	70
<i>princípio da publicidade dos atos processuais</i>	73
<i>princípio da isonomia</i>	74
<i>princípio da razoável duração do processo</i>	75
<i>princípio da ação, da demanda ou da inércia</i>	76
<i>princípio do inquisitivo ou do impulso oficial</i>	77
<i>princípio da instrumentalidade das formas</i>	77
<i>princípio da cooperação</i>	78
<i>princípio da boa-fé processual</i>	79
<i>princípio da primazia da decisão de mérito</i>	81
princípios peculiares do processo do trabalho	82
<i>princípio da proteção processual</i>	82
<i>princípio da informalidade</i>	84
<i>princípio da conciliação</i>	86
<i>princípio da celeridade</i>	89
<i>princípio da busca da verdade real</i>	90
<i>princípio da oralidade</i>	91
<i>princípio da extrapetição</i>	97
<i>princípio do jus postulandi</i>	98
<i>princípio da normatização coletiva</i>	101
Resumo.....	102
Considerações Finais.....	121
Questões Comentadas	122



MPT.....	122
Magistratura	124
Lista de Questões	144
MPT.....	144
Magistratura	144
Gabarito.....	151
MPT.....	151
Magistratura	151



DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO PARA CONCURSOS

Iniciamos nosso Curso Regular de Direito Processual do Trabalho em **teoria e questões**, voltado para provas objetivas e discursivas dos mais variados concursos na área trabalhista.

O curso foi elaborado a partir do acompanhamento de provas de Direito Processual do Trabalho de diversos concursos, percebendo a tendência de bancas, assuntos mais cobrados, novos conceitos doutrinários relevantes e a jurisprudência, nacional e internacional pertinente.

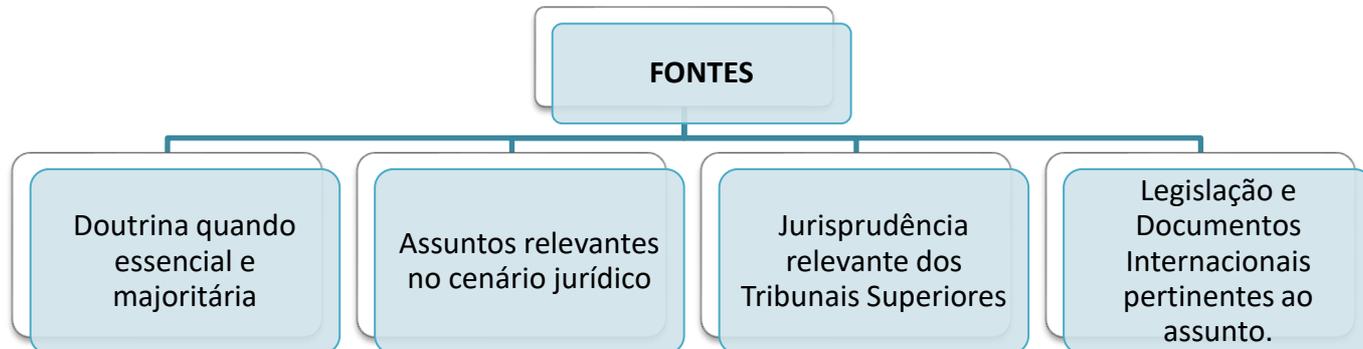
Trata-se do curso **mais completo** de Direito Processual do Trabalho de que dispomos, espinha dorsal dos nossos cursos específicos. Os assuntos serão tratados para atender aquele que está iniciando os estudos na área, como aquele que está estudando há mais tempo. Os conceitos serão expostos de forma didática, com explicação dos institutos jurídicos e resumos da jurisprudência, quando importantes para a prova.

Confira, a seguir, com mais detalhes, nossa metodologia.

Metodologia do Curso

Algumas constatações sobre a metodologia são importantes!

Podemos afirmar que as aulas levarão em consideração as seguintes “fontes”.



Para tornar o nosso estudo mais completo, é muito importante resolver questões anteriores para nos situarmos diante das possibilidades de cobrança da matéria em provas. Traremos especialmente questões cobradas nos últimos concursos, abordando inclusive as mais recentes alterações legislativas.

Essas observações são importantes pois permitirão que possamos organizar o curso de modo focado, voltado para acertar questões objetivas e discursivas.

Esta é a nossa proposta!

Vistos alguns aspectos gerais da matéria, teçamos algumas considerações acerca da **metodologia de estudo**.



As aulas em *.pdf* tem por característica essencial a **didática**. Ao contrário do que encontraremos na doutrina especializada de Direito Processual do Trabalho, o curso todo se desenvolverá com uma leitura de fácil compreensão e assimilação.

Isso, contudo, não significa superficialidade. Pelo contrário, sempre que necessário e importante os assuntos serão aprofundados. A didática, entretanto, será fundamental para que diante do contingente de disciplinas, do trabalho, dos problemas e questões pessoais de cada aluno, possamos extrair o máximo de informações para hora da prova.

Para tanto, o material será permeado de **esquemas, gráficos informativos, resumos, figuras**, tudo com a pretensão de “chamar atenção” para as informações que realmente importam.

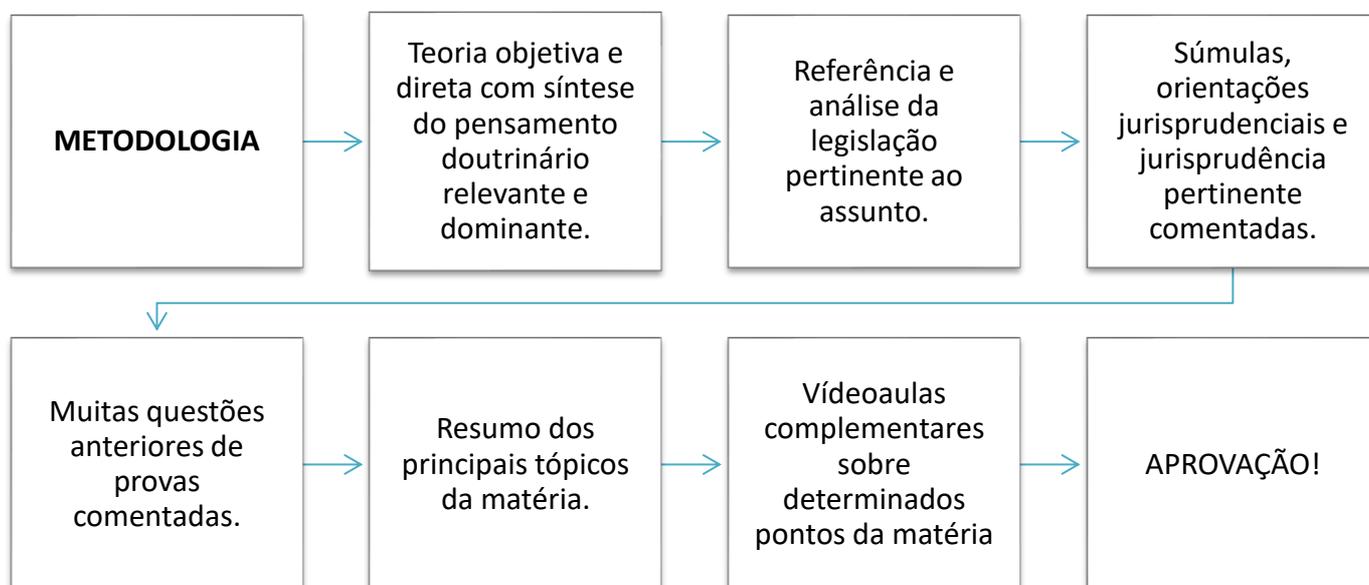
Com essa estrutura e proposta pretendemos conferir segurança e tranquilidade para uma **preparação completa, sem necessidade de recurso a outros materiais didáticos**.

Finalmente, destaco que um dos instrumentos mais relevantes para o estudo em *.PDF* é o **contato direto e pessoal com o Professor**. Além do nosso **fórum de dúvidas**, estamos disponíveis por **e-mail** e, eventualmente, pelo **Instagram**. Aluno nosso não vai para a prova com dúvida! Por vezes, ao ler o material surgem incompreensões, dúvidas, curiosidades, nesses casos basta acessar o computador e nos escrever. Assim que possível respondemos a todas as dúvidas. É notável a evolução dos alunos que levam a sério a metodologia.

Além disso, teremos videoaulas! Essas aulas destinam-se a complementar a preparação. Quando estiver cansado do estudo ativo (leitura e resolução de questões) ou até mesmo para a revisão, abordaremos alguns pontos da matéria por intermédio dos vídeos. Com outra didática, você disporá de um conteúdo complementar para a sua preparação. Ao contrário do PDF, evidentemente, **AS VIDEOAULAS NÃO ATENDEM A TODOS OS PONTOS QUE VAMOS ANALISAR NOS PDFS, NOSSOS MANUAIS ELETRÔNICOS**. Por vezes, haverá aulas com vários vídeos; outras que terão videoaulas apenas em parte do conteúdo; e outras, ainda, que não conterão vídeos. Nosso foco é, sempre, o estudo ativo!

Assim, cada aula será estruturada do seguinte modo:





Apresentação Pessoal

Por fim, resta uma breve apresentação pessoal. Meu nome é Juliana Ferreira de Morais! Sou graduada em Direito pela Universidade Federal do Ceará (UFC), pós-graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela PUC-SP e Mestre em Direito pela PUC-SP.

Estou envolvida com concurso público há 15 anos, aproximadamente, antes mesmo de cursar a faculdade de Direito. Trabalhei no Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (Ceará), no cargo de Técnico Judiciário, de setembro de 2005 a agosto de 2008. Fui aprovada para o cargo de Analista Judiciária – Área Judiciária - no Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (Goiás), em 2008, tendo permutado para o Tribunal Superior do Trabalho (DF), onde permaneci por aproximadamente 3 anos. Também fui aprovada para o cargo de analista judiciário – área judiciária no TRT da 2ª Região.

Em agosto de 2012, tomei posse no cargo de Juíza do Trabalho Substituta no TRT 2ª Região, cargo que atualmente ocupo, estando lotada na 2ª Vara do Trabalho de Santos/SP.

Quanto à atividade de professora, leciono na graduação e na pós-graduação Direito Material e Processual do Trabalho, além de dar aulas em cursinho preparatório para concursos.

Deixarei abaixo meus contatos para quaisquer dúvidas ou sugestões. Terei o prazer em orientá-los da melhor forma possível nesta caminhada que estamos iniciando.

E-mail: profjuliana.fmorais@gmail.com

Instagram: [prof.julianafmorais](https://www.instagram.com/prof.julianafmorais)



CRONOGRAMA DE AULAS

Vejam os a distribuição das aulas:

Essa é a distribuição dos assuntos ao longo do curso. Eventuais ajustes poderão ocorrer, especialmente por questões didáticas. De todo modo, sempre que houver alterações no cronograma acima, vocês serão previamente informados, justificando-se.

Aulas	Conteúdo programático planejado	Data de entrega
Aula 00	Direito Processual do Trabalho. Princípios. Fontes. Autonomia. Interpretação. Integração. Eficácia.	15/12/2021
Aula 01	Organização da Justiça do Trabalho. Composição, funcionamento, jurisdição e competência de seus órgãos. Os juízos de Direito investidos de jurisdição trabalhista. Corregedoria-Geral e Regional do Trabalho. Atribuições. O Ministério Público do Trabalho. Organização. Competência. Atribuições. Lei Complementar nº 75/1993. Inquérito civil público.	18/12/2021
Aula 02	Competência da Justiça do Trabalho: em razão da matéria, das pessoas, funcional e do lugar. Conflitos de Competência.	21/12/2021
Aula 03	Partes, procuradores, representação, substituição processual e litisconsórcio. Assistência Judiciária. Justiça Gratuita. <i>Jus Postulandi</i> . Mandato tácito. Intervenção de terceiros no processo do trabalho.	24/12/2021
Aula 04	Atos, termos e prazos processuais. Despesas processuais. Responsabilidade. Custas e emolumentos. Comunicação dos atos processuais. Notificação. Vícios do ato processual. Espécies. Nulidades no processo do trabalho: extensão, princípios, arguição, declaração e efeitos. Preclusão.	27/12/2021
Aula 05	Dissídio Individual e Dissídio Coletivo. Distinção. Dissídio Individual: procedimentos comum, sumaríssimo e ordinário. Petição inicial: requisitos, emenda, aditamento, indeferimento. Pedido.	30/12/2021
Aula 06	Audiência trabalhista. Procedimento. Comparecimento das partes e dos advogados. Ausência das partes: efeitos. Peculiaridades. Revelia e confissão. Conciliação.	02/01/2022
Aula 07	Resposta do Reclamado. Defesa direta e indireta. Revelia. Exceções. Contestação. Compensação. Reconvenção.	05/01/2022
Aula 08	Provas: princípios, peculiaridades, oportunidade e meios. Tipicidade e atipicidade dos meios de prova. Prova emprestada. Ônus da prova. Teoria da carga dinâmica do ônus da prova. Valoração da prova. Da prova ilícita. Dos poderes instrutórios do juiz. Dever de cooperação.	08/01/2022



	Interrogatório e depoimento pessoal. Confissão e consequências. Prova documental. Oportunidade de juntada. Incidente de falsidade documental. Prova testemunhal: capacidade, suspeições, impedimentos, contradita e acareação. Prova pericial. Sistemática de realização das perícias. Inspeção judicial.	
Aula 09	Sentença nos Dissídios Individuais. Honorários periciais e advocatícios. Termo de conciliação e seus efeitos: perante as partes e terceiros. INSS. Coisa julgada: definição e efeitos. Estabilidades processuais. Limites subjetivos e objetivos. Relativização da coisa julgada.	11/01/2022
Aula 10	Teoria geral dos recursos I: Princípios. Efeitos dos recursos. Pressupostos recursais.	14/01/2022
Aula 11	Teoria geral dos recursos II: Juízos de admissibilidade e de mérito. Recurso de ofício. Direito intertemporal. Teoria da causa madura. Poderes do relator. Recursos em espécie I: e embargos de declaração e recurso ordinário.	17/01/2022
Aula 12	Recursos em espécie III: Agravo de petição, recurso de revista (Pressupostos intrínsecos de admissibilidade. Prequestionamento. Matéria de fato. Efeitos. Juízo de admissibilidade. Efeito suspensivo), Incidente de recursos de revista repetitivos – art. 896, “c”, da CLT), embargos no TST	20/01/2022
Aula 13	Recursos em espécie III: Agravo de instrumento. Agravo regimental. Recurso Extraordinário. Princípios. Efeitos. Recurso adesivo. Correição parcial. Reclamação à instância superior. Uniformização de jurisprudência. Precedente judicial. Força vinculante da jurisprudência dos Tribunais. Mecanismos para controle da aplicação dos precedentes. Julgamento de casos repetitivos. Incidentes processuais: Incidente de resolução de demandas repetitivas nos TRTs e no TST. Incidente de assunção de competência no Processo do Trabalho. Incidente de arguição de inconstitucionalidade.	23/01/2022
Aula 14	Teoria Geral da Execução Trabalhista: Execução Trabalhista. Execução provisória e execução definitiva. Carta de sentença. Aplicação subsidiária da Lei de Execuções Fiscais. Aplicação supletiva e subsidiária do CPC à execução trabalhista.	23/01/2022
Aula 15	Liquidação de sentença: natureza jurídica e modalidades. Impugnação à sentença de liquidação. Cumprimento da sentença e de outros. Execução trabalhista. Execução de quantia certa contra devedor solvente. Mandado de citação. penhora	26/01/2022
Aula 16	Embargos à execução. Exceção de pré-executividade. Embargos de terceiro. Expropriação dos bens do devedor. Arrematação. Adjudicação. Remição. Execução das contribuições previdenciárias: competência, alcance e procedimento.	29/01/2022
Aula 17	Execução da massa falida. Execução contra a fazenda pública: precatórios e dívidas de pequeno valor. Execução de títulos extrajudiciais. Fraude à execução.	01/02/2022



Aula 18	Inquérito judicial para apuração de falta grave: conceito, cabimento, prazo e julgamento. Natureza e efeitos da sentença. Dissídio Coletivo. Conceito. Espécies. Classificação. Comum acordo. Previsão Constitucional. Competência. Instauração: prazo, condições da ação, pressupostos processuais e procedimento. Sentença normativa. Efeitos e vigência. Extensão das decisões e revisão. Precedentes Normativos. Ação de Cumprimento.	04/02/2022
Aula 19	Tutela provisória. Tutelas de urgência e de evidência: conceito, espécies, pressupostos. Tutela antecipada e tutela cautelar. Estabilização da tutela provisória. Tutela antecedente e incidente. Tutelas satisfativa. Tutela específica e antecipada das obrigações de fazer e não fazer. Ação rescisória no processo do trabalho: cabimento, competência, hipóteses de admissibilidade, legitimidade, requisitos. Revelia. Juízo rescindente e juízo rescisório. Prazo . Início da contagem do prazo. Procedimento e recurso. Ação anulatória de sentença (querela nulitatis).	07/02/2022
Aula 20	Ações coletivas. Ação civil pública. Legitimados, substituição processual, condenação genérica e liquidação. Coisa julgada e litispendência. Efeitos. Ações civis admissíveis no processo trabalhista: ação de consignação em pagamento, ação de prestação de contas e ação monitória. Ação anulatória. Mandado de segurança	10/02/2022



DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. PRINCÍPIOS. FONTES. AUTONOMIA. INTERPRETAÇÃO. INTEGRAÇÃO. EFICÁCIA.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Na aula de hoje vamos estudar **Princípios. Fontes. Autonomia. Interpretação. Integração e Eficácia do Direito Processual do Trabalho**

Antes de iniciar a aula propriamente, é importante uma observação. Ao longo desta aula haverá várias citações de doutrinadores consagrados, além de súmulas, orientações jurisprudenciais e julgados de relevo. Logo, leiam os conceitos e, para memorizar, recorram aos gráficos e esquemas.

Embora se trate de tema introdutório e conceitual, ele já foi cobrado em diversas questões de concurso público na área laboral. Além disso, a compreensão dos conceitos abordados nessa aula ajudará o aluno a assimilar mais facilmente todos os demais assuntos, servindo de alicerce na construção do conhecimento. Então, mãos à obra!

Bom dia!

HISTÓRIA DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

Como adverte Ives Gandra Martins Filho¹, a origem do Direito Processual do Trabalho no Brasil se confunde com o surgimento da própria Justiça do Trabalho.

Para a doutrina majoritária, a evolução histórica do Direito Processual do Trabalho se divide em quatro fases: **fase de institucionalização, fase de constitucionalização, fase de incorporação e fase atual.**

¹ Apud LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho – 17 ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2019, p. 165



Adota essa classificação o doutrinador Manoel Antônio Teixeira Filho ², para quem a **primeira fase** abrange **três períodos de institucionalização** do Direito Processual do Trabalho, a saber:

No primeiro, surgem os **Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem**, instituídos pela Lei N. 1.637, de 5-11-1907. Nessa época, os procedimentos atinentes à conciliação eram disciplinados pelo regimento interno do próprio Conselho, ao passo que a arbitragem era regida pelo Direito Comum.

No segundo, temos o **Patronato Agrícola, em São Paulo**, concebido para solucionar as controvérsias entre proprietários rurais e camponeses (1911). Tempos depois, surgem – provavelmente por influência das Constituições Mexicana, de 1917, e de Weimar, de 1919, os **Tribunais Rurais de São Paulo** (Lei n. 1.869, de 10-10-1922), dotados de competência para solucionar os conflitos de interesses oriundos da interpretação e execução dos contratos de serviços agrícolas, desde que não excedente a quinhentos mil-réis. Essa lei foi regulamentada pelo Decreto n. 3.548, de 12-12-1922. Caracterizavam-se os Tribunais Rurais, pela adoção de um procedimento sumário: tomava-se o depoimento das partes, procedia-se à colheita das demais provas e proferia-se a sentença, tudo no mesmo ato.

No terceiro, instituem-se as **Comissões Mistas de Conciliação** (Decreto n. 21.396, de 12-5-1932) e as **Juntas de Conciliação e Julgamento** (Decreto n. 22.132, de 25-11-1932). Aquelas possuíam competência para conciliar os dissídios coletivos; estas, para conciliar e julgar os dissídios individuais entre empregados e empregadores, desde que os primeiros fossem sindicalizados. As Comissões Mistas possuíam competência meramente conciliatória porquanto a decisão incumbia ao Ministro do Trabalho, mediante laudo arbitral, conforme dispunha o Decreto n. 21.396/32. As decisões das Juntas de Conciliação e Julgamento eram executadas pelos juízes federais. A registrar-se, ainda, o surgimento, nesse período, das Juntas que funcionavam no âmbito das Delegacias do Trabalho Marítimo (1933) e do Conselho Nacional do Trabalho (1934). (destaques nossos)

Já a **segunda fase**, denominada **constitucionalização**, é assim chamada em razão da previsão expressa da Justiça do Trabalho nas Constituições de 1934 e 1937, embora ainda não como órgão integrante do Poder Judiciário. Eram órgãos da Justiça do Trabalho: Juntas de Conciliação e Julgamento; Conselhos do Trabalho e Conselho Nacional do Trabalho. Falando desse período, prossegue o mencionado processualista³:

² TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. Curso de direito processual do trabalho, vol. I – São Paulo : LTr, 2009, p. 120

³ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. Curso de direito processual do trabalho, vol. I – São Paulo : LTr, 2009, p. 121



Fase de constitucionalização. É assim denominada porque as **Constituições Federais de 1934 e de 1937 trouxeram disposições pertinentes à Justiça do Trabalho, embora ainda não a incluíssem como órgão do Poder Judiciário**. Estabelecia o art. 112, da Constituição de 1934, que integrava o Título referente à Ordem Econômica e Social: “Para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social, fica instituída a Justiça do Trabalho, à qual não se aplica o disposto no Capítulo IV, do Título I” (ressaltamos). Este Capítulo versava sobre o Poder Judiciário. Por sua vez, o art. 139, da Constituição de 1937 (também inserido na parte concernente à Ordem Econômica), aludia à Justiça do Trabalho e à sua competência, ressaltando que a ela “não se aplicam as disposições desta Constituição relativas à competência, ao recrutamento e às prerrogativas da justiça comum”. [...]

Em 1939, pelo Decreto-lei n. 1.237, de 2 de maio, instituiu-se a Justiça do Trabalho, nos moldes com que hoje se apresenta. Esse Decreto-lei foi modificado pelo Decreto-lei n. 2.851, de 10 de dezembro do mesmo ano, vindo a ser regulamentado logo em seguida pelo Decreto-lei n. 6.996, de 12 de dezembro.

Em 1º de maio de 1941, durante o governo de Getúlio Vargas, **instala-se a Justiça do Trabalho**, em solenidade realizada, “com pompa e circunstância”, no estádio do Clube de Regatas Vasco da Gama, no Rio de Janeiro, para onde acorreram milhares de trabalhadores, especialmente convocados – em atitude política muito ao gosto da época.

A 10 de novembro de 1943 entra em vigor a Consolidação das Leis do Trabalho, contendo, dentre outras disposições, as relativas ao processo do trabalho. Destarte, podemos erigir o advento da CLT como marco inicial da história moderna do direito processual do trabalho. Até então, o que havia eram normas esparsas, escassas, e algo obscuras. (destaques nossos)

A **terceira fase**, de **incorporação**, caracteriza-se pela **incorporação da Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário**, por meio do Decreto-lei n. 9.777/1946, recepcionado pela **Constituição de 1946**, primeira a mencionar a Justiça do Trabalho como órgão integrante do Poder Judiciário. Discorrendo sobre o aspecto, Manoel Antônio Teixeira Filho⁴ afirma:

Fase de incorporação. Aqui, a **Justiça do Trabalho é expressamente reconhecida como órgão integrante do Poder Judiciário nacional**, ao qual é integrada (incorporada). Esse reconhecimento se deu pelo Decreto-lei n. 9.777, de 9-9-1946, que continha normas sobre a organização desta Justiça. A Constituição Federal de 1946, todavia, foi a primeira a integrar a Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário (arts. 122 e 123). Os antigos Conselhos Nacional e Regionais foram

⁴ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. Curso de direito processual do trabalho, vol. I – São Paulo : LTr, 2009, p. 121



transformados em Tribunal Superior do Trabalho e Tribunais Regionais do Trabalho, respectivamente. (destaques nossos)

A **Constituição Federal de 1967** e a posterior **Emenda Constitucional n. 01 de 1969** mantiveram a estrutura da Justiça do Trabalho em moldes similares à prevista na Constituição de 1946.

Do mesmo modo, a **Constituição Federal de 1988** não trouxe muitas modificações em relação à estrutura da Justiça do Trabalho, inclusive manteve a representação classista, por meio da qual a jurisdição trabalhista era exercida em conjunto por um Juiz Togado (concurado) e dois Juizes leigos, representando os empregados e os empregadores. Apenas com a **Emenda Constitucional n. 24, de 1999**, foi abolida a representação classista na Justiça do Trabalho, passando a jurisdição em primeiro grau a ser exercida pelos Juizes do Trabalho, em substituição às antigas Juntas de Conciliação e Julgamento.

A **Emenda Constitucional n. 45, de 2004** ampliou significativamente a competência material da Justiça do Trabalho, que passou a abranger não apenas as relações de emprego, travadas entre empregado e empregador, com os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT; mas também as relações de trabalho *lato sensu*, bem como as ações especiais decorrentes de matérias trabalhistas.

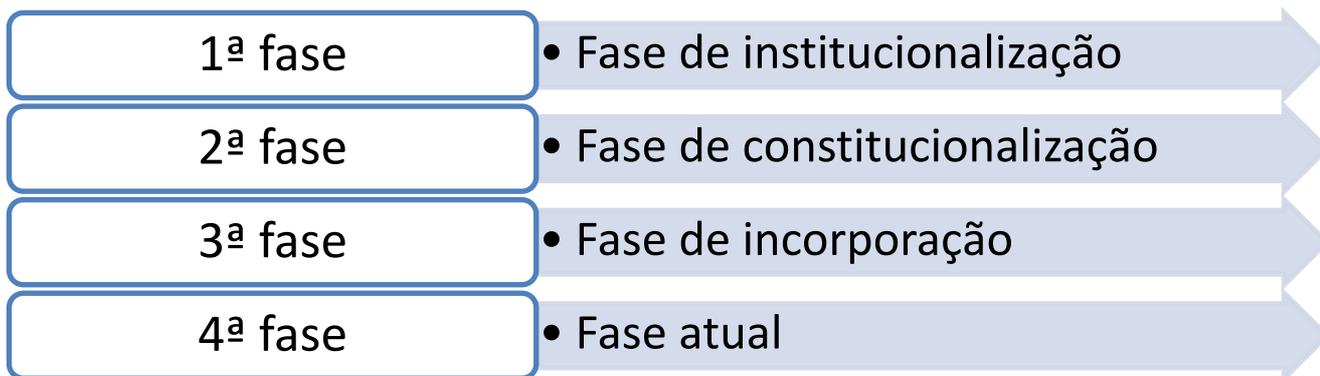
Por fim, a **quarta fase**, denominada **fase atual ou contemporânea**, caracteriza-se por uma crise de efetividade da Justiça do Trabalho, “relacionada ao problema político, econômico, social e jurídico da multiplicação dos conflitos trabalhistas, o que acaba gerando a hipertrofia da Justiça do Trabalho”⁵, marcada pelo excessivo número de processos e pela alta litigiosidade da sociedade, desafiando o operador do Direito buscar novas formas de restaurar a celeridade característica desta Especializada, por meio da coletivização dos processos, do uso de métodos alternativos de solução de conflitos, bem como do emprego das inovações trazidas pelo Código de Processo Civil de 2015.

⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho – 17 ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2019, p. 167





ESQUEMATIZANDO



(TRT - 21ª Região - RN - Juiz do Trabalho - 2010) Leia as assertivas abaixo e marque a resposta correta sobre a Organização da Justiça do Trabalho no Brasil:

I - A partir de 1932, antes, portanto, da integração da Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário, os litígios trabalhistas eram resolvidos na esfera administrativa, inclusive sem poder para executar suas próprias decisões;

II - Antes da criação da Justiça do Trabalho, cabia às juntas de conciliação resolver os litígios coletivos e às comissões mistas de conciliação os litígios individuais, com vinculação direta ao Ministério do Trabalho;

III - As Constituições de 1934 (art. 122) e a Carta de 1937 (art. 139) trataram da Justiça do Trabalho, mas ainda sem a sua conotação jurisdicional. A efetiva integração ao Poder Judiciário da União somente se deu com a promulgação da Constituição de 1946;

IV - A Constituição de 1988 deu um passo adiante na estruturação da Justiça do Trabalho, não somente dando competência para o Tribunal Superior do Trabalho tratar de temas constitucionais, como fixando um prazo para a supressão dos representantes de empregados e empregadores nas Varas do Trabalho;

V - A Emenda Constitucional n. 45/2004 inovou em relação a estrutura da Justiça do Trabalho, ampliando a composição do Tribunal Superior do Trabalho, instituindo o Conselho Superior da



Justiça do Trabalho e a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho, bem como fixando em oito membros a composição mínima dos tribunais regionais a serem instalados em todo o país.

- A - nenhuma das assertiva está correta;
- B - apenas as assertivas I e III estão corretas;
- C - apenas as assertivas I, II e IV estão corretas;
- D - apenas as assertivas II, III e IV estão corretas;
- E - apenas as assertivas I, II e III estão corretas;

Comentários

A **assertiva I** está **correta**, porque, de fato, a partir de 1932 foram instituídas as Juntas de Conciliação e Julgamento (Decreto n. 22.132, de 25-11-1932), a fim de conciliar e julgar os dissídios individuais entre empregados e empregadores. Todavia, nessa época - terceiro período da fase de institucionalização -, a Justiça do Trabalho ainda era integrante do Poder Executivo, sendo que a competência para executar suas decisões era da Justiça Federal.

A **assertiva II** está **errada**, já que as Juntas de Conciliação e Julgamento eram competentes para resolver os dissídios individuais entre empregados e empregadores, ao passo que as Comissões Mistas de Conciliação eram incumbidas dos litígios coletivos.

A **assertiva III** está **correta**, porquanto as Constituições de 1934 (art. 122) e a Carta de 1937 (art. 139) trataram da Justiça do Trabalho, mas ainda sem a sua conotação jurisdicional (fase de constitucionalização). A efetiva integração ao Poder Judiciário da União somente se deu com o Decreto-lei n. 9.777/46, recepcionada pela Constituição de 1946, primeira a tratar da Justiça do Trabalho como órgão integrante do Poder Judiciário (fase de incorporação).

A **assertiva IV** está **errada**, pois a Constituição de 1988 não trouxe muitas modificações em relação à estrutura da Justiça do Trabalho, inclusive manteve a representação classista, por meio da qual a jurisdição trabalhista era exercida em conjunto por um Juiz Togado (concurado) e dois Juizes leigos, estes representando os empregados e empregadores. Apenas com a **Emenda Constitucional n. 24, de 1999** foi abolida a representação classista, passando a jurisdição em primeiro grau a ser exercida pelos Juizes do Trabalho, em substituição às antigas Juntas de Conciliação e Julgamento.

A **assertiva V** está **errada**. A teor do artigo 115 da Constituição Federal, os Tribunais Regionais do Trabalho compõem-se de, no mínimo, 7 juizes, e não 8, como afirmado na assertiva.

A resposta do enunciado, portanto, é a letra "b".



CONCEITO DE DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

Para Carlos Henrique Bezerra Leite⁶, Direito Processual do Trabalho é “o ramo da ciência jurídica, constituído por um sistema de valores, princípios, regras e instituições próprias, que tem por objetivo promover a concretização dos direitos sociais fundamentais individuais, coletivos e difusos dos trabalhadores e a pacificação justa dos conflitos decorrentes direta ou indiretamente das relações de emprego e de trabalho, bem como regular o funcionamento e a competência dos órgãos que compõem a Justiça do Trabalho”.

Já Mauro Schiavi⁷ conceitua o Direito Processual do Trabalho como sendo “o conjunto de princípios, normas e instituições que regem a atividade da Justiça do Trabalho, com o objetivo de dar efetividade à legislação trabalhista e social, assegurar o acesso do trabalhador à Justiça e dirimir, com justiça, o conflito trabalhista”.

Pode-se, portanto, conceituar o Direito Processual do Trabalho como o conjunto de princípios, regras e instituições, que regulam o funcionamento dos órgãos da Justiça do Trabalho, e tem por finalidade concretizar os direitos sociais trabalhistas, pacificando os conflitos de interesse entre o capital e o trabalho.

FINALIDADE DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

Do próprio conceito de Direito Processual do Trabalho, é possível extrair que sua finalidade primordial consiste em solucionar os conflitos trabalhistas, dando concreção aos direitos trabalhistas e sociais constitucionalmente assegurados, e garantindo o acesso efetivo e justo do trabalhador à Justiça, por meio de procedimento simplificado e menos burocrático.

⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho – 17 ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2019, p. 130

⁷ SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho : de acordo com o novo CPC, reforma trabalhista – Lei n. 13.467/2017 e a IN. n. 41/2018 do TST – 15. ed. – São Paulo : LTr, 2018, p. 122



Mauro Schiavi⁸ sintetiza bem a função do Direito Processo do Trabalho, ao listar os seguintes objetivos:

- ↪ assegurar o acesso do trabalhador à Justiça do Trabalho;
- ↪ impulsionar o cumprimento da legislação trabalhista e da social;
- ↪ dirimir, com justiça, o conflito trabalhista;

NATUREZA JURÍDICA DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

O exame da natureza jurídica de um instituto pressupõe a tarefa de identificar seus elementos principais, comparando-os, a seguir, com institutos que lhes são próximos⁹.

O direito processual do trabalho - tal como o direito processual civil e penal -, integra o ramo do **Direito Público**, já que suas normas se destinam a regular a *relação jurídica processual*, que tem como um dos partícipes o Estado-Juiz.

Desse modo, em se tratando de ramo do Direito Público, suas **normas são marcadamente cogentes, imperativas e inderrogáveis pela vontade das partes**, editadas privativamente pela União, conforme artigo 22, I, da Constituição Federal, que estabelece, *in verbis*:

Art. 22. Compete privativamente à União legislar sobre:

I - direito civil, comercial, penal, processual, eleitoral, agrário, marítimo, aeronáutico, espacial e **do trabalho**;

⁸ SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho : de acordo com o novo CPC, reforma trabalhista – Lei n. 13.467/2017 e a IN. n. 41/2018 do TST – 15. ed. – São Paulo : LTr, 2018, p. 123-124

⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2015, p. 75



AUTONOMIA DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

Segundo Maurício Godinho Delgado¹⁰, “autonomia (do grego auto, próprio, e nome, regra), no Direito, traduz a qualidade atingida por determinado ramo jurídico de ter enfoques, princípios, regras, teorias e condutas metodológicas próprias de estruturação e dinâmica”.

Acerca dos critérios que buscam confirmar a autonomia de um ramo da Ciência Jurídica, Mauro Scihavi¹¹ elenca os seguintes:

- ↪ princípios próprios;
- ↪ legislação específica;
- ↪ razoável número de estudos doutrinários;
- ↪ objeto de estudo próprio.

A doutrina ainda **diverge** sobre a autonomia do Direito Processual do Trabalho, existindo, basicamente, duas correntes a respeito do tema: **monistas** e **dualistas**.

Para os **monistas**, o Direito Processual do Trabalho é mero desdobramento do Direito Processual Civil, não possuindo princípios e institutos próprios capazes de justificar sua autonomia. Partidário dessa corrente é Valentin Carrion¹², para quem:

O direito processual se subdivide em processual penal e processual civil (em sentido lato, ou não penal). As subespécies deste são o processual trabalhista, processual eleitoral, etc. Todas as subespécies do direito processual civil se caracterizam por terem em comum a teoria geral do processo; separam-se dos respectivos direitos materiais (direito civil, direito do trabalho, etc.) porque seus princípios e institutos são diversos. São direitos instrumentais que, eles sim, possuem os mesmos princípios e estudam os mesmos institutos. Os princípios de todos os ramos do direito não penal são os mesmos (celeridade, oralidade, simplicidade, instrumentalidade, publicidade etc.), e os institutos também (relação jurídica processual, revelia, confissão, coisa julgada, execução definitiva, etc.). Assim, do ponto de vista jurídico, a afinidade do direito

¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. – 18ª ed. – São Paulo: LTr, 2019, p. 79

¹¹ SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho : de acordo com o novo CPC, reforma trabalhista – Lei n. 13.467/2017 e a IN. n. 41/2018 do TST – 15. ed. – São Paulo : LTr, 2018, p. 124

¹² APUD SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho : de acordo com o novo CPC, reforma trabalhista – Lei n. 13.467/2017 e a IN. n. 41/2018 do TST – 15. ed. – São Paulo : LTr, 2018, p. 126



processual do trabalho com o direito processual comum (civil, em sentido lato) é muito maior (de filho para pai) do que com o direito do trabalho (que é objeto de sua aplicação). Assim acontece com o cirurgião de estômago, cuja formação principal pertence à clínica cirúrgica, mais do que à clínica médica, que estuda o funcionamento e tratamento farmacológico daquele órgão. Isso leva à conclusão de que o direito processual do trabalho não é autônomo com referência ao processual civil e não surge do direito material laboral. O direito processual do trabalho não possui princípio próprio algum, pois todos os que o norteiam são do processo civil (oralidade, celeridade, etc.); apenas deu (ou pretendeu dar) a alguns deles maior ênfase e relevo.

Já para os **dualistas**, o Direito Processual do Trabalho é autônomo em relação ao Direito Processual Civil. Defendem essa corrente, dentre outros, Amauri Mascaro Nascimento, Sérgio Pinto Martins, Mauro Schiavi e Carlos Henrique Bezerra Leite.



A teoria **dualista** - que preconiza a autonomia do Direito Processual do Trabalho - é **amplamente majoritária na doutrina**, e se justifica, dentre outros aspectos, pela existência de princípios peculiares; de legislação específica; de institutos próprios; e de autonomia doutrinária e didática do Direito Processual do Trabalho.

São evidências da **autonomia** do Direito Processual do Trabalho, portanto:

- ✓ **Princípios Peculiares:** embora o Direito Processual do Trabalho compartilhe diversos princípios com o Direito Processual Civil, alguns princípios são peculiares à processualística laboral, dentre os quais podem-se citar o princípio protetor, o princípio da conciliação e o princípio da normalização coletiva, que serão estudados adiante.
- ✓ **Legislação específica:** o Direito Processual do Trabalho conta com uma vasta legislação específica, dispondo de Título próprio na CLT (Título VIII – da Justiça do Trabalho) e de legislação especial (Lei n.º 5.584/70 e Lei n.º 7.701/88). Assim, a inexistência de um Código próprio não elide o critério da autonomia legislativa. Outra evidência desse requisito é o fato de o artigo 769 da CLT e o artigo 15 do CPC reconhecerem a CLT como fonte principal do Direito Processual do Trabalho, atribuindo ao Direito Processual Comum apenas a função auxiliar de suprir lacunas.
- ✓ **Institutos próprios:** o Direito Processual do Trabalho possui uma Justiça especializada, com órgãos próprios (Juizes do Trabalho, TRTs e TST), estruturada pelos artigos 111 a 116 da Constituição Federal. Além disso, a Justiça do Trabalho exerce o Poder Normativo, consistente em atribuição anômala de criar condições gerais de trabalho destinadas a vigor no âmbito das categorias profissional e econômica (Art. 114, §§ 1º a 3º, da CF), por meio dos dissídios coletivos de natureza econômica, jurídica e de greve, de competência originária dos Tribunais, que serão estudados adiante.
- ✓ **Autonomia doutrinária:** existência de diversas obras específicas de Direito Processual do Trabalho.
- ✓ **Autonomia didática:** o Direito Processual tem sido ofertado, como disciplina separada, na grade curricular da maioria das instituições de ensino superior.



Todavia, o fato de o Direito Processual do Trabalho ser autônomo em relação a outros ramos da ciência jurídica não significa isolamento ou distanciamento. Nesse ponto, Carlos Henrique Bezerra Leite e Mauro Schiavi defendem a **heterointegração** dos sistemas de Direito Processual Civil e Trabalhista, para que o Direito Processual do Trabalho seja capaz de se beneficiar das inovações trazidas pelo Processo Comum.



(INSTITUTO CIDADES/TRT - 1ª REGIÃO (RJ) - Juiz do Trabalho - 1ª Fase - 1ª Etapa – 2008)
Segundo a doutrina a respeito da autonomia do direito processual do trabalho, é correto afirmar:

I - pela teoria monista, o direito processual é um só e, por isso, não deveria haver aplicação de direito processual especificamente do trabalho.

II - segundo a teoria dualista, não há autonomia porque o direito processual do trabalho é integralmente dependente do processo civil, na fase de conhecimento e de execução.

III - há autonomia integral do processo do trabalho, pela teoria dualista, ainda que utilizadas subsidiariamente normas aplicáveis do processo civil.

IV - há autonomia jurisdicional, desde que a matéria relacionada a toda relação de trabalho passou para a regência do Direito Processual do Trabalho.

V - só haverá independência quando da publicação de um código de processo do trabalho.

A - os itens I e III estão corretos.

B - os itens II e V estão errados.

C - os itens I e IV estão corretos.

D - todos os itens estão errados.

E - somente o item I está correto.

Comentários

A **assertiva I** está **correta**. Para a teoria monista, o Direito Processual do Trabalho é um mero desdobramento do Direito Processual Civil, não havendo diferenças substanciais aptas a enquadrá-lo como um ramo do Direito específico. Todavia, trata-se de corrente minoritária na Doutrina.



A **assertiva II** está **incorreta**. Para a teoria **dualista**, há autonomia do Direito Processual do Trabalho, fundando-se, dentre outros aspectos, na existência de princípios peculiares; de legislação específica; de institutos próprios; e de autonomia doutrinária e didática do Direito Processual do Trabalho.

A **assertiva III** está **correta**. O Direito Processual do Trabalho conta com uma vasta legislação específica, dispendo de Título próprio na CLT (Título VIII – da Justiça do Trabalho) e de legislação especial (Lei n.º 5.584/70 e Lei n.º 7.701/88). Para a teoria dualista, majoritária, a utilização subsidiária do CPC não elide a autonomia legislativa do Direito Processual do Trabalho, apenas a reforça, já que o artigo 769 da CLT e o artigo 15 do CPC reconhecem a CLT como fonte principal do Direito Processual do Trabalho, atribuindo ao Direito Processual Comum apenas a função auxiliar de suprir lacunas.

A **assertiva IV** está **incorreta**. A autonomia jurisdicional da Justiça do Trabalho - evidenciada pela existência de um ramo do Poder Judiciário especializado em conflitos laborais -, existia mesmo antes da ampliação da competência da Justiça do Trabalho, promovida pela EC n.º 45/2004. Da mesma forma, o fato de algumas relações de trabalho em sentido amplo serem julgadas por outros órgãos do Poder Judiciário (relação entre servidores estatutários e entes públicos, etc.) não elidem a autonomia jurisdicional da Justiça do Trabalho.

A **assertiva V** está **incorreta**. Embora não conte com um Código próprio, o Direito Processual do Trabalho possui uma vasta legislação específica (CLT, Título VIII, Lei n.º 5.584/70 e Lei n.º 7.701/88). Assim, a inexistência de um Código próprio não elide o critério da autonomia legislativa.

FONTES DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

Segundo Maurício Godinho Delgado¹³, a palavra fontes "comporta relativa variedade conceitual. Além da acepção estrita de nascente, o verbete é utilizado no sentido metafórico, traduzindo a ideia de início, princípio, origem, causa. Nesta acepção metafórica, fonte seria 'a causa donde provêm efeitos, tanto físico como morais'".

¹³ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. – 18ª ed. – São Paulo: LTr, 2019, p. 162



A expressão fontes do direito é, portanto, metafórica, remetendo à ideia de água de brota da fonte, tal como o direito surge da convivência social.

A doutrina costuma classificar fontes do direito em dois grandes blocos: **fontes materiais** e **fontes formais**.

Para Carlos Henrique Bezerra Leite¹⁴, as **fontes materiais** do direito processual do trabalho “emergem, em regra, do próprio direito material do trabalho. Este, por sua vez, encontra a sua fonte substancial nos fatos sociais, políticos, econômicos, culturais, éticos e morais de determinada sociedade em dado momento histórico”.

As fontes materiais correspondem, portanto, aos fatores econômicos, sociais, culturais, políticos, históricos e religiosos existentes em dada comunidade, determinantes para a elaboração do direito positivado. São, portanto, fatores pré-jurídicos, que antecedem e influenciam a formação do Direito.

Já as **fontes formais** são os meios pelos quais o Direito se exterioriza, vale dizer, são "aquelas que estão positivadas no ordenamento jurídico"¹⁵. Assim, as fontes formais correspondem ao direito posto.

O Direito Processual do Trabalho integra o ramo do Direito Público, de modo que suas normas são marcadamente cogentes e inderrogáveis pela vontade das partes. Além disso, são editadas privativamente pela União, conforme artigo 22, I, da Constituição Federal, que estabelece, *in verbis*:



Art. 22. Compete privativamente à União legislar sobre:

I - direito civil, comercial, penal, processual, eleitoral, agrário, marítimo, aeronáutico, espacial e **do trabalho**;

¹⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho – 17 ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2019, p. 69

¹⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho – 17 ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2019, p. 70



Desse modo, as fontes formais do direito processual do trabalho são preponderantemente emanadas do Estado, e consistem basicamente na Constituição Federal e nas espécies legislativas previstas no artigo 59 da CF/88, a saber: emendas à Constituição; leis complementares; leis ordinárias; leis delegadas; medidas provisórias; decretos legislativos; e resoluções.

Manoel Antônio Teixeira Filho¹⁶ adota a seguinte classificação em relação às fontes formais:

- ↳ **fontes formais diretas** - lei em sentido genérico (atos normativos e administrativos editados pelo Poder Público);
- ↳ **fontes formais indiretas** - extraídas da doutrina e da jurisprudência;
- ↳ **fontes formais integrativas** - abrangem a analogia, costumes, princípios gerais do direito e equidade.

Carlos Henrique Bezerra Leite segue classificação bem semelhante, dividindo as fontes formais do direito processual do trabalho em *fontes formais diretas* (leis em sentido amplo e costumes), *indiretas* (jurisprudência e doutrina) e *de explicitação* (analogia, princípios gerais do direito e equidade). A diferença, portanto, é que, ao contrário de Manoel Antônio Teixeira Filho, Carlos Henrique Bezerra Leite enquadra os costumes como fonte formal direta; e não como fonte formal integrativa ou de explicitação.

1 – FONTES FORMAIS DIRETAS

Fonte formal direta é aquela capaz de incidir diretamente sobre as situações jurídicas, criando direitos e obrigações.

- Em relação às **fontes formais diretas**, Carlos Henrique Bezerra Leite¹⁷ elenca as seguintes:

No topo das *fontes formais diretas* do direito processual do trabalho, encontram-se as normas constitucionais, pois é cediço que a Constituição é a *Lex Fundamentalis* dos ordenamentos jurídicos estatais.

A Constituição brasileira de 1988 contém não apenas normas (princípios e regras) gerais de direito processual, mas, também, normas (princípios e regras) específicas do direito processual

¹⁶ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. Curso de direito processual do trabalho. Vol. I. – São Paulo: LTR, 2009, p. 29-32

¹⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho – 17 ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2019, p. 70-72



do trabalho, tais como as que dispõem sobre a competência da Justiça do Trabalho (CF, art. 114, incisos e parágrafos, com redação dada pela EC n. 45/2004).

Abaixo da Constituição Federal, vamos encontrar as espécies normativas arroladas no dispositivo que trata do processo legislativo pátrio (CF, art. 59), que são as leis complementares, as leis ordinárias, as leis delegadas, as medidas provisórias, os decretos legislativos e as resoluções do Congresso Nacional, incluindo os decretos-leis (anteriores à Carta de 1988), que disponham sobre normas (princípios e regras) de direito processual.

Atualmente, no patamar infraconstitucional, podemos destacar as seguintes *fontes formais diretas* básicas do direito processual do trabalho:

- Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943), que dedica o Título X ao "Processo Judiciário do Trabalho";
- Lei n. 5.584/70, que estabelece algumas importantes normas procedimentais e complementares aplicáveis ao processo do trabalho;
- Novo Código de Processo Civil, aplicado supletiva e subsidiariamente (CPC, art. 15) em caso de lacuna da legislação processual trabalhista, desde que haja compatibilidade daquele com os valores, princípios e regras do direito processual do trabalho (art. 769 da CLT);
- Lei n. 6.830/80 (Lei de Execução Fiscal), aplicada subsidiariamente (CLT, art. 889) na execução trabalhista;
- Lei n. 7.701/88, que dispõe sobre organização e especialização dos tribunais para processar e julgar dissídios coletivos e individuais.

Nos casos de tutela dos direitos ou interesses metaindividuais trabalhistas, há a Lei Complementar n. 75/1993, que instituiu o Estatuto do Ministério Público da União, do qual faz parte o Ministério Público do Trabalho. [...]

Também integram o elenco das fontes formais diretas do direito processual do trabalho:

- Lei n. 7.347/85 (Lei da Ação Civil Pública);
- Parte processual da Lei n. 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor);
- Lei n. 8.069/90 (Estatuto da Criança e do Adolescente);
- Lei n. 7.853/89 (Lei de Proteção à Pessoa Portadora de Deficiência).

Há, ainda, os decretos-leis que foram atos normativos com força de lei utilizados largamente durante os regimes ditatoriais instalados no nosso país:



- Decreto-lei n. 779/69 (prerrogativas processuais da Fazenda Pública);
- Decreto-lei n. 75/66 (correção monetária);

Algumas normas sobre procedimentos nos Tribunais são encontradas nos seus Regimentos Internos. Essas espécies normativas são autorizadas pelo art. 96, I, *a*, da Constituição Federal e somente podem dispor, com observância das normas de processo e das garantias processuais das partes, sobre a competência e funcionamento dos respectivos órgãos jurisdicionais e administrativos.

Na prática, porém, os Tribunais acabam criando normas regimentais, além de Resoluções, Instruções Normativas e Atos Normativos que dispõem sobre normas processuais, em suspeitável ofensa ao art. 22, I, da CF. [...]



ESQUEMATIZANDO

Fonte formal direta, em regra, é a **lei em sentido amplo** (artigo 59 da CF), cabendo ressaltar que a competência para legislar sobre Direito Processual do Trabalho é privativa da União (art. 22, I, da CF).

As principais fontes formais diretas de Direito Processual do Trabalho são:

↳ **Constituição Federal;**

↳ **Leis processuais trabalhistas:** CLT (art. 643 e seguintes) e legislação especial (Lei n. 5.584/70 e Lei n. 7.701/88);

↳ **Legislação processual comum:** CPC e demais leis processuais compatíveis com o Processo do Trabalho, como a Lei n. 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor), a Lei n. 7.347/85 (Lei da Ação Civil Pública), etc., aplicáveis na forma do artigo 769 da CLT;

↳ **Regimentos internos, resoluções, instruções normativas e atos normativos** dos Tribunais.

2 – FONTES FORMAIS INDIRETAS

As fontes formais indiretas influenciam o processo de criação, interpretação e aplicação das normas jurídicas.



Para Carlos Henrique Bezerra Leite e Manoel Antônio Teixeira Filho, são **fontes formais indiretas** do Direito Processual do Trabalho a **jurisprudência** e a **doutrina**.

- A **jurisprudência** consiste em decisões reiteradas dos Tribunais sobre determinada matéria. Quando a jurisprudência é uniforme, são editadas **súmulas**, que contêm o resumo da jurisprudência sedimentada dos Tribunais.

A doutrina diverge sobre o caráter de efetiva fonte do direito em relação à jurisprudência, já que nosso país tem tradição romano-germânica, razão pela qual dá especial enfoque ao direito positivado.

Todavia, a CLT, no artigo 8º, reconhece expressamente a jurisprudência como fonte do Direito, sendo inúmeras as Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho a tratar sobre Direito Processual do Trabalho.

A EC n.º 45/2004 criou a **súmula vinculante**, com eficácia *erga omnes* e efeitos vinculantes, conforme dispõe o artigo 103-A da Constituição Federal:

Art. 103-A. O Supremo Tribunal Federal poderá, de ofício ou por provocação, mediante decisão de dois terços dos seus membros, após reiteradas decisões sobre matéria constitucional, aprovar **súmula** que, a partir de sua publicação na imprensa oficial, terá **efeito vinculante em relação aos demais órgãos do Poder Judiciário e à administração pública direta e indireta, nas esferas federal, estadual e municipal**, bem como proceder à sua revisão ou cancelamento, na forma estabelecida em lei.

Assim, no que concerne à **súmula vinculante**, depreende-se da redação do artigo 103-A da Constituição Federal seu caráter de autêntica **fonte formal direta**, já que vincula os demais órgãos do Poder Judiciário e a Administração Pública Direta e Indireta.



A **súmula vinculante**, introduzida pela EC n.º 45/2004, **dada a produção de efeitos erga omnes e eficácia vinculante** em relação aos demais órgãos do Poder Judiciário, e à Administração Pública direta e indireta, **têm caráter de fonte formal direta**; e não de fonte informal indireta.

O CPC de 2015 aproximou-se do sistema de precedentes judiciais da *common law*¹⁸:

na medida em que impõe aos tribunais o dever de "uniformizar sua jurisprudência e mantê-la estável, íntegra e coerente" (CPC, art. 926) e determina que os "juízes e os tribunais observarão: I - as decisões do Supremo Tribunal Federal em controle concentrado de constitucionalidade; II - os enunciados de súmula vinculante; III - os acórdãos em incidente de assunção de competência ou de resolução de demandas repetitivas e em julgamento de recursos extraordinário e especial repetitivos; IV - os enunciados das súmulas do Supremo Tribunal Federal em matéria constitucional e do Superior Tribunal de Justiça em matéria infraconstitucional; V - a orientação do plenária ou do órgão especial aos quais estiverem vinculados" (CPC, art. 927).

Todavia, em sentido diametralmente inverso ao do sistema de precedentes instituído pelo CPC, o artigo 8º, § 2º, da CLT preceitua:



Art. 8º, § 2º, da CLT. Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho *não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.*

Para Carlos Henrique Bezerra Leite¹⁹:

Trata-se de uma tentativa do legislador de transformar o TST e os TRTs em meros "órgãos aplicadores de leis" e, com isso, reduzir a atividade hermenêutica jurisdicional desses órgãos do Poder Judiciário.

Ocorre que, no modelo constitucional de processo, cabe a todos os órgãos do Judiciário brasileiro - sem nenhuma distinção tal como pretendeu o legislador ordinário - interpretar e aplicar o ordenamento jurídico, sendo este constituído não apenas por leis, como também por valores,

¹⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho – 17 ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2019, p. 72-73

¹⁹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho – 17 ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2019, p. 74



princípios e regras, devendo qualquer magistrado, inclusive os da Justiça do Trabalho, observar o disposto nos arts. 1º e 8º do CPC/2015, ou seja, todas as leis devem ser interpretadas em conformidade aos valores democráticos e republicanos e aos princípios albergados na Constituição Federal, em especial o princípio da dignidade da pessoa humana.

De modo que nos parece que o novel § 2º do art. 8º da CLT deve ser interpretado conforme a Constituição, a fim de se permitir a plenitude da atividade jurisdicional (CF, art. 5º, XXXV) da Justiça do Trabalho para que as súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo TST e pelos TRTs não possam restringir direitos nem criar obrigações que não estejam previstas no ordenamento jurídico.

- Já a **doutrina** corresponde ao "conjunto de apreensões e leituras sistematizadas da ordem jurídica pelos juristas e estudiosos do Direito em geral, que informam a compreensão do sistema jurídico e de seus ramos, institutos e diplomas normativos, auxiliando o processo de aplicação concreta do Direito²⁰".

Embora a doutrina exerça um papel fundamental na interpretação e aplicação do Direito, influenciando o legislador e a jurisprudência, há divergências sobre seu efetivo papel de fonte do direito.

Nesse sentido, Mauro Schiavi²¹ defende que a doutrina não é fonte do direito, já que não emanada de um órgão de poder.

3 – FONTES FORMAIS DE EXPLICITAÇÃO

As **fontes formais de explicitação**, também conhecidas como **fontes integrativas**, são usadas para preencher lacunas, já que o Juiz não pode se eximir de sentenciar alegando lacuna ou obscuridade no Ordenamento Jurídico (art. 140, *caput*, do CPC).

²⁰ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. – 18ª ed. – São Paulo: LTr, 2019, p. 206

²¹ SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho : de acordo com o novo CPC, reforma trabalhista – Lei n. 13.467/2017 e a IN. n. 41/2018 do TST – 15. ed. – São Paulo : LTr, 2018, p. 151



Segundo Manoel Antônio Teixeira Filho²², as fontes formais de explicitação, por ele denominadas de integrativas, são a **analogia**, os **costumes**, os **princípios gerais do direito** e a **equidade**.

A CLT prevê as fontes integrativas no artigo 8º, *caput*, nos seguintes termos:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, **na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.**

No mesmo sentido, dispõe o artigo 4º da Lei de Introdução às normas do Direito brasileiro:

Art. 4º Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a **analogia, os costumes e os princípios gerais de direito**.

↳ A **analogia** consiste no recurso pelo qual o Juiz, verificando a existência de lacuna normativa em relação ao caso apreciado, recorre a uma norma legal reguladora de situação jurídica similar.

Para Maurício Godinho Delgado²³:

Analogia, na Ciência do Direito, constitui o processo pelo qual se aplica à hipótese não prevista em lei disposição relativa a caso semelhante (*ubi eaden ratio, ubi idem jus*). Pressupõe semelhança de relações ou situações jurídicas, conduzindo ao encontro de fórmula normativa semelhante.

A analogia possui três requisitos, de acordo com os autores: a) que o fato considerado não tenha sido tratado especificamente pelo legislador, através de uma específica norma jurídica; b) que exista, na ordem jurídica, norma regulando situação ou relação que apresente ponto de contato, semelhança, coincidência ou identidade; c) que esse aspecto comum seja o elemento central a autorizar a operação analógica.

²² TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. Curso de direito processual do trabalho. Vol. I. – São Paulo: LTR, 2009, p. 31

²³ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. – 18ª ed. – São Paulo: LTR, 2019, p. 280



↳ O **costume** é "constituído pelo uso reiterado de determinada conduta processual (elemento objetivo) e do elemento subjetivo que é a convicção de sua obrigatoriedade"²⁴.



EXEMPLIFICANDO

Um exemplo de costume arraigado no Direito Processual do Trabalho é a figura dos "**protestos antipreclusivos**". Tendo em vista que, regra geral, as decisões interlocutórias são irrecuráveis de imediato na Justiça do Trabalho (artigo 893, § 1º, da CLT), criou-se a prática consignar os protestos na primeira oportunidade de manifestação nos autos, para evitar a preclusão do direito de invocar a nulidade (artigo 795 da CLT).

↳ Os **princípios gerais do direito** também são mencionados dentre as fontes supletivas do Direito Processual do Trabalho, previstas no artigo 8º da CLT. Para Manoel Antônio Teixeira Filho²⁵:

Princípios gerais de direito. Revelam-se como preceitos consagrados pela ciência jurídica. Apresentam-se como manifestação da essência ou do espírito de uma legislação. Podemos mencionar como princípios como princípios gerais de direito os seguintes, dentre tantos: todos são iguais perante a lei; *iura novit curia* (o juiz conhece o direito), *pacta sunt servanda* (os pactos ou contratos devem ser observados); *reformatio in peius* (não se admite, no plano dos recursos, a reforma para pior); da boa-fé, na celebração e na execução dos contratos (CC, art. 422); da irrenunciabilidade de direitos, pelo trabalhador; da onerosidade, nos contratos de trabalho, etc.

↳ A **equidade** está relacionado à ideia de justiça. Origina-se do latim *aequitas*. Trata-se de fonte formal de explicitação ou integrativa no direito processual do Trabalho (artigo 8º da CLT) e no direito processual civil (artigo 140, parágrafo único, do CPC).

²⁴ SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho : de acordo com o novo CPC, reforma trabalhista – Lei n. 13.467/2017 e a IN. n. 41/2018 do TST – 15. ed. – São Paulo : LTr, 2018, p. 147

²⁵ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. Curso de direito processual do trabalho. Vol. I. – São Paulo: LTR, 2009, p. 31





A doutrina costuma diferenciar o **juízo** por equidade do **juízo** com equidade.

- O **juízo** por equidade ocorre quando o Juiz, deixando de lado a lei, adota a decisão que lhe pareça mais justa no caso concreto. Depende de autorização legal (artigo 140, parágrafo único, do CPC). Constitui exemplo no direito processual do trabalho de juízo por equidade a previsão contida no artigo 766 da CLT, cujo teor ora se transcreve:

Art. 766 - Nos dissídios sobre estipulação de salários, serão estabelecidas condições que, assegurando justos salários aos trabalhadores, permitam também justa retribuição às empresas interessadas.

- Já o **juízo** com equidade é o juízo com justiça, em que o Juiz, embora sem desconsiderar a lei, abranda seu rigor no caso concreto. Tal é o que ocorre na hipótese prevista no artigo 852-I, § 1º, da CLT, *in verbis*:

Art. 852-I, § 1º, da CLT. O juízo adotará em cada caso a decisão que reputar mais justa e equânime, atendendo aos fins sociais da lei e as exigências do bem comum.

Nesse sentido, cita-se Mauro Schiavi²⁶, para quem:

O juízo por equidade constitui decisão baseada em critérios de justiça e razoabilidade, isto é, deixando de lado a lei e aplicando-se uma norma criada pelo julgador no caso concreto. Não obstante, o juízo por equidade somente será possível quando houver autorização legal.

No Processo do Trabalho, o juízo por equidade é possível nos dissídios coletivos de natureza econômica (art. 766 da CLT) e na arbitragem, que pode ser de direito ou por equidade (Lei n. 9.307/96).

²⁶ SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho : de acordo com o novo CPC, reforma trabalhista – Lei n. 13.467/2017 e a IN. n. 41/2018 do TST – 15. ed. – São Paulo : LTr, 2018, p. 150-151

O julgamento *com* equidade não significa desconsiderar a lei, mas interpretá-la de forma justa e razoável, abrandando seu rigor a fim de que se encaixe ao caso concreto, observando-se a finalidade social da norma.

Como exemplo de julgamento com equidade, encontramos o disposto no art. 852-I, § 1º, da CLT:

"O juízo adotará em cada caso a decisão que reputar mais justa e equânime, atendendo aos fins sociais da lei e as exigências do bem comum".



(TRT - 3ª Região (MG) - Juiz do Trabalho – 2013) Sobre o processo do trabalho, leia as afirmações abaixo e, em seguida, assinale a alternativa correta:

[...] Os costumes, enquanto fonte do direito, consistem no uso reiterado, uniforme e prolongado de determinada regra de conduta, pela convicção geral de consistir o respeito a esta regra uma obrigação.

Comentários

A assertiva está **CERTA**.

As fontes do direito processual do trabalho se dividem em materiais e formais.

As **fontes materiais** correspondem aos acontecimentos sociais, econômicos, culturais, históricos, políticos e religiosos que influenciam a elaboração do direito positivado. Atuam na fase pré-jurídica.

Já as **fontes formais** são a maneira pela qual o Direito se exterioriza. Segundo Manoel Antônio Teixeira Filho, as fontes formais se classificam em fontes formais diretas, fontes formais indiretas e fontes formais integrativas.

As primeiras, as **fontes formais diretas**, equivalem à lei em sentido amplo (artigo 59 da CF), cabendo ressaltar que a competência para legislar sobre Direito Processual do Trabalho é privativa da União (art. 22, I, da CF). As principais fontes formais diretas de Direito Processual do Trabalho são:



↳ Constituição Federal;

↳ Leis processuais trabalhistas: CLT (art. 643 e seguintes) e legislação especial (Lei n. 5.584/70 e Lei n. 7.701/88);

↳ Legislação processual comum: CPC e demais leis processuais compatíveis com o Processo do Trabalho, como a Lei n. 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor), a Lei n. 7.347/85 (Lei da Ação Civil Pública), etc., aplicáveis na forma do artigo 769 da CLT;

↳ Regimentos internos, resoluções, instruções normativas e atos normativos dos Tribunais.

Já as segundas, as **fontes formais indiretas** são a jurisprudência e a doutrina. Todavia, há divergência em relação ao efetivo papel da doutrina como fonte do direito, pois, para alguns autores, ela não tem essa característica, já que não emanada do Estado. Também há que se observar que a súmula vinculante, introduzida pela Emenda Constitucional n. 45/2004, enquadra-se como verdadeira fonte formal direta, já que possui efeitos vinculantes para o Poder Judiciário e a Administração Pública direta e indireta.

Por fim, as **fontes formais de explicitação ou integrativas** são usadas para preencher lacunas, conforme previsão contida no artigo 8º da CLT, 140 do CPC e 4º da LINDB. São elas a analogia, os costumes, os princípios gerais do direito e a equidade.

Os costumes, portanto, a teor do artigo 8º da CLT, são fontes do direito processual do trabalho e consistem no uso reiterado, uniforme e prolongado de determinada regra de conduta, pela convicção geral de que o respeito a esta regra constitui uma obrigação.

Como exemplo de costume no direito processual do trabalho podem-se citar os protestos antipreclusivos na Justiça do Trabalho.



ESQUEMATIZANDO

Fontes formais diretas

- lei em sentido genérico (atos normativos e administrativos editados pelo Poder Público)

Fontes formais indiretas

- jurisprudência e doutrina

Fontes formais de explicitação.

- analogia, costumes, princípios gerais do direito e equidade



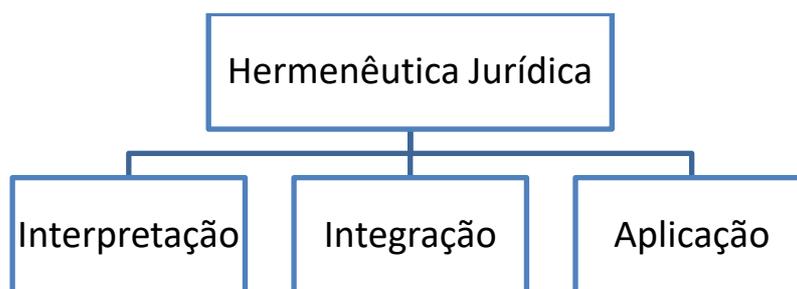
HERMENÊUTICA DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

Hermenêutica vem da raiz do verbo grego, “hermêneuein”, e do substantivo “hermeneia”, termos que remetem ao Deus grego Hermes. De acordo com a mitologia clássica, Hermes - filho de Zeus -, era encarregado de levar a mensagem dos Deuses de Olimpo aos homens, utilizando asas em sua sandália. Esse Deus mensageiro deveria traduzir e interpretar essas mensagens dos Deuses, já que a linguagem celeste era incompreensível aos mortais. Então Hermes precisou elaborar uma linguagem para melhor comunicar essa mensagem.

A hermenêutica tem sua origem na mitologia pagã, mas ao longo da idade média ela migrou para a Teologia Cristã, em que era utilizada como técnica de interpretação das escrituras sagradas.

Só a partir do século XVIII que a hermenêutica se instalou como uma matéria dentro da filosofia e, entre os séculos XVIII e XIX, no próprio Direito, com o objetivo de sistematizar os métodos aplicáveis ao processo interpretativo.

A hermenêutica jurídica abrange a **interpretação**, a **integração** e a **aplicação** da lei, cabendo à primeira a determinação do sentido da lei; à segunda, o suprimento de omissões ou lacunas do sistema jurídico; e à terceira, a incidência das normas jurídicas aos casos concretos.



INTERPRETAÇÃO

Interpretar a lei é atribuir-lhe um significado. A interpretação está presente em todas as manifestações culturais humanas. Em níveis mais populares do conhecimento, a atividade interpretativa não é submetida a regras, havendo maior espaço para a criatividade do intérprete (religião, folclore, artes). Por outro lado, o conhecimento científico impõe ao intérprete regras firmes, objetivas e sistemáticas, a fim de assegurar um resultado mais próximo da realidade.



A partir do momento em que é publicada, a norma adquire vida própria, cabendo ao operador do direito valer-se dos métodos de interpretação. Ademais "toda norma deve ser interpretada, não se aplicando mais atualmente o *princípio in claris cessat interpretatio*"²⁷.

Os **métodos de interpretação** do processo do trabalho são idênticos aos da teoria geral do direito, quais sejam, o gramatical, o lógico, o teleológico, o sistemático e o histórico.

- **GRAMATICAL:** Baseia-se nas regras e métodos da lingüística. Volta-se para o estudo literal da norma e das palavras que a compõe. Examina o significado das palavras e o modo como estão conectadas. É o primeiro método de aproximação do intérprete em relação ao texto a ser interpretado, mas não pode ser o único, sob pena de chegar a resultados insatisfatórios.
- **LÓGICO:** Busca o sentido da norma, valendo-se de mecanismos da lógica formal. Examinam-se as proposições da norma. A partir de produzida, a lei encarna uma vontade própria, não sendo mera exteriorização da vontade de pessoa ou entidade. Verifica-se a *ratio legis*, a *mens legis*, o pensamento contido na lei. Ex: Todos os homens são mortais. Pedro é homem. Logo, Pedro é mortal.
- **TELEOLÓGICO:** Subordina o processo interpretativo aos **fins visados pela norma jurídica**. O intérprete deve buscar, no processo de interpretação, os objetivos pretendidos pela legislação examinada. Vale dizer, o intérprete deve se orientar pelas necessidades práticas a que o direito visa atingir. O método teleológico foi positivado pelo legislador, como se constata da expressão "fins sociais", contida nos artigos 852-I, § 1º, da CLT e art. 5º LINDB.

Art. 852-I, § 1º, da CLT. *O juízo adotará em cada caso a decisão que reputar mais justa e equânime, **atendendo aos fins sociais da lei e as exigências do bem comum.***

Art. 5º da LINDB. *Na aplicação da lei, **o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum.***

- **SISTEMÁTICO:** Busca a harmonização da norma ao conjunto do sistema jurídico. É a interpretação que insere a norma ordenamento jurídico, a fim de extrair seu sentido. Não se pode isolar a norma, mas sim colocá-la em contato com outras normas do sistema. A norma faz parte de uma estrutura e seu sentido só pode ser reconhecido através de seu relacionamento recíproco.
- **HISTÓRICO:** Reconstituição, por meio do processo interpretativo, da *occasio legis*, a fim de compreender a vontade efetiva do legislador, bem como as necessidades sociais existentes no instante de elaboração da norma jurídica. Significa dizer que, ao interpretar a norma, o intérprete deve ir em busca dos acontecimentos da época da elaboração da norma, dos debates que estavam sendo travados no legislativo. Vale dizer, examina-se o material legislativo, como exposições de

²⁷ SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho : de acordo com o novo CPC, reforma trabalhista – Lei n. 13.467/2017 e a IN. n. 41/2018 do TST – 15. ed. – São Paulo : LTr, 2018, p. 152



motivos, mensagens, emendas, discussões parlamentares, a fim de descobrir a vontade do legislador. O método histórico deve ser compreendido como um instrumento de apoio à interpretação, e não como um método rígido de reprodução da vontade do legislador, para não cristalizar o fenômeno interpretativo, mesmo porque a lei, uma vez criada, adquire vida própria.

Os métodos de interpretação não se excluem ou contradizem, mas sim se harmonizam, devendo ser usados em conjunto. A conclusão interpretativa deve resultar da convergência do método gramatical (primeiro instrumento de aproximação com a norma) com os critérios lógico-sistemático-teleológico.

Após a utilização dos métodos acima descritos, podem ser produzidos os seguintes **resultados da interpretação**: declarativa, extensiva e restritiva.

- **DECLARATIVA**: Conclui que a expressão linguística da norma corresponde à exata vontade e ao sentido da norma. A expressão da norma traduz todo seu conteúdo, tornando desnecessário o recurso à interpretação para ampliar ou reduzir seu alcance.
- **EXTENSIVA**: A expressão linguística da norma jurídica é menos ampla que o sentido objetivado por ela. A lei diz menos do que queria. Cabe ao interprete ampliar o sentido do texto formal expresso, para alcançar o sentido real da norma. A interpretação extensiva pressupõe um caso contemplado pela vontade da lei, embora as palavras empregadas pareçam, à primeira vista, excluí-lo.
- **RESTRITIVA**: A expressão linguística da norma jurídica é mais ampla que o exato sentido por ela almejado. O legislador disse mais do que queria, cabendo ao intérprete reduzir o sentido do texto formal expresso para alcançar o sentido real da norma. A título de exemplo, devem ser interpretadas restritivamente a transação e a renúncia.

Todavia, para a doutrina moderna, os métodos de interpretação da hermenêutica jurídica tradicional não resolvem todas as situações, em razão da **Constitucionalização do Direito**, inclusive no tocante ao Direito Processual.

Realçando esse aspecto, afirma Carlos Henrique Bezerra Leite²⁸:

Com a instituição do Estado Democrático de Direito, fruto da vontade inequívoca do Poder Constituinte encarregado de edificar a *Lex Fundamental* de 1988, passou-se ao reconhecimento do fenômeno da **constitucionalização do direito**. Daí falar-se na existência de um "direito processual constitucional" e de um "direito constitucional processual", compondo ambos a denominada **justiça constitucional**, que se consubstancia na forma e nos instrumentos de garantia e efetividade das normas constitucionais.

²⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho – 17 ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2019, p. 66-67

O **Direito Processual Constitucional** diz respeito à própria jurisdição constitucional, que reúne os instrumentos jurídicos destinados à garantia dos direitos fundamentais contidos na própria Constituição, como os institutos do *habeas corpus*, *habeas data*, *o mandado de segurança*, *a ação civil pública*, *a ação direta de inconstitucionalidade etc.*

Já o **Direito Constitucional Processual** tem como ponto de partida nos princípios constitucionais do devido processo legal/justo e do acesso à justiça e se desenvolve por meio de outros princípios constitucionais e infraconstitucionais referentes às partes, ao juiz, à advocacia, à Defensoria Pública e ao Ministério Público, como os princípios do juiz e promotor naturais, do contraditório, da proibição das provas ilícitas, da publicidade dos atos processuais, da fundamentação das decisões, da efetividade, servindo, pois, de base para a aplicabilidade e a hermenêutica de todo o sistema processual brasileiro.

[...] Os arts. 1º e 8º do CPC, aplicáveis subsidiária e supletivamente ao processo do trabalho (CLT, art. 769; CPC, art. 15), reconhecem expressamente a constitucionalização do direito processual (civil, trabalhista, eleitoral e administrativo), o que nos autoriza dizer que o processo do trabalho também deve ser ordenado, disciplinado e interpretado conforme os valores e as normas fundamentais estabelecidos na Constituição da República Federativa do Brasil, observando-se as disposições da legislação processual trabalhista, em especial a CLT, que, por sua vez, autoriza a aplicação supletiva e subsidiária do direito processual comum (civil) nas hipóteses de lacunas e desde que seja possível a compatibilização com os princípios e procedimentos peculiares do direito processual do trabalho. (destaques nossos)

Diante da Constitucionalização do Direito, o Direito Processual - inclusive o Direito Processual do Trabalho - deve ser **ordenado, disciplinado e interpretado de acordo com as regras e os princípios constantes na Constituição Federal.**

Nesse sentido, dispõe o artigo 1º do CPC, aplicável ao Processo do Trabalho por força do artigo 769 da CLT, ao consignar:



Art. 1º do CPC. O processo civil será ordenado, disciplinado e interpretado conforme os valores e as normas fundamentais estabelecidos na Constituição da República Federativa do Brasil , observando-se as disposições deste Código.

Mauro Schiavi²⁹ elenca **5 métodos de interpretação constitucional**, que devem incidir sobre o Direito Processual do Trabalho diante da constitucionalização do direito processual, conceituando-as da seguinte forma:

a - princípio da unidade - tal princípio "parte do pressuposto de que a Constituição constitui um sistema harmônico de normas integradas, no qual uma norma, embora conserve sua autonomia, encontra fundamento em outra norma constitucional. Desse modo, a interpretação deve procurar observar a harmonia do sistema constitucional, interpretando as normas constitucionais em conjunto, de forma sistemática".

b - princípio da interpretação conforme a Constituição - esse princípio determina que "a interpretação da legislação processual do trabalho deve estar em compasso com os princípios constitucionais do processo. Desse modo, toda norma que rege o processo do trabalho deve ser lida com os olhos da Constituição Federal, buscando sempre a máxima eficiência das normas e princípios constitucionais do processo".

c - princípio da máxima efetividade - tal princípio "determina que a interpretação procure o sentido da norma que propicie maior efetividade do texto constitucional".

d - princípio da força normativa da Constituição - esse princípio propicia "a atualização do texto constitucional e da legislação infraconstitucional às necessidades atuais da sociedade por meio da interpretação, garantindo ao texto constitucional efetividade e permanência. Por isso, é possível dar outro sentido ao texto constitucional sem alteração formal de seu texto".

e - princípio da proporcionalidade - tal princípio se destina "a solucionar o conflito entre princípios constitucionais, em um caso concreto, aplicando-se um princípio ao invés do outro que está em conflito, sem descartar a validade ou eficácia do princípio não aplicado.

Ao aplicar o princípio da proporcionalidade, a doutrina tem fixado algumas regras ou subprincípios da proporcionalidade, quais sejam: necessidade, adequação e proporcionalidade em sentido estrito.

Desse modo, no conflito de princípios no caso concreto, deve o juiz avaliar, primeiramente, se o sacrifício de um princípio em prol do outro é necessário, diante das circunstâncias do caso concreto. [...]

²⁹ SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho : de acordo com o novo CPC, reforma trabalhista – Lei n. 13.467/2017 e a IN. n. 41/2018 do TST – 15. ed. – São Paulo : LTr, 2018, p. 155-158



Posteriormente, deve ser avaliada a adequação da medida escolhida; se a medida escolhida é adequada para a efetividade do direito no caso concreto. [...]

Por fim, deve-se realizar o juízo de ponderação em sentido estrito, aplicando o princípio mais vantajoso e menos traumático, escolhendo o princípio que pode ser sacrificado em prol de outro aplicado no caso concreto e devendo considerar sempre a proteção efetiva à dignidade da pessoa humana".

Por fim, o artigo 8º do CPC, aplicável subsidiariamente ao processo do trabalho, elenca importantes princípios a serem observados pelo juiz na interpretação e aplicação do Direito Processual, ao afirmar:

Art. 8º do CPC. Ao aplicar o ordenamento jurídico, o juiz atenderá aos fins sociais e às exigências do bem comum, resguardando e promovendo a **dignidade da pessoa humana** e observando a **proporcionalidade, a razoabilidade, a legalidade, a publicidade e a eficiência.**

INTEGRAÇÃO

Integração jurídica consiste "no processo de preenchimento das lacunas normativas verificadas no sistema jurídico em face de um caso concreto, mediante o recurso a outras fontes normativas que possam ser especificamente aplicáveis"³⁰.

O Direito Processual do Trabalho não conta com um Código próprio, tal como ocorre com o Processo Civil, havendo poucas normas na CLT sobre processo laboral (artigos 643 e seguintes), além de dispositivos na legislação esparsa (Leis n. 5.584/70 e 7.701/88).

Assim, tendo em vista a exiguidade de normas processuais trabalhistas, a CLT prevê, no artigo 769, a possibilidade de **aplicação subsidiária do Direito Processual Comum**, ao consignar:

Art. 769 da CLT. **Nos casos omissos**, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.

Dois requisitos, portanto, são necessários para aplicação do direito processual comum ao processo do trabalho:

³⁰ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. – 18ª ed. – São Paulo: LTr, 2019, p. 277



1. Omissão da CLT e da legislação esparsa laboral;
2. Compatibilidade do Direito Processual Comum com as regras, princípios e valores do Direito Processual do Trabalho.



Além disso, a CLT prevê recurso a fontes subsidiárias diferentes nas fases de conhecimento e de execução.

- O **artigo 769 da CLT**, aplicável à fase de conhecimento, prevê que:

Nos casos omissos, o **direito processual comum** será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.

Assim, havendo omissão da CLT ou da legislação esparsa acerca de normas processuais na fase de conhecimento, o artigo 769 da CLT determina que o operador do Direito recorra ao Direito Processual Comum em primeiro lugar. Assim, na fase de conhecimento, a primeira fonte de integração é o Direito Processual Comum (E não apenas o CPC!).

- Já em relação à fase de execução, o **artigo 889 da CLT** dispõe expressamente que:

Art. 889 da CLT - Aos trâmites e incidentes do processo da execução são aplicáveis, naquilo em que não contravierem ao presente Título, os **preceitos que regem o processo dos executivos fiscais** para a cobrança judicial da dívida ativa da Fazenda Pública Federal.

Desse modo, na execução, em caso de omissão da CLT e das normas esparsas de processo laboral, o operador do Direito deve recorrer, primeiramente, à Lei n.º 6.830/80, que rege a cobrança da dívida ativa da Fazenda Pública. Persistindo a omissão, é que o intérprete está autorizado a socorrer-se do CPC. Vale dizer, na fase de execução, a primeira fonte de integração é a Lei n.º 6.830/80 e, somente em caso de permanecer a omissão, é que haverá aplicação do Direito Processual Comum, como determinam os artigos 769 da CLT e 1º da Lei n. 6.830/80.

Todavia, a referida ordem de integração não será seguida caso a CLT disponha de forma contrária. A título de exemplo, cita-se o artigo 882 da CLT:

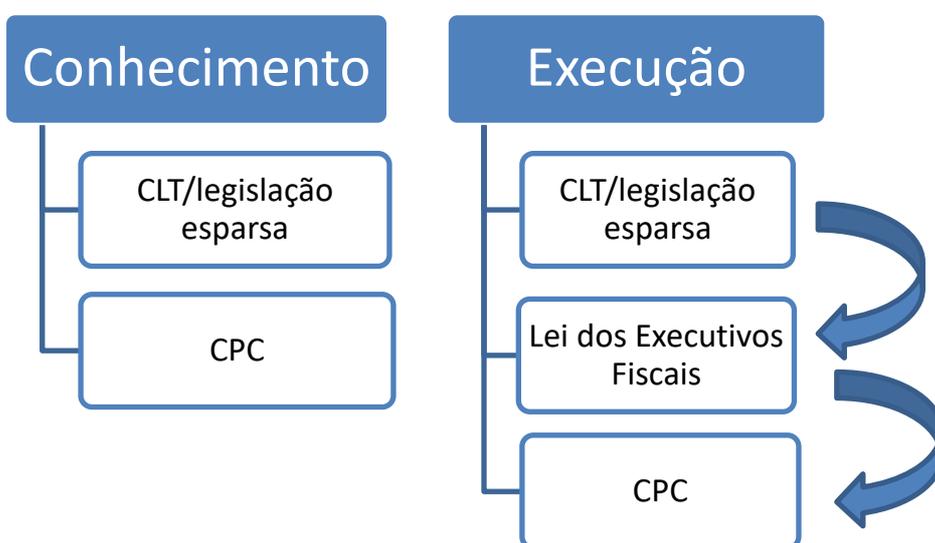
Art. 882 da CLT. O executado que não pagar a importância reclamada poderá garantir a execução mediante depósito da quantia correspondente, atualizada e acrescida das despesas processuais, apresentação de seguro-garantia judicial ou nomeação de bens à penhora, observada a ordem

preferencial estabelecida no art. 835 da Lei no 13.105, de 16 de março de 2015 - Código de Processo Civil.

No caso do artigo 882 da CLT, a primeira fonte de integração quanto à ordem preferencial de penhora é o CPC, e não a lei de executivos fiscais, contrariando, pois, a regra geral do artigo 889 da CLT na execução.



ESQUEMATIZANDO



Ocorre que o **CPC de 2015** trouxe regra diversa acerca da integração no processo do trabalho, ao estabelecer:

Art. 15 do CPC. Na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, as disposições deste Código lhes serão aplicadas **supletiva e subsidiariamente**.

Tal norma determina a incidência do CPC de forma **supletiva e subsidiária** ao processo trabalhista, e não apenas subsidiariamente, como previsto na CLT. Além disso, a aplicação do CPC aos omissos é **direta**, não se exigindo a compatibilidade com as regras, os princípios e os valores do processo trabalhista, contrariando a regra do artigo 769 celetista.

Diante disso, surgiram **divergências** acerca da revogação do artigo 769 da CLT pelo artigo 15 do CPC/2015, que podem ser sintetizados em **3 correntes**:



- **1º corrente:** afirma que **o artigo 15 do CPC revogou tacitamente o artigo 769 da CLT**, por se tratar de norma superveniente, que regula inteiramente a matéria (art. 2º, § 1º, da LINDB). Nesse sentido, Nelson Nery Júnior e Rosa Maria de Andrade Nery³¹:

Houve, sim, revogação da CLT 769 pelo CPC 15. A revogação tácita do art. 769 da CLT ocorreu por força da incidência da LINDB, art. 2º, § 1º, que determina estar revogado o texto normativo por outro superveniente que trate completamente da matéria regulada anteriormente. O CPC 15 regula completamente a incidência da lei geral do processo quando houver lacuna absoluta ou lacuna parcial da lei trabalhista.



- **2ª corrente:** sustenta que **o artigo 15 do CPC não revogou o artigo 769 da CLT**, já que o dispositivo celetista é norma específica de direito processual do trabalho. Assim, considerando que lei geral não revoga lei especial, o artigo 769 está plenamente vigente. Defende essa corrente Manoel Antônio Teixeira Filho³², para quem:

O art. 15 não tem eficácia derogante do art. 769 da CLT, sabendo-se que está na parte processual, constitui norma específica para solucionar os conflitos de interesse que são da competência constitucional da Justiça do Trabalho (LINDB, art. 2º, §§ 1º e 2º). Destarte, não basta que o processo do trabalho seja omissivo em relação a determinado tema, a adoção de norma do processo civil somente será lícita se não for incompatível com o processo do trabalho (CLT, art. 769) - não apenas do ponto de vista da literalidade das disposições deste, mas de seus princípios essenciais.

³¹ APUD SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho : de acordo com o novo CPC, reforma trabalhista – Lei n. 13.467/2017 e a IN. n. 41/2018 do TST – 15. ed. – São Paulo : LTr, 2018, p. 165

³² TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. Comentários ao novo Código de Processo Civil: sob a perspectiva do processo do trabalho. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 49.





- **3ª corrente:** defende a **interpretação harmônica do artigo 15 do CPC com o artigo 769 da CLT**. Nesse sentido, Mauro Schiavi³³, para quem:

O art. 15 do novel CPC não contraria dos arts. 769 e 889 da CLT. Ao contrário, com eles se harmoniza.

Desse modo, conjugando-se o art. 15 do CPC com os arts. 769 e 889 da CLT, temos que o Código de Processo Civil se aplica ao processo do trabalho da seguinte forma: **supletiva e subsidiariamente, nas omissões da legislação processual trabalhista, desde que compatível com os princípios e singularidades do processo do trabalho.**



O Tribunal Superior do Trabalho adotou a **3ª corrente** na **IN nº 39/2016 do TST** - que dispõe sobre as normas do Código de Processo Civil de 2015 aplicáveis e inaplicáveis ao Processo do Trabalho -, ao consignar:

Art. 1º. *Aplica-se o Código de Processo Civil, **subsidiária e supletivamente**, ao Processo do Trabalho, em caso de omissão e **desde que haja compatibilidade com as normas e princípios do Direito Processual do Trabalho**, na forma dos arts. 769 e 889 da CLT e do art. 15 da Lei nº 13.105, de 17.03.2015.*

§ 1º *Observar-se-á, em todo caso, o princípio da irrecorribilidade em separado das decisões interlocutórias, de conformidade com o art. 893, § 1º da CLT e Súmula nº 214 do TST.*

§ 2º *O prazo para interpor e contra-arrazoar todos os recursos trabalhistas, inclusive agravo interno e agravo regimental, é de oito dias (art. 6º da Lei nº 5.584/70 e art. 893 da CLT), exceto embargos de declaração (CLT, art. 897-A).*

³³ SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho : de acordo com o novo CPC, reforma trabalhista – Lei n. 13.467/2017 e a IN. n. 41/2018 do TST – 15. ed. – São Paulo : LTr, 2018, p. 165



Aplica-se, portanto, o CPC/2015 ao processo do trabalho, **supletiva e subsidiária**, em caso de omissão da legislação laboral e desde que haja compatibilidade com as regras, princípios e valores do processo do trabalho.

Falando sobre a diferença entre as expressões **supletiva** e **subsidiária**, Mauro Schiavi³⁴ afirma:

a) supletivamente: significa aplicar o CPC quando, apesar da lei processual trabalhista disciplinar o instituto processual, não for completa. Nesta situação, o Código de Processo Civil será aplicado de forma complementar, aperfeiçoando e propiciando maior efetividade e justiça ao processo do trabalho. Como exemplos: hipóteses de impedimento e suspeição do Juiz que são mais completas no CPC, mesmo estando disciplinadas na CLT (art. 802, da CLT); o depoimento pessoal previsto no CPC, pois a CLT disciplina apenas o interrogatório (art. 848 da CLT), sendo os institutos afins e propiciam implementação do contraditório substancial no processo trabalhista, etc.;

b) subsidiariamente: significa aplicar o CPC quando a CLT e as leis processuais trabalhistas extravagantes não disciplinarem determinado instituto processual. Exemplos: tutelas de urgência, ação rescisória, ordem preferencial de penhora, hipóteses legais de impenhorabilidade, etc.

A aplicação **supletiva** do CPC, portanto, ocorre nos casos em que **o direito processual do trabalho disciplina o instituto, embora não completamente**. Ex: suspeição e impedimento do Juiz.

Já a aplicação **subsidiária** tem lugar nos caso em que **a legislação processual trabalhista não disciplina determinado instituto**. Ação rescisória, tutela antecipada, etc.

Ainda assim, a **IN nº 39/2016 do TST** exige, para integração do CPC ao processo do trabalho, os requisitos da **omissão** da CLT e da legislação esparsa e da **compatibilidade** com as regras, princípios e valores do Direito Processual do Trabalho.

Esses requisitos, denominados por alguns autores como cláusula de contenção do processo do trabalho, visavam proteger o Direito Processual do Trabalho contra a aplicação irrefletida do Processo Civil, até então mais burocrático, mais custoso e menos célere que o Processo do Trabalho, especialmente na vigência do CPC/ 1973.

³⁴ SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho : de acordo com o novo CPC, reforma trabalhista – Lei n. 13.467/2017 e a IN. n. 41/2018 do TST – 15. ed. – São Paulo : LTr, 2018, p. 164



Nesse sentido, afirma Carlos Henrique Bezerra Leite³⁵, para quem:

O processo do trabalho surgiu da necessidade de se efetivar um sistema de acesso à Justiça do Trabalho que fosse, a um só tempo, simples, rápido e de baixo custo para os seus atores sociais (empregados e empregadores).

Daí a necessidade de inserir na CLT uma cláusula de contenção para impedir as normas do CPC, o qual somente seria aplicado subsidiariamente em duas situações: existência de lacuna no sistema processual trabalhista e compatibilidade da norma a ser transplantada com os seus princípios peculiares (CLT, art. 769).

Todavia, diante das alterações ocorridas no CPC de 2015, que imprimiram maior efetividade e simplicidade ao processo civil, surgem discussões sobre a possibilidade de **aplicação do CPC mesmo quando não há omissão na norma processual trabalhista** (lacuna normativa), **nos casos em que as normas do processo comum trouxeram maior efetividade** ao processo laboral.



A doutrina moderna passou a defender a integração do sistema processual trabalhista não apenas em caso de lacuna normativa, mas também nas hipóteses de lacunas ontológica e axiológica, assim conceituadas por Maria Helena Diniz³⁶ afirma:

Ante a consideração dinâmica do direito e a concepção multifária do sistema jurídico, que abrange um subsistema de normas, de fatos e de valores, havendo quebra da isomorfia, três são as espécies de *lacunas*: 1ª *normativa*, quando se tiver ausência de norma sobre determinado caso; 2ª) *ontológica*, se houver normas, mas ela não corresponder aos fatos sociais, quando, p. ex., o grande desenvolvimento das relações sociais, o progresso técnico acarretarem o anciloseamento da norma positiva; 3ª *axiológica*, no caso de ausência de norma justa, ou seja, quando existe um preceito normativo, mas, se for aplicado, sua solução será insatisfatória ou injusta.

³⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho – 17 ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2019, p. 139

³⁶ DINIZ, Maria Helena. As lacunas do direito. 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 1999, p. 95



Espécies de lacunas no sistema processual:

Lacuna normativa: quando não existe norma para o caso concreto.

Lacuna ontológica: quando existe norma para o caso concreto, porém a norma está desatualizada e ultrapassada pelos fatos sociais.

Lacuna axiológica: quando existe norma para o caso concreto, porém a aplicação dessa norma conduz a um resultado injusto.

A respeito da aplicação das inovações do CPC/2015 ao processo do trabalho, nos casos em que a lei trabalhista não for omissa (não houver lacuna normativa), mas estiver ultrapassada pelos fatos sociais (lacuna ontológica) ou conduzir a um resultado injusto (lacuna axiológica), existem duas correntes³⁷:



- **1ª corrente: restritiva:** as normas do Processo Civil somente incidem no Processo do Trabalho quando houver lacuna normativa tanto da CLT como da legislação esparsa, com fundamento no princípio do devido processo legal. Nesse sentido, cita-se Manoel Antônio Teixeira Filho³⁸:

Todos sabemos que o art. 769, da CLT, permite a adoção supletiva de normas do processo civil desde que: a) a CLT seja omissa quanto à matéria; b) a norma do CPC não apresente incompatibilidade com a letra ou com o espírito do processo do trabalho. Não foi por obra do acaso que o legislador trabalhista inseriu o 'requisito da omissão', antes da compatibilidade: foi, isto sim, em decorrência de um proposital critério lógico-axiológico. Desta forma, para que se possa cogitar da compatibilidade, ou não, de norma do processo civil com a do trabalho é absolutamente necessário, *ex vi legis*, que, antes disso, se verifique, se a CLT se revela omissa a

³⁷ SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho : de acordo com o novo CPC, reforma trabalhista – Lei n. 13.467/2017 e a IN. n. 41/2018 do TST – 15. ed. – São Paulo : LTr, 2018, p. 169

³⁸ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. Processo do trabalho – embargos à execução ou impugnação à sentença? (A propósito do art. 475-J, do CPC). Revista LTr 70-10/1180.

respeito da matéria. Inexistindo omissão, nenhum intérprete estará autorizado a perquirir sobre a mencionada compatibilidade.



- **2º corrente: evolutiva:** defende a aplicação do CPC ao Processo do Trabalho nos casos de lacunas ontológicas e axiológicas da legislação processual trabalhista. Para essa corrente, deve ser aplicado o CPC sempre que ele trazer maior efetividade ao processo do trabalho, com fundamento nos princípios da efetividade, razoável duração do processo e acesso real do trabalhador à justiça. Carlos Henrique Bezerra Leite³⁹ defende a corrente evolutiva, ao afirmar:

A heterointegração pressupõe, portanto, existência não apenas das tradicionais lacunas normativas, mas, também, das lacunas ontológicas e axiológicas. Dito de outro modo, a heterointegração dos dois subsistemas (processo civil e trabalhista) pressupõe o diálogo virtuoso do art. 769 da CLT e do art. 15 do CPC, para permitir a aplicação subsidiária e supletiva do CPC não somente na hipótese (tradicional) de lacuna normativa do processo laboral, mas, também, quando a norma do processo trabalhista apresentar manifesto envelhecimento que, na prática, impede ou dificulta a prestação jurisdicional justa e efetiva deste processo especializado. (destaques nossos)

O Tribunal Superior tem adotado a corrente restritiva em relação a alguns avanços trazidos pelo CPC, notadamente na fase de execução, por entender que a CLT dispõe de norma própria. Cita-se o seguinte precedente:



"RECURSO DE REVISTA [...] **MULTA DO ARTIGO 475-J DO CPC/73 (523, §1º, DO NCPC). INAPLICABILIDADE AO PROCESSO DO TRABALHO.** PROVIMENTO. **A normatização contida no artigo 475-J do CPC para ausência de pagamento do executado tem previsão correlata no artigo 883 da CLT, o que afasta a aplicação supletiva daquele preceito legal, sob pena de afronta ao princípio do devido processo legal.** Precedentes. Na hipótese, o egrégio Tribunal Regional do

³⁹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho – 17 ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2019, p. 140

Trabalho concluiu ser aplicável a multa prevista no artigo 475-J do CPC/1973 aos processos trabalhistas. Ao assim decidir, aplicando subsidiariamente norma de direito processual civil em detrimento de normas próprias do direito processual do trabalho, ofendeu a letra do artigo 876 da CLT. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento" (RR-851-03.2010.5.09.0749, 4ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 22/03/2019).

APLICAÇÃO

A aplicação do direito corresponde à **subsunção do caso concreto à norma jurídica**. Nos dizeres de Maurício Godinho Delgado⁴⁰, a aplicação "consiste no processo de realização da incidência da norma abstrata sobre o caso concreto. Aferidas as circunstâncias e elementos caracterizadores da situação fática enfocada, e pesquisada e interpretada a ordem jurídica, o operador do Direito consoma a incidência do preceito normativo pertinente à situação real examinada".

Dessa forma, a aplicação da norma jurídica pressupõe sempre um processo prévio de interpretação. Nesse sentido, Carlos Henrique Bezerra Leite afirma:

A aplicação do direito pode ser feita pelo juiz, pela autoridade administrativa, pelo particular, pelo empregador, enfim por todos aqueles que praticam atos jurídicos.

Interessa-nos, aqui, a aplicação do direito pelo **magistrado**, pois este, **ao aplicar uma norma jurídica, utiliza-se das técnicas de interpretação, de integração e de correção, levando em conta a justiça, a validade e a eficácia do texto normativo**. Vale dizer, ao aplicar uma norma geral a um caso concreto, o magistrado cria, pela sentença, uma norma individual, transformando o direito objetivo em um direito subjetivo.

O artigo 5º da LINDB dispõe que, "**na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum**".

Já o CPC/2015 - sob a influência do fenômeno da **Constitucionalização do Direito** -, reforça o dever do juiz de atender aos fins sociais da lei e às exigências do bem comum, acrescentando, ainda, a obrigação de resguardar e promover os valores e as normas constitucionais:

⁴⁰ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. – 18ª ed. – São Paulo: LTr, 2019, p. 281



Art. 1º do CPC. O processo civil será ordenado, disciplinado e interpretado conforme os valores e as normas fundamentais estabelecidos na Constituição da República Federativa do Brasil, observando-se as disposições deste Código.

[...]

Art. 8º do CPC. **Ao aplicar o ordenamento jurídico**, o juiz atenderá aos fins sociais e às exigências do bem comum, resguardando e promovendo a dignidade da pessoa humana e observando a proporcionalidade, a razoabilidade, a legalidade, a publicidade e a eficiência.

EFICÁCIA NO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

Eficácia, no sentido sociológico, consiste em investigar se determinada norma está sendo cumprida espontaneamente pela coletividade a que se dirige.

Já do ponto de vista da teoria geral do direito, eficácia corresponde à **aptidão da norma para produzir efeitos jurídicos**⁴¹.

A lei, inclusive a processual, encontra limites no tempo e no espaço. Assim, o estudo da eficácia da norma jurídica se divide em eficácia no tempo e eficácia no espaço. No primeiro caso, examina-se o período no qual a norma vigorará; no segundo, o território em que a lei produzirá seus efeitos

1 – EFICÁCIA DA NORMA PROCESSUAL TRABALHISTA NO TEMPO

A eficácia da lei no tempo é questão de direito intertemporal, regulada pelos artigos 1º e 6º da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro, *in verbis*:

Art. 1º. Salvo disposição contrária, a lei começa a vigorar em todo o país quarenta e cinco dias depois de oficialmente publicada.

⁴¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho – 17 ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2019, p. 148



Art. 6º. A Lei em vigor terá **efeito imediato e geral**, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada.

Portanto, salvo disposição em contrário, a lei entra em vigor 45 dias depois de publicada, e **produzirá efeitos imediatos e gerais**, respeitados o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada (Art. 5º, XXXVI, da Constituição Federal).

Dois, portanto, são os princípios que regem a aplicação da lei no tempo: **princípio da irretroatividade** das normas e **princípio do efeito imediato** das leis.

Todavia, a questão da eficácia da lei nova se torna muito mais complexa quando se trata de leis processuais, já que o processo envolve uma sucessão de atos coordenados que se desenrolam no tempo. Em relação ao aspecto, podem ocorrer 3 situações:

- 1 - Processos que se findaram na vigência da lei antiga;
- 2 - Processos que se iniciaram na vigência da lei nova;
- 3 - Processos pendentes ao tempo da lei nova.

Os dois primeiros casos não geram maiores divergências, pois, se o processo findou na vigência da lei antiga, a lei nova não o atingirá. Do mesmo modo, se o processo já foi iniciado sob a regência da lei nova, será integralmente disciplinado por ela.

O questionamento surge, portanto, em relação aos **processos pendentes** quando do advento de uma nova lei processual. Sobre o aspecto, dispõe o artigo 1.046 do CPC, *in verbis*:

Art. 1.046 do CPC. Ao entrar em vigor este Código, **suas disposições se aplicarão desde logo aos processos pendentes**, ficando revogada a Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973.

Todavia, persiste a seguinte indagação: **quais atos processuais dos processos pendentes serão atingidos pela lei nova?** Para responder a essa questão, surgiram **3 correntes**⁴²:



- **1ª corrente: UNIDADE PROCESSUAL:** para essa corrente, ainda que dividido em fases processuais, o **processo deve ser unitariamente considerado**, de modo que somente poderá ser

⁴² TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. Curso de direito processual do trabalho. Vol. I. – São Paulo: LTR, 2009, p. 119

regido por uma única lei, no caso, a que estava vigente à época da propositura da ação, sob pena de produção de efeitos retroativos.



- **2º corrente: AUTONOMIA DAS FASES DO PROCEDIMENTO:** o processo é dividido em fases processuais autônomas (postulatória, saneadora, instrutória, decisória, recursal e executiva), de modo que a lei nova atingirá apenas as fases processuais ainda não iniciadas.



- **3º corrente: ISOLAMENTO DOS ATOS DO PROCEDIMENTO:** a lei superveniente incidirá apenas em relação aos atos processuais ainda não praticados, independentemente da fase processual em que situados, não atingindo os atos processuais realizados e as situações consolidadas sob a vigência da lei antiga.

A **terceira corrente foi acolhida** expressamente pelo Ordenamento Jurídico, estando disciplinada no artigo **14 do CPC de 2015**, aplicável ao processo do trabalho por força do artigo 769 da CLT:

Art. 14 do CPC. **A norma processual não retroagirá e será aplicável imediatamente aos processos em curso, respeitados os atos processuais praticados e as situações jurídicas consolidadas sob a vigência da norma revogada.**

Falando sobre o tema, Carlos Henrique Bezerra Leite⁴³ afirma:

Adota-se, assim, o sistema conhecido por "isolamento dos atos processuais". Segundo esse sistema, o processo do trabalho, assim como o processo civil, compreende uma série de atos processuais, que se coordenam e se sucedem dentro do procedimento, a partir da petição inicial e até a sentença que transitará em julgado.

Estando em desenvolvimento um processo, a lei nova regula, apenas, os atos processuais que se praticarão sob sua vigência. Os atos processuais praticados sob o império da lei anterior serão válidos e produzem os efeitos que lhes imprimia a lei velha.

Quanto ao direito de recorrer, este é exercido segundo a lei vigente ao tempo da publicação da sentença. Nesse sentido, o artigo 915 da CLT dispõe:

⁴³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho – 17 ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2019, p. 148

Art. 915 - Não serão prejudicados os recursos interpostos com apoio em dispositivos alterados ou cujo prazo para interposição esteja em curso à data da vigência desta Consolidação.

Assim, sobrevindo lei processual nova, não serão prejudicados os recursos interpostos com base em dispositivos alterados ou cujo prazo para interposição ainda esteja em curso, já que os requisitos de admissibilidade recursal serão apreciados de acordo com a lei vigente na data da publicação da decisão.

Observe que o artigo 915 da CLT prevê que “**não serão prejudicados os recursos interpostos**” com base na lei anterior. Todavia, caso a lei superveniente traga regras mais benéficas que a anterior, nada impede que elas sejam aplicadas para melhorar a situação do recorrente.



(PUC-PR/TRT - 9ª REGIÃO (PR) - Juiz do Trabalho – 2007) Assinale a alternativa incorreta: [...]

D - Se a lei, por hipótese, aumentar o prazo para interposição de embargos declaratórios de cinco para dez dias, se o prazo da parte estava no quarto dia quando a lei entrou em vigor, a parte terá mais seis dias de prazo.

Comentários

A **alternativa** está **CERTA**. No caso, a lei processual superveniente é mais benéfica que a lei anterior, razão pela qual é possível a aplicação retroativa da lei para beneficiar o recorrente. Observe-se que o artigo 915 da CLT consagra a **irretroatividade da lei processual in pejus** (“*não serão prejudicados [...]*”), o que não ocorre no caso, em que beneficia o recorrente.



INDO MAIS
FUNDO!

A fim de regular questões de direito intertemporal quanto ao direito de recorrer, o **STJ** editou os **Enunciados Administrativos 2, 3, 5, 6 e 7**, por ocasião do início da vigência do CPC de 2015. Vale a transcrição:

Enunciado administrativo n. 2 - Aos recursos interpostos com fundamento no CPC/1973 (relativos a decisões publicadas até 17 de março de 2016) devem ser exigidos os requisitos de admissibilidade na forma nele prevista, com as interpretações dadas, até então, pela jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça.



Enunciado administrativo n. 3 - Aos recursos interpostos com fundamento no CPC/2015 (relativos a decisões publicadas a partir de 18 de março de 2016) serão exigidos os requisitos de admissibilidade recursal na forma do novo CPC

Enunciado administrativo n. 5 - Nos recursos tempestivos interpostos com fundamento no CPC/1973 (relativos a decisões publicadas até 17 de março de 2016), não caberá a abertura de prazo prevista no art. 932, parágrafo único, c/c o art. 1.029, § 3º, do novo CPC.

Enunciado administrativo n. 6 - Nos recursos tempestivos interpostos com fundamento no CPC/2015 (relativos a decisões publicadas a partir de 18 de março de 2016), somente será concedido o prazo previsto no art. 932, parágrafo único, c/c o art. 1.029, § 3º, do novo CPC para que a parte sane vício estritamente formal.

Enunciado administrativo n. 7 - Somente nos recursos interpostos contra decisão publicada a partir de 18 de março de 2016, será possível o arbitramento de honorários sucumbenciais recursais, na forma do art. 85, § 11, do novo CPC.

Eficácia da Lei n.º 13.467/2017 (Reforma Trabalhista)

A Lei n. 13.467/2017, intitulada Reforma Trabalhista, alterou diversos aspectos relativos ao processo do trabalho na CLT.

Publicada no Diário Oficial da União em 14/07/2017 (sexta-feira), com *vacatio legis* de 120 dias, a Lei n. 13.467/2017 começou a vigorar em 11/11/2017.

Regra geral, as normas de direito processual supervenientes, por aplicação da **teoria do isolamento dos atos processuais**, aplicam-se imediatamente aos processos em curso, respeitados os atos já praticados sob a vigência da lei antiga. Nesse sentido, o artigo 1º da IN n. 41/2018 do TST:

Art. 1º. A aplicação das normas processuais previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, alteradas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, com eficácia a partir de 11 de novembro de 2017, é imediata, sem atingir, no entanto, situações pretéritas iniciadas ou consolidadas sob a égide da lei revogada.

Todavia, considerando que a Lei n.º 13.467/2017 alterou diversas questões relevantes, relativas a custas processuais, honorários advocatícios e honorários periciais - que serão tratadas oportunamente -, surgiram **divergências acerca da aplicação imediata** da lei nova aos processos já iniciados.



- **1º corrente:** defende que, pelo princípio teoria do isolamento dos atos processuais, **a lei processual** (inclusive no tocante ao regime de custas processuais, honorários periciais e honorários advocatícios) **têm aplicação imediata aos processos em curso**, respeitando-se apenas os atos já praticados. Para essa corrente, portanto, ainda que o processo tenha sido iniciado sob a vigência da

lei anterior, se a sentença for proferida após 11/11/2017, incidirá a nova disciplina em relação a custas processuais, honorários advocatícios e honorários periciais.

Analisando situação análoga, cita-se o seguinte precedente do STJ, que se manifestou acerca do marco temporal para aplicação do CPC/2015 quanto aos honorários advocatícios sucumbenciais, concluindo que os honorários devem ser fixados de acordo com a lei vigente na data da prolação da sentença:



RECURSO ESPECIAL. PROCESSUAL CIVIL. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. NÃO OCORRÊNCIA DE OMISSÃO. REDISSCUSSÃO DA MATÉRIA. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. NATUREZA JURÍDICA. **LEI NOVA. MARCO TEMPORAL PARA A APLICAÇÃO DO CPC/2015. PROLAÇÃO DA SENTENÇA.**

[...] a Corte Especial do Superior Tribunal de Justiça posicionou-se que o arbitramento dos honorários não configura questão meramente processual.

5. Outrossim, a jurisprudência do **STJ** é **pacífica no sentido de que a sucumbência é regida pela lei vigente na data da sentença.**

6. Esclarece-se que os honorários nascem contemporaneamente à sentença e não preexistem à propositura da demanda. Assim sendo, **nos casos de sentença proferida a partir do dia 18.3.2016, aplicar-se-ão as normas do CPC/2015.** 7. *In casu*, a sentença prolatada em 21.3.2016, com supedâneo no CPC/1973 (fls. 40-41, e-STJ), não está em sintonia com o atual entendimento deste Tribunal Superior, razão pela qual merece prosperar a irrisignação. (REsp 1636124/AL, Rel. Ministro HERMAN BENJAMIN, SEGUNDA TURMA, julgado em 06/12/2016, DJe 27/04/2017)



- **2º corrente:** defende que alterações das normas processuais promovidas pela Reforma Trabalhista, concernentes ao regime de custas, honorários periciais e honorários advocatícios, **aplicam-se apenas aos processos iniciados após a 11/11/2017** (início da vigência da Lei n. 13.467/2017), com base, fundamentalmente, em questões de segurança jurídica e mitigação de prejuízos ao trabalhador. Para essa corrente, portanto, aos processos iniciados sob a vigência da lei anterior, aplica-se a lei antiga em relação a custas processuais, honorários advocatícios e honorários periciais.

Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho editou a **IN nº 41/2018**, dispondo que:

Art. 4º O art. 789, caput, da CLT aplica-se nas decisões que fixem **custas**, proferidas a partir da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017.

Art. 5º O art. 790-B, caput e §§ 1º a 4º, da CLT, **não se aplica aos processos iniciados antes de 11 de novembro de 2017** (Lei nº 13.467/2017). (honorários periciais)

Art. 6º Na Justiça do Trabalho, a condenação em **honorários advocatícios sucumbenciais**, prevista no art. 791-A, e parágrafos, da CLT, **será aplicável apenas às ações propostas após 11 de novembro de 2017** (Lei nº 13.467/2017). Nas ações propostas anteriormente, subsistem as diretrizes do art. 14 da Lei nº 5.584/1970 e das Súmulas nos 219 e 329 do TST.



EFICÁCIA DA LEI NO TEMPO	<ul style="list-style-type: none">✓ Princípios da irretroatividade e do efeito imediato da lei processual;✓ Aplicação da Teoria do Isolamento dos Atos Processuais em relação aos processos pendentes quando do advento da lei nova;✓ Direito de recorrer é exercido com base na lei vigente na data de publicação da decisão (Art. 915 da CLT).✓ Reforma trabalhista - Lei n. 13467/2017: aplicação imediata aos processos em curso, respeitos os atos já praticados sob a vigência da lei anterior.✓ Quanto às custas processuais, honorários advocatícios e honorários periciais, <u>aplica-se a lei nova apenas aos processos iniciados depois de 11/11/2017</u> (Arts. 4º, 5º e 6º da IN n. 41/2018 do TST), por razões de segurança jurídica e mitigação dos prejuízos ao trabalhador.
-------------------------------------	---

2 – EFICÁCIA DA NORMA PROCESSUAL TRABALHISTA NO ESPAÇO

A eficácia da norma processual no espaço está relacionada ao território em que produzirá efeitos.

Em relação à eficácia da lei processual no espaço, vigora o **princípio da territorialidade**, consagrado nos artigos 13 e 16 do CPC, aplicáveis subsidiariamente ao processo do trabalho por força do artigo 769 da CLT. Cabe transcrevê-los:

Art. 13. *A jurisdição civil será regida pelas normas processuais brasileiras, ressalvadas as disposições específicas previstas em tratados, convenções ou acordos internacionais de que o Brasil seja parte.*

Art. 16 do CPC. *A jurisdição civil é exercida pelos juízes e pelos tribunais em todo o território nacional, conforme as disposições deste Código.*

No mesmo sentido, dispõe a Consolidação das Leis do Trabalho, no artigo 763 da CLT, que:

Art. 763 - O processo da Justiça do Trabalho, no que concerne aos dissídios individuais e coletivos e à aplicação de penalidades, **reger-se-á, em todo o território nacional, pelas normas estabelecidas neste Título.**

As leis processuais trabalhistas, portanto, são aplicáveis em todo o território nacional, alcançando tanto os brasileiros como os estrangeiros residentes no país (art. 5º, *caput*, da Constituição Federal).



A questão da **eficácia das normas de direito processual do trabalho no espaço não se confunde** com a **norma de direito material aplicável em relação a determinada relação jurídica!**

Assim, pode um Juiz brasileiro decidir um conflito com base em norma de **direito material estrangeira**, como, por exemplo, na hipótese de empregado brasileiro transferido para o exterior (Art. 3º, II, da Lei n. 7.064/82). Todavia, mesmo nesses casos, as **normas processuais** aplicáveis ao processo judicial em curso no Brasil **serão as brasileiras**, em decorrência do disposto nos artigos 763 da CLT e 13 e 16 do CPC/2015.

O **princípio da territorialidade** decorre da soberania, e **tem caráter absoluto**, o que obsta a aplicação de leis processuais estrangeiras no território brasileiro, "**ressalvadas as disposições específicas previstas em tratados, convenções ou acordos internacionais de que o Brasil seja parte**". (Art. 13 do CPC, *in fine*). Isso porque os tratados, convenções ou acordos internacionais dependem de ratificação prévia (Art. 49, I, e 84, VIII, da CF/88) para ser aplicados em território nacional, o que preserva a soberania do Brasil.

Do mesmo modo, a **execução de sentença estrangeira no Brasil depende de homologação do STJ** (juízo de delibação), conforme dispõe os artigos 105, I, "i", da Constituição Federal e 515, VIII, do CPC. No mesmo sentido, dispõe o artigo 961 do CPC:

Art. 961 do CPC. *A decisão estrangeira somente terá eficácia no Brasil após a homologação de sentença estrangeira ou a concessão do exequatur às cartas rogatórias, salvo disposição em sentido contrário de lei ou tratado.*

Cabe, por fim, salientar o disposto no artigo 13 da Lei de Introdução às Normas de Direito Brasileiro:

"A prova dos fatos ocorridos em país estrangeiro rege-se pela lei que nele vigorar, quanto ao ônus e aos meios de produzir-se, não admitindo os tribunais brasileiros provas que a lei brasileira desconheça".





(MPT/PGT - Procurador – 2008) Julgue os itens seguintes acerca dos critérios de interpretação da norma processual e ainda a propósito de sua eficácia no tempo e no espaço: [...] III - por aplicação do princípio da extraterritorialidade, as normas processuais alusivas ao ônus da prova e sua forma de produção serão aquelas vigentes nos países em que verificados os fatos que se pretende demonstrar; IV - a eficácia imediata da lei processual é mitigada pela teoria do isolamento dos atos processuais, embora prevaleça na doutrina e na jurisprudência a teoria tempus regit processum, segundo a qual o processo é inteiramente regido pela lei vigente ao tempo de sua instauração. De acordo com as assertivas acima, pode-se afirmar que:

Comentários

A **alternativa III** está **CORRETA**. A teor do artigo 13 da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro, a “**prova dos fatos ocorridos em país estrangeiro rege-se pela lei que nele vigorar, quanto ao ônus e aos meios de produzir-se**, não admitindo os tribunais brasileiros provas que a lei brasileira desconheça”.

A **alternativa IV** está **ERRADA**. Acerca dos efeitos da lei processual nova sobre os processos pendentes, existem 3 correntes:

- **1ª corrente: UNIDADE PROCESSUAL:** para essa corrente, ainda que dividido em fases processuais, o processo deve ser unitariamente considerado, de modo que somente poderá ser regido por uma única lei, no caso, a que estava vigente à época da propositura da ação, sob pena de produção de efeitos retroativos.
- **2ª corrente: AUTONOMIA DAS FASES DO PROCEDIMENTO:** o processo é dividido em fases processuais autônomas (postulatória, saneadora, instrutória, decisória, recursal e executiva), de modo que a lei nova atingirá apenas as fases processuais ainda não iniciadas.
- **3ª corrente: ISOLAMENTO DOS ATOS DO PROCEDIMENTO:** a lei superveniente incidirá apenas em relação aos atos processuais ainda não praticados, independentemente da fase processual em que situados, não atingindo os atos processuais realizados e as situações consolidadas sob a vigência da lei antiga.

A **terceira corrente foi acolhida expressamente pelo Ordenamento Jurídico**, estando disciplinada no artigo 14 do CPC de 2015.

Dessa forma, ao contrário da afirmação contida na questão, **o processo não será inteiramente regido pela lei da época de sua instauração (teoria da unidade processual)**, aplicando-se a teoria do isolamento dos atos processuais, razão pela qual incidirá a lei nova imediatamente aos atos



processuais ainda não praticados, independentemente da fase processual em que situados, ressalvados os atos processuais realizados e as situações consolidadas sob a vigência da lei antiga.

PRINCÍPIOS COMUNS AO PROCESSO CIVIL E PROCESSO DO TRABALHO

Para Celso Antônio Bandeira de Melo, princípio “é por definição, **mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental** que se irradia sobre diferentes normas, compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico”⁴⁴ (destaques nossos).

Princípios, são, pois, proposições fundamentais de um sistema, que lhe dão coerência interna e servem de critério para sua correta interpretação e aplicação.

Segundo a doutrina tradicional, os princípios são dotados, basicamente, de 4 funções⁴⁵:

- **FUNÇÃO INFORMADORA** - trata-se de função destinada ao legislador, inspirando o processo de construção das leis e institutos jurídicos. Atua na fase política ou pré-jurídica. Como o Ordenamento Jurídico é um sistema coerente de regras e princípios, o legislador costuma ir buscar nos princípios a inspiração para a criação de novas normas jurídicas. Em razão disso, muitos princípios foram, inclusive, positivados, como se constata dos artigos 1º a 12 do CPC/2015.
- **FUNÇÃO INTERPRETATIVA** - destina-se ao intérprete, orientando a compreensão do sentido e alcance da norma jurídica. Atua, portanto, na fase de interpretação das regras jurídicas.
- **FUNÇÃO INTEGRATIVA** - destinada ao preenchimento de lacunas na legislação processual. Tendo em vista o dogma da completude do Ordenamento Jurídico, pelo qual é vedado pronunciar o *non liquet* (art. 140 do CPC), o Juiz, em caso de lacunas, deve recorrer aos princípios gerais do direito, à analogia e aos costumes (artigo 8º da CLT). Nessa hipótese, os princípios cumprem o papel de fonte supletiva do Direito.

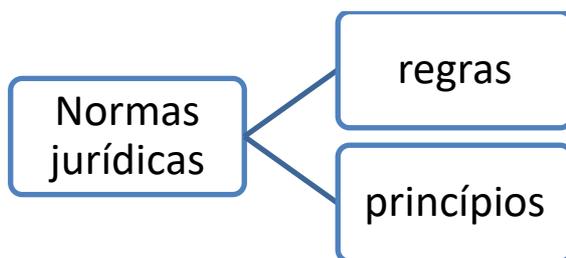
⁴⁴ APUD SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho : de acordo com o novo CPC, reforma trabalhista – Lei n. 13.467/2017 e a IN. n. 41/2018 do TST – 15. ed. – São Paulo : LTr, 2018, p. 87

⁴⁵ SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho : de acordo com o novo CPC, reforma trabalhista – Lei n. 13.467/2017 e a IN. n. 41/2018 do TST – 15. ed. – São Paulo : LTr, 2018, p. 87



- **FUNÇÃO SISTEMATIZADORA** - destinada a sistematizar o ordenamento jurídico, dando suporte, sentido e coerência a todas as normas jurídicas, permitindo o equilíbrio do sistema, mesmo diante das alterações normativas.

A doutrina moderna reconhece também a **função normativa dos princípios**, que admite a possibilidade de incidência direta dos princípios aos casos concretos. Vale dizer: os princípios, ao lado das regras jurídicas, compõem a categoria das normas jurídicas, e atuam não apenas indiretamente, exercendo as funções informadora, interpretativa, integrativa e sistematizadora do Ordenamento Jurídico, mas também diretamente, solucionando casos concretos.



Apesar da autonomia do Direito Processual do Trabalho, diversos princípios aplicáveis ao Direito Processual Civil incidem na seara laboral, tendo em vista a matriz comum que os une.

Assim, passemos ao estudo dos princípios aplicáveis ao processo do trabalho, começando pelo estudo dos princípios comuns ao Direito Processual Civil e do Trabalho.

PRINCÍPIO DO DEVIDO PROCESSO LEGAL

A teor do artigo 5º, LIV, da Constituição Federal "*ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal*". Tal preceito constitucional consagra o princípio do devido processo legal, que é considerado um supraprincípio, na medida em que serve de norte a todos os demais princípios processuais.

Costuma-se creditar a origem do devido processo legal "à previsão contida na Magna Carta de João Sem Terra, de 1215, que utilizava a expressão *law of the land*, tendo surgido a expressão *due process of law* para designar o devido processo legal somente em lei inglesa do ano de 1354"⁴⁶.

⁴⁶ NEVES, Daniel Amorim Assumpção. Manual de direito processual civil – Volume único – 8. Ed. – Salvador: Ed. JusPodivm, 2016, p. 113

O devido processo legal consiste "no direito que tem o cidadão de ser processado por regras já existentes e que sejam devidamente observadas pelo Judiciário" e divide-se em⁴⁷:

↳ **devido processo legal formal** - dirigido ao processo em si, impondo ao juiz condutor do processo observar os princípios processuais;

↳ **devido processo legal substancial** - que, observando os mandamentos constitucionais, seja capaz de materializar, de forma justa, razoável e célere, os direitos postulados em juízo, utilizando o princípios da proporcionalidade, evitando arbitrariedades do poder público.

Para a doutrina tradicional, do devido processo legal derivam diversos outros princípios constitucionais e infraconstitucionais, tais como os princípios do contraditório e ampla defesa, do juiz natural, da isonomia, do duplo grau de jurisdição, da motivação das decisões judiciais, da razoável duração do processo, etc.

O CPC, nos artigos 26, I, e 36, mencionam expressamente o devido processo legal, *in verbis*:

Art. 26 do CPC. *A cooperação jurídica internacional será regida por tratado de que o Brasil faz parte e observará:*

I - o respeito às garantias do devido processo legal no Estado requerente; [...]

Art. 36 do CPC. *O procedimento da carta rogatória perante o Superior Tribunal de Justiça é de jurisdição contenciosa e deve assegurar às partes as garantias do devido processo legal.*

PRINCÍPIO DO JUIZ E DO PROMOTOR NATURAL

O artigo 5º, LIII, da Constituição Federal estabelece que "*ninguém será processado nem sentenciado senão pela autoridade competente*".

Referido preceito constitucional consagra o princípio do juiz natural, que veda a criação de Tribunal de exceção ou ocasião, após a ocorrência do fato.

⁴⁷ SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho : de acordo com o novo CPC, reforma trabalhista – Lei n. 13.467/2017 e a IN. n. 41/2018 do TST – 15. ed. – São Paulo : LTr, 2018, p. 92 e 93



Para Nelson Nery Júnior⁴⁸, "a garantia do juiz natural é tridimensional. Significa que 1. não haverá juízo ou tribunal *ad hoc*, isto é, tribunal de exceção; 2. todos têm o direito de submeter-se a julgamento (civil ou penal) por juiz competente, pré-constituído na forma da lei; 3. o juiz competente tem de ser imparcial"



Três consequências, portanto, decorrem do princípio do juiz natural:

- ↳ vedação de juiz ou tribunal de exceção;
- ↳ julgamento por autoridade competente e pré-constituída;
- ↳ imparcialidade do Juiz.

Tribunal de exceção ou *ad hoc* é aquele criado por encomenda, para julgar caso já ocorrido, em prejuízo da parcialidade e da lisura no julgamento.

Quanto à competência, assegura-se, pelo princípio do juiz natural, que o julgador a quem incumbirá apreciar o caso tenha competência material pré-constituída.

Cabe ressaltar que a **alteração da competência material do órgão julgador, ainda que após a propositura da ação, com remessa dos autos ao juiz competente**, - como ocorreu com a ampliação da competência da Justiça do Trabalho promovida pela EC. N. 45/2004 -, **não viola o princípio do Juiz Natural**, pois, independentemente do ramo do judiciário, sua atribuição é fixada Constitucionalmente.

Já a imparcialidade consiste na ausência de interesse pessoal do magistrado na resolução do confito posto em juízo. Não se confunde com neutralidade, já que, como ser humano imerso em sociedade, o juiz tem preferências políticas, religiosas, filosóficas.

Por outro lado, Carlos Henrique Bezerra⁴⁹ Leite defende também a existência do princípio do promotor natural, ao afirmar:

⁴⁸ SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho : de acordo com o novo CPC, reforma trabalhista – Lei n. 13.467/2017 e a IN. n. 41/2018 do TST – 15. ed. – São Paulo : LTr, 2018, p. 94

⁴⁹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho – 17 ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2019, p. 87

O princípio do promotor natural decorre da interpretação sistêmica do texto constitucional. Vale dizer, o princípio do promotor natural está albergado nos arts. 5º, XXXV e LIII, 127 e 129, I, da Constituição Federal, e se funda nas cláusulas da independência funcional e da inamovibilidade dos membros do Ministério Público.

[...] O princípio do promotor natural interage com o princípio do juiz natural, sendo que ambos têm por norte a imparcialidade do juiz e do Ministério Público, garantindo às partes a lisura da prestação jurisdicional.



(PUC-PR/TRT - 9ª REGIÃO (PR) - Juiz do Trabalho – 2007) Assinale a alternativa incorreta: [...]

Ao determinar a remessa dos autos que tramitam em Vara Cível para Vara especializada, tendo esta última sido criada depois da válida formação da relação processual, o magistrado não pratica ofensa ao princípio do juiz natural.

Comentários

A **alternativa** está **CORRETA**.

O artigo 5º, LIII, da Constituição Federal estabelece que "*ninguém será processado nem sentenciado senão pela autoridade competente*".

Referido preceito constitucional consagra o princípio do juiz natural, que veda a criação de Tribunal de exceção ou ocasião, após a ocorrência do fato.

Segundo a doutrina, 3 consequências decorrem do referido princípio: não haverá juízo ou tribunal de exceção; 2. todos têm o direito de submeter-se a julgamento por juiz competente, pré-constituído na forma da lei; 3. o juiz competente tem de ser imparcial.

Ocorre que a alteração da competência material do órgão julgador, ainda que após a propositura da ação, com remessa dos autos ao juiz competente (como ocorreu com diversos processos em face da ampliação da competência da Justiça do Trabalho promovida pela EC. N. 45/2004), não viola o princípio do Juiz Natural, pois, independentemente do ramo do judiciário, sua atribuição é fixada Constitucionalmente.



PRINCÍPIO DA INAFASTABILIDADE DA JURISDIÇÃO

O princípio da inafastabilidade da jurisdição está consagrado no artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal, ao consignar que "*a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito*".

Trata-se de preceito destinado principalmente ao legislador, para que se abstenha de editar leis que impeçam o acesso do jurisdicionado ao Poder Judiciário.

Desse modo, ressalvadas as exceções previstas na própria Constituição Federal (como a necessidade de se esgotarem as instâncias administrativas para acesso ao Judiciário, no caso de **direito desportivo** - Art. 217, § 1º, da CF), não pode o legislador obstar o acesso à justiça.

Com base nesse princípio, o **STF**, no julgamento da **ADI 2139**, entendeu que a submissão prévia do conflito à Comissão de Conciliação Prévia (regulada pelos arts. 625-A a 625-H da CLT) deve ser interpretada como faculdade do empregado e não condição da ação ou pressuposto processual, sob pena de afronta ao princípio da inafastabilidade da jurisdição – artigo 5º, XXXV, da C.F. Cabe transcrever a ementa:



EMENTA: AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. §§ 1º A 4º DO ART. 625-D DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - CLT, ACRESCIDO PELA LEI N. 9.958, DE 12.1.2000. COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA - CCP. SUPOSTA OBRIGATORIEDADE DE ANTECEDENTE SUBMISSÃO DO PLEITO TRABALHISTA À COMISSÃO PARA POSTERIOR AJUIZAMENTO DE RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. INTERPRETAÇÃO PELA QUAL SE PERMITE A SUBMISSÃO FACULTATIVAMENTE. GARANTIA DO ACESSO À JUSTIÇA. INC. XXXV DO ART. 5º DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. AÇÃO JULGADA PARCIALMENTE PROCEDENTE PARA DAR INTERPRETAÇÃO CONFORME A CONSTITUIÇÃO AOS §§ 1º A 4º DO ART. 652-D DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - CLT. 1. O Supremo Tribunal Federal tem reconhecido, em obediência ao inc. XXXV do art. 5º da Constituição da República, a desnecessidade de prévio cumprimento de requisitos desproporcionais ou inviabilizadores da submissão de pleito ao Poder Judiciário. 2. Contraria a Constituição interpretação do previsto no art. 625-D e parágrafos da Consolidação das Leis do Trabalho pelo qual se reconhecesse a submissão da pretensão à Comissão de Conciliação Prévia como requisito para ajuizamento de reclamação trabalhista. Interpretação conforme a Constituição da norma. 3. Art. 625-D e parágrafos da Consolidação das Leis do Trabalho: a legitimidade desse meio alternativo de resolução de conflitos baseia-se na consensualidade, sendo importante instrumento para o acesso à ordem jurídica justa, devendo ser estimulada, não consubstanciando, todavia, requisito essencial para o ajuizamento de reclamações trabalhistas. 4. Ação direta de inconstitucionalidade julgada parcialmente procedente para dar interpretação conforme a Constituição aos §§ 1º a 4º do art. 625-D da Consolidação das Leis do Trabalho, no sentido de assentar que a Comissão de Conciliação Prévia

constitui meio legítimo, mas não obrigatório de solução de conflitos, permanecendo o acesso à Justiça resguardado para todos os que venham a ajuizar demanda diretamente ao órgão judiciário competente. (ADI 2139, Relator(a): CÁRMEN LÚCIA, Tribunal Pleno, julgado em 01/08/2018, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-033 DIVULG 18-02-2019 PUBLIC 19-02-2019)

Embora dirigido primordialmente ao legislador, o artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal atinge a todos indistintamente, de modo que "a ninguém (Estado, sociedade ou cidadão) é permitido impedir o direito fundamental de qualquer pessoa de assegurar ação perante o Poder Judiciário"⁵⁰.

Decorre desse princípio o artigo 5º, LXXIV, da Constituição Federal, que assegura "**assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos**", já que o jurisdicionado não pode ser privado do acesso à Justiça por insuficiência de recursos.

Por fim, o princípio da inafastabilidade da jurisdição tem sido interpretado também como direito ao acesso à justiça, não apenas do ponto de vista formal, mas também substancial, assegurando-se aos jurisdicionados o **acesso a uma ordem jurídica justa**. Nesse sentido, Mauro Schiavi⁵¹:

O acesso à justiça não deve ser entendido e interpretado apenas como o direito a ter uma demanda apreciada por um juiz imparcial, mas sim como acesso à ordem jurídica justa, composta por princípios e regras justas e razoáveis que possibilitem ao cidadão, tanto no polo ativo, como no passivo de uma demanda, ter acesso a um conjunto de regras processuais que sejam aptas a possibilitar o ingresso da demanda em juízo, bem como a possibilidade de influir na convicção do juízo, de recorrer da decisão, bem como de materializar, em prazo razoável, o direito concedido na sentença.

PRINCÍPIO DO CONTRADITÓRIO E DA AMPLA DEFESA

A teor do artigo 5º, LV, da Constituição Federal, "*aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes*".

⁵⁰ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho – 17 ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2019, p. 88

⁵¹ SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho : de acordo com o novo CPC, reforma trabalhista – Lei n. 13.467/2017 e a IN. n. 41/2018 do TST – 15. ed. – São Paulo : LTr, 2018, p. 98



O dispositivo constitucional supratranscrito consagra os **princípios do contraditório e da ampla defesa**. A ampla defesa "compõe o contraditório, sendo o direito do réu de resistir, em compasso com os instrumentos processuais previstos na legislação processual, à pretensão do autor"⁵², sendo certo que, para alguns autores, a ampla defesa deve ser tomada na acepção genérica de defesa do direito, valendo tanto para autor como réu.

Conforme a doutrina tradicional, o contraditório é formado por **dois elementos: informação e possibilidade de reação**.

Desse modo, as partes devem ser cientificadas acerca de todos os atos processuais, abrindo-se a oportunidade de reação, a fim de assegurá-las a participação efetiva na defesa de seus interesses.

Trata-se de princípio aplicável a ambas as partes. É o que a doutrina costuma chamar de **bilateralidade da ação e do processo**, aplicando-se a autor e ao réu.

O Código de Processo Civil de 2015 prestigiou o princípio do contraditório, fazendo menção a ele em diversos dispositivos: arts. 7º, 98, VIII, 115, 329, II, 372, 503, § 1º, II, e 962, § 2º. Acerca do tema, cabe transcrever os artigos 9º e 10 do CPC:



Art. 9º. Não se proferirá decisão contra uma das partes sem que ela seja previamente ouvida.
Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica: I - à tutela provisória de urgência; II - às hipóteses de tutela da evidência previstas no art. 311, incisos II e III ; III - à decisão prevista no art. 701 .

Art. 10. O juiz não pode decidir, em grau algum de jurisdição, com base em fundamento a respeito do qual não se tenha dado às partes oportunidade de se manifestar, ainda que se trate de matéria sobre a qual deva decidir de ofício.

⁵² SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho : de acordo com o novo CPC, reforma trabalhista – Lei n. 13.467/2017 e a IN. n. 41/2018 do TST – 15. ed. – São Paulo : LTr, 2018, p. 102

Com base nos dispositivos legais supratranscritos, Mauro Schiavi⁵³ elenca as seguintes **características do contraditório**:

a) dever de informação: as partes devem ter acesso a todos os dados do processo e ser cientificadas de todos os atos praticados pela parte contrária e também de todos os atos do Juiz no Processo;

b) possibilidade de reação: a parte tem o direito de impugnar as decisões proferidas no processo que lhe sejam desfavoráveis, bem como os requerimentos e provas produzidas pela parte contrária;

c) previsibilidade dos atos processuais a serem praticados: o processo tem que seguir o regramento legal. Com isso, evita-se as chamadas *decisões surpresa*. Mesmo quando competir ao magistrado decidir de ofício, deverá oportunizar às partes a manifestação prévia sobre a matéria. A previsibilidade que compõe a moderna visão do contraditório, também camado pela doutrina de contraditório *dinâmico* ou *efetivo*, exige um maior diálogo do Juiz com as partes, e também que o magistrado oportunize às partes o direito de manifestação quando for decidir com fundamento ainda não debatido nos autos. [...]

d) possibilidade de participar ativamente do procedimento e influir na formação da convicção do julgador: o Código de Processo Civil, seguindo tendência contemporânea, prioriza o diálogo mais efetivo entre as partes e entre o juiz e as partes, visando atingir uma decisão mais democrática para a causa"

A respeito da **previsibilidade das decisões judiciais**, há divergência doutrinária e jurisprudencial.

Alguns entendem que o magistrado somente estará obrigado a cientificar previamente as partes sobre **fundamento de fato** que será considerado na decisão e sobre o qual não tenha havido debate prévio.

Para outros, o direito de ciência abrangem **não só os fatos, como também os fundamentos jurídicos** não discutidos anteriormente no processo.

O TST adotou a **segunda corrente**, entendendo que o Juiz está obrigado a oportunizar a manifestação prévia acerca **de fatos e fundamentos jurídicos** que serão considerados na decisão, conforme a **IN 39/2016 do TST**:

⁵³ SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho : de acordo com o novo CPC, reforma trabalhista – Lei n. 13.467/2017 e a IN. n. 41/2018 do TST – 15. ed. – São Paulo : LTr, 2018, p. 100-101





Art. 4º IN 39/2016 do TST - Aplicam-se ao Processo do Trabalho as normas do CPC que regulam o princípio do contraditório, em especial os artigos 9º e 10, no que vedam a decisão surpresa.

§ 1º **Entende-se por “decisão surpresa”** a que, no julgamento final do mérito da causa, em qualquer grau de jurisdição, aplicar fundamento jurídico ou embasar-se em fato não submetido à audiência prévia de uma ou de ambas as partes.

§ 2º **Não se considera “decisão surpresa”** a que, à luz do ordenamento jurídico nacional e dos princípios que informam o Direito Processual do Trabalho, as partes tinham obrigação de prever, concernente às condições da ação, aos pressupostos de admissibilidade de recurso e aos pressupostos processuais, salvo disposição legal expressa em contrário.

Embora o TST tenha reputado aplicável os artigos 9º e 10 do CPC ao processo do trabalho, vedando a decisão com base em fundamento de fato ou de direito não submetido à prévia audiência das partes, **ressalvou da regra**, no parágrafo segundo, **a decisão a que as partes tinham obrigação de prever, concernente às condições da ação, aos pressupostos processuais e aos pressupostos de admissibilidade recursal**.

PRINCÍPIO DO DUPLO GRAU DE JURISDIÇÃO

O princípio do duplo grau de jurisdição consiste na possibilidade de submissão das decisões judiciais à reapreciação por um órgão judicial, normalmente colegiado e hierarquicamente superior, por meio de um recurso voluntário.

A **Constituição de 1988 não prevê o duplo grau de jurisdição expressamente**, gerando **divergências** sobre sua natureza de garantia constitucional. Há, pelo menos, **4 correntes**:



1º corrente: defende que **o duplo grau de jurisdição não se trata de princípio constitucional**, pois a Constituição de 1988 não o menciona explicitamente, tampouco decorre de outros princípios, como os do devido processo legal, do contraditório ou da inafastabilidade da jurisdição⁵⁴.



2º corrente: afirma que **o duplo grau de jurisdição está implícito no sistema constitucional vigente, que prevê a existência de tribunais de competentes para o julgamento dos recursos**.



3º corrente: sustentam que a garantia do **duplo grau de jurisdição está prevista expressamente no artigo 5º, LV, da Constituição Federal, parte final**, ao estabelecer que, *“aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes”*.



4º corrente: defende que a garantia do **duplo grau de jurisdição se trata de direito humano fundamental, assegurado pela Convenção Americana sobre Direitos Humanos (22-11-1969), ratificada pelo Brasil (Decreto n. 678, de 6-11-1992)**, assegura, no art. 8º, § 10, a toda pessoa o *“direito de recorrer da sentença para juiz ou tribunal superior”*, e **recepcionada pelo artigo 5º, §§ 2º e 3º, da Constituição Federal como direito fundamental**⁵⁵.



JURISPRUDÊNCIA

O STF, no julgamento do Agravo Regimental no Agravo de Instrumento n. 601832, **entendeu que o duplo grau de jurisdição, embora se trate de direito humano fundamental**, por força dos artigos 5º, §§ 1º a 3º, da Constituição Federal, **não é garantia absoluta**. Cabe transcrever a seguinte ementa:

⁵⁴ SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho : de acordo com o novo CPC, reforma trabalhista – Lei n. 13.467/2017 e a IN. n. 41/2018 do TST – 15. ed. – São Paulo : LTr, 2018, p. 102

⁵⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho – 17 ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2019, p. 978-979



EMENTA: AGRAVO REGIMENTAL. PROCESSUAL PENAL. **ALEGAÇÃO DE OFENSA AO ARTIGO 5º, PARÁGRAFOS 1º E 3º, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. DUPLO GRAU DE JURISDIÇÃO E CONVENÇÃO AMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. EMENDA CONSTITUCIONAL 45/04. GARANTIA QUE NÃO É ABSOLUTA E DEVE SE COMPATIBILIZAR COM AS EXCEÇÕES PREVISTAS NO PRÓPRIO TEXTO CONSTITUCIONAL.** PRECEDENTE. AUSÊNCIA DE VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA IGUALDADE. AGRAVO REGIMENTAL IMPROVIDO. 1. Agravo que pretende exame do recurso extraordinário no qual se busca viabilizar a interposição de recurso inominado, com efeito de apelação, de decisão condenatória proferida por Tribunal Regional Federal, em sede de competência criminal originária. 2. **A Emenda Constitucional 45/04 atribuiu aos tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos, desde que aprovados na forma prevista no § 3º do art. 5º da Constituição Federal, hierarquia constitucional.** 3. Contudo, não obstante o fato de que o princípio do duplo grau de jurisdição previsto na Convenção Americana de Direitos Humanos tenha sido internalizado no direito doméstico brasileiro, isto não significa que esse princípio revista-se de natureza absoluta. 4. A própria Constituição Federal estabelece exceções ao princípio do duplo grau de jurisdição. Não procede, assim, a tese de que a Emenda Constitucional 45/04 introduziu na Constituição uma nova modalidade de recurso inominado, de modo a conferir eficácia ao duplo grau de jurisdição. 5. Alegação de violação ao princípio da igualdade que se repele porque o agravante, na condição de magistrado, possui foro por prerrogativa de função e, por conseguinte, não pode ser equiparado aos demais cidadãos. O agravante foi julgado por 14 Desembargadores Federais que integram a Corte Especial do Tribunal Regional Federal e fez uso de rito processual que oferece possibilidade de defesa preliminar ao recebimento da denúncia, o que não ocorre, de regra, no rito comum ordinário a que são submetidas as demais pessoas. 6. Agravo regimental improvido. (AI 601832 AgR, Relator(a): JOAQUIM BARBOSA, Segunda Turma, julgado em 17/03/2009, DJe-064 DIVULG 02-04-2009 PUBLIC 03-04-2009 EMENT VOL-02355-06 PP-01129 RSJADV jun., 2009, p. 34-38 RT v. 98, n. 885, 2009, p. 518-524)

Assim, embora se trate de direito humano fundamental, o princípio do duplo grau de jurisdição não é absoluto.

São exceções ao princípio do duplo grau:

- ✓ Ação de competência originária do STF (CF, art. 102, I);
- ✓ Competência do STF para julgar, mediante recurso extraordinário, as causas decididas em "única" ou última instância;
- ✓ Dissídio de alçada - art. 2º, § 4º, da Lei n. 5.584/1970.

No caso de ações de competência originária do STF, não há instância revisora. Da mesma forma, no caso de cabimento de recurso extraordinário em causas decididas em "única instância", não há duplo grau de jurisdição, já que o recurso extraordinário não se presta para o reexame de fatos e provas, mas apenas para uniformizar a jurisprudência.

Do mesmo modo, em relação aos díssidios de alçada, o artigo 2º, § 4º, da Lei n. 5.584/70 prevê que não haverá nenhum recurso da sentença, salvo se versar sobre matéria constitucional. Cabe a transcrição:





Art. 2º, § 4º, da Lei n. 5.584/70. **Salvo se versarem sobre matéria constitucional, nenhum recurso caberá das sentenças proferidas nos dissídios da alçada** a que se refere o parágrafo anterior, considerado, para esse fim, o valor do salário mínimo à data do ajuizamento da ação

Embora a Lei n. 5.584/70, que trata do dissídio de alçada, seja anterior à Constituição Federal de 1988, o TST e o STF, por meio das Súmulas 356 e 640, respectivamente, entenderam que o artigo 2º, § 4º, foi recepcionado. Cabe transcrever os verbetes:



Súmula n. 356 do TST - O art. 2º, § 4º, da Lei nº 5.584, de 26.06.1970, foi recepcionado pela CF/1988, sendo lícita a fixação do valor da alçada com base no salário mínimo.

Súmula n. 640 do STF - É cabível recurso extraordinário contra decisão proferida por juiz de primeiro grau nas causas de alçada, ou por turma recursal de juizado especial cível e criminal.

PRINCÍPIO DA MOTIVAÇÃO DAS DECISÕES JUDICIAIS

O princípio da motivação das decisões judiciais consiste na obrigatoriedade de o juiz expor os motivos de fato e de direito que formaram seu convencimento.

Está previsto no artigo 93, IX, da Constituição Federal, que estabelece:

Art. 93, IX, CF. todos os julgamentos dos órgãos do Poder Judiciário serão públicos, e **fundamentadas todas as decisões**, sob pena de nulidade, podendo a lei limitar a presença, em determinados atos, às próprias partes e a seus advogados, ou somente a estes, em casos nos quais a preservação do direito à intimidade do interessado no sigilo não prejudique o interesse público à informação;

No mesmo sentido, dispõe o artigo 11 do CPC que "*Todos os julgamentos dos órgãos do Poder Judiciário serão públicos, e **fundamentadas todas as decisões**, sob pena de nulidade*".



O dever de fundamentação permite ao cidadão exercer o **controle da atividade judicial**, cumprindo dois objetivos fundamentais no processo⁵⁶:

- a - **possibilitar às partes conhecer as razões** pelas quais as pretensões foram acolhidas ou rejeitadas, implementando o direito fundamental à informação no processo (art. 5º, XIV, da CF); e
- b - **propiciar ao litigante um melhor acesso às instâncias recursais**, já que os argumentos da decisão possibilitaram à parte elementos para arrazoar o recurso [...]

O artigo 489, § 1º, I a VI, do CPC adotou o princípio da fundamentação exauriente, ao prescrever:

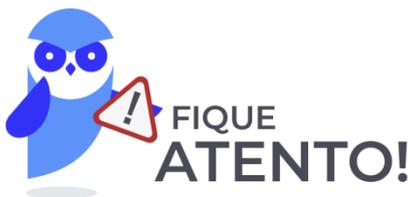
Não se considera fundamentada qualquer decisão judicial, seja ela interlocutória, sentença ou acórdão, que:

- I - se limitar à indicação, à reprodução ou à paráfrase de ato normativo, sem explicar sua relação com a causa ou a questão decidida;
- II - empregar conceitos jurídicos indeterminados, sem explicar o motivo concreto de sua incidência no caso;
- III - invocar motivos que se prestariam a justificar qualquer outra decisão;
- IV - não enfrentar todos os argumentos deduzidos no processo capazes de, em tese, infirmar a conclusão adotada pelo julgador;
- V - se limitar a invocar precedente ou enunciado de súmula, sem identificar seus fundamentos determinantes nem demonstrar que o caso sob julgamento se ajusta àqueles fundamentos;
- VI - deixar de seguir enunciado de súmula, jurisprudência ou precedente invocado pela parte, sem demonstrar a existência de distinção no caso em julgamento ou a superação do entendimento

⁵⁶ SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho : de acordo com o novo CPC, reforma trabalhista – Lei n. 13.467/2017 e a IN. n. 41/2018 do TST – 15. ed. – São Paulo : LTr, 2018, p. 104



Carlos Henrique Bezerra Leite⁵⁷ entende que o referido dispositivo legal não se aplica ao processo do trabalho, já que a CLT não é omissa quanto ao aspecto, exigindo artigo 832 da CLT apenas "os fundamentos da decisão e sua respectiva conclusão". Além disso, as demandas trabalhistas geralmente veiculam diversos pedidos, de modo que a adoção de fundamentação exaustiva, nos termos do artigo 489, § 1º, do CPC, comprometeria a celeridade.



O **TST**, por meio da **IN n. 39/2016**, entendeu aplicável ao processo do trabalho o artigo 489, § 1º, do CPC, com algumas ponderações, ao estabelecer, *in verbis*:

Art. 15 [...]

III - não ofende o art. 489, § 1º, inciso IV do CPC a decisão que deixar de apreciar questões cujo exame haja ficado prejudicado em razão da análise anterior de questão subordinante.

IV - o art. 489, § 1º, IV, do CPC não obriga o juiz ou o Tribunal a enfrentar os fundamentos jurídicos invocados pela parte, quando já tenham sido examinados na formação dos precedentes obrigatórios ou nos fundamentos determinantes de enunciado de súmula.

V - decisão que aplica a tese jurídica firmada em precedente, nos termos do item I, não precisa enfrentar os fundamentos já analisados na decisão paradigma, sendo suficiente, para fins de atendimento das exigências constantes no art. 489, § 1º, do CPC, a correlação fática e jurídica entre o caso concreto e aquele apreciado no incidente de solução concentrada.

VI - é ônus da parte, para os fins do disposto no art. 489, § 1º, V e VI, do CPC, identificar os fundamentos determinantes ou demonstrar a existência de distinção no caso em julgamento ou a superação do entendimento, sempre que invocar precedente ou enunciado de súmula.

VI - deixar de seguir enunciado de súmula, jurisprudência ou precedente invocado pela parte, sem demonstrar a existência de distinção no caso em julgamento ou a superação do entendimento

⁵⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho – 17 ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2019, p. 86



A matéria da fundamentação das decisões judiciais será abordada com maior profundidade oportunamente.

PRINCÍPIO DA PUBLICIDADE DOS ATOS PROCESSUAIS

O princípio da publicidade, assim como o princípio da fundamentação das decisões judiciais, está consagrado no artigo 93, IX, da Constituição Federal, que dispõe:

Art. 93, IX, CF. **todos os julgamentos dos órgãos do Poder Judiciário serão públicos**, e fundamentadas todas as decisões, sob pena de nulidade, podendo a lei limitar a presença, em determinados atos, às próprias partes e a seus advogados, ou somente a estes, em casos nos quais a preservação do direito à intimidade do interessado no sigilo não prejudique o interesse público à informação;

A publicidade é "uma garantia preciosa da cidadania de saber, com transparência, como são os julgamentos realizados pelo Poder Judiciário. A presença do público nas audiências e a possibilidade do exame dos autos por qualquer pessoa representam um seguro instrumento de fiscalização popular sobre a obra dos juízes. Conforme a expressão popular: 'o povo é o juiz dos juízes'"⁵⁸.

Todavia, o **princípio da publicidade não é absoluto**, pois a própria Constituição ressalva a possibilidade de restringi-lo, nos casos em que a preservação do "direito à intimidade do interessado no sigilo não prejudique o interesse público à informação". Nesse sentido, dispõe o artigo 5º, LX, da CF: "*a lei só poderá restringir a publicidade dos atos processuais quando a defesa da intimidade ou o interesse social o exigirem*".

O artigo 189 do CPC de 2015, aplicável ao processo do trabalho por força do artigo 769 da CLT, dispõe:

Art. 189. **Os atos processuais são públicos**, todavia tramitam em segredo de justiça os processos:

- I - em que o exija o interesse público ou social;
- II - que versem sobre casamento, separação de corpos, divórcio, separação, união estável, filiação, alimentos e guarda de crianças e adolescentes;
- III - em que constem dados protegidos pelo direito constitucional à intimidade;

⁵⁸ SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho : de acordo com o novo CPC, reforma trabalhista – Lei n. 13.467/2017 e a IN. n. 41/2018 do TST – 15. ed. – São Paulo : LTr, 2018, p. 104 - 105



IV - que versem sobre arbitragem, inclusive sobre cumprimento de carta arbitral, desde que a confidencialidade estipulada na arbitragem seja comprovada perante o juízo.

§ 1º O direito de consultar os autos de processo que tramite em segredo de justiça e de pedir certidões de seus atos é restrito às partes e aos seus procuradores.

§ 2º O terceiro que demonstrar interesse jurídico pode requerer ao juiz certidão do dispositivo da sentença, bem como de inventário e de partilha resultantes de divórcio ou separação.

A CLT também trata da publicidade dos atos processuais no artigo 770, primeira parte, ao consignar: "**os atos processuais serão públicos salvo quando o contrário determinar o interesse social, e realizar-se-ão nos dias úteis das 6 (seis) às 20 (vinte) horas**".

PRINCÍPIO DA ISONOMIA

O princípio da isonomia está previsto no artigo 5º, *caput*, da Constituição Federal, ao dispor que "todos são iguais perante a lei".

Todavia, há muito se percebeu que a igualdade meramente formal cria injustiças, de modo que, desde Aristóteles, já se dizia que a verdadeira igualdade significa tratar os iguais na medida de suas igualdades, e os desiguais na medida de suas desigualdades.

Assim, atualmente, o **princípio da isonomia** há de ser compreendido no seu **sentido amplo**, vale dizer, tanto na acepção formal, como na acepção substancial.

Nos domínios do processo, a isonomia substancial garante a **paridade de armas aos litigantes**, o que foi reconhecido expressamente no artigo 7º do CPC, segundo a qual "*é assegurada às partes paridade de tratamento em relação ao exercício de direitos e faculdades processuais, aos meios de defesa, aos ônus, aos deveres e à aplicação de sanções processuais, competindo ao juiz zelar pelo efetivo contraditório*".

Nesse sentido, o próprio sistema jurídico processual prevê exceções ao princípio da igualdade formal, a fim de assegurar a isonomia substancial. Tal é a situação das normas que preveem prazos processuais diferenciados para a Fazenda Pública e para o Ministério Público, reexame obrigatório em decisões contrárias aos entes públicos (art. 496 da CLT), etc.

No processo do trabalho existem muitos exemplos de aplicação da isonomia substancial, a fim de compensar a manifesta disparidade de armas entre os litigantes. Em razão disso, a CLT prevê uma série de medidas de facilitação do acesso à justiça, tais como isenção de custas para os beneficiários da justiça gratuita, depósito recursal devido unicamente pelo empregador condenado em pecúnia, inversão do ônus da prova à parte hipossuficiente, etc.



PRINCÍPIO DA RAZOÁVEL DURAÇÃO DO PROCESSO

A Emenda Constitucional n. 45/2004 acrescentou o inciso LXXVIII ao artigo 5º da Constituição Federal, segundo o qual "*a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a **razoável duração do processo** e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação*".

No mesmo sentido, o artigo 4º do CPC, ao prever: "*as partes têm o direito de obter em prazo razoável a solução integral do mérito, incluída a atividade satisfativa*".

Não se deve confundir o princípio da razoável duração do processo com a celeridade a todo custo. Vale dizer, não se pode sacrificar direitos fundamentais - como o devido processo legal, o contraditório e a ampla defesa -, somente em nome da celeridade processual, sob pena de se produzirem injustiças ainda maiores.

O que o princípio da razoável duração do processo consagra, portanto, é o direito a um processo sem dilações injustificáveis e indevidas, que prejudicam especialmente a parte que está com a razão.

Alguns fatores afetam a concretização do princípio da razoável duração do processo, tais como a deficiência de estrutura do Poder Judiciário (déficit de servidores e juízes, materiais e prédios adequados), o comportamento das partes litigantes e a complexidade da causa.

Por isso, a observância do princípio da razoável duração do processo, que se trata de conceito legal indeterminado, deve ser analisada no caso concreto. Todavia, caso o Juiz constate que a demora da tramitação processual pode ser creditada ao comportamento malicioso de uma das partes, deve tomar medidas para punir o comportamento do ofensor.

Ainda que se trate de questão complexa, o legislador criou alguns institutos processuais para abreviar a tramitação dos feitos, aplicáveis ao processo do trabalho por força do artigo 769 da CLT, dentre os quais se podem citar:

- ✓ Julgamento antecipado do mérito (art. 355 do CPC);
- ✓ Procedimento monitório (arts. 700 a 702 do CPC);
- ✓ Julgamento de improcedência liminar (art. 332 do CPC);
- ✓ Julgamento monocrático do relator (art. 932 do CPC);
- ✓ Prova emprestada (art. 372 do CPC);
- ✓ Tutela de evidência (art. 311 do CPC);
- ✓ Sistema de precedentes judiciais;

No Processo do Trabalho, constituem, ainda, exemplos de iniciativas do legislador para redução do tempo de tramitação processual a previsão dos **procedimentos sumário e sumaríssimos** (regulados, respectivamente, pela Lei n. 5.584/70 e pelos arts. 852-A até 852-I da CLT); dos **métodos extrajudiciais de solução dos conflitos** (acordo extrajudicial, comissões de conciliação prévia, arbitragem para trabalhadores hipersuficientes); da **ampliação dos poderes instrutórios do juiz** (artigo 765 da CLT), institutos que serão examinados de forma aprofundada oportunamente.



PRINCÍPIO DA AÇÃO, DA DEMANDA OU DA INÉRCIA

No sistema inquisitivo, incumbe ao juiz a iniciativa da instauração e da condução do processo, sem necessidade de provocação das partes, figurando como ator central do processo.

Já no sistema dispositivo, o juiz tem atuação condicionada à vontade das partes, cabendo ao interessado propor a ação, bem como definir seus limites objetivos e subjetivos, como também impulsioná-la.

No Brasil, a iniciativa para a propositura da ação pertence à parte interessada, como previsto no artigo 2º do CPC, *in verbis*:

Art. 2º **O processo começa por iniciativa da parte** e se desenvolve por impulso oficial, salvo as exceções previstas em lei.

O princípio da demanda também pode ser extraído dos artigos 141 e 492 do CPC, que estipulam caber às partes fixar os limites objetivos e subjetivos da ação:

Art. 141. O juiz decidirá o mérito nos limites propostos pelas partes, sendo-lhe vedado conhecer de questões não suscitadas a cujo respeito a lei exige iniciativa da parte.

Art. 492. É vedado ao juiz proferir decisão de natureza diversa da pedida, bem como condenar a parte em quantidade superior ou em objeto diverso do que lhe foi demandado.

A CLT prevê algumas exceções ao princípio da demanda ou do dispositivo, podendo-se citar:

- ✓ Reclamação Trabalhista instaurada por comunicação da Secretaria Regional do Trabalho - art. 39 da CLT;
- ✓ Execução promovida de ofício pelo Juiz na hipótese de exercício do *jus postulandi* - art. 878 da CLT;
- ✓ Instauração de instância pelo juiz presidente do Tribunal, no caso de greve - art. 856 da CLT.

Em relação à possibilidade de instauração da instância pelo presidente do TRT (art. 856 da CLT), a doutrina entende que a referida norma não foi recepcionada pelo artigo 114, §§ 1º a 3º, da Constituição Federal, especialmente após o advento da Emenda Constitucional n. 45/2004⁵⁹.

⁵⁹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho – 17 ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2019, p. 94



PRINCÍPIO DO INQUISITIVO OU DO IMPULSO OFICIAL

O princípio do inquisitivo ou do impulso oficial está consagrafo no artigo 2º do CPC, segundo o qual:

Art. 2º **O processo** começa por iniciativa da parte e **se desenvolve por impulso oficial**, salvo as exceções previstas em lei.

Assim, embora a iniciativa para a propositura da demanda incumba à parte interessada, **uma vez iniciado o processo, ele se desenvolve por impulso oficial**.

Vale dizer, após o ajuizamento da ação, o Juiz assume o dever de entregar a tutela jurisdicional, segundo os poderes que a ordem jurídica lhe outorga.

Daí se pode concluir que o Ordenamento Jurídico pátrio adota um **sistema misto**, "com preponderância do princípio dispositivo [...] temperado com toques de inquisitorialidade. A convivência desses dois sistemas fica bem clara no art. 2º do Novo CPC, que prevê a necessidade de provocação do interessado para que exista processo (princípio dispositivo) a ser desenvolvido pelo impulso oficial (princípio inquisitivo"⁶⁰.

No Direito Processual do Trabalho, o princípio do inquisitivo ganha maior relevo, diante da redação do artigo 765 da CLT, que dispõe, *in verbis*:

Art. 765 - **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.**

Além disso, também está presente nas hipóteses de reclamação trabalhista instaurada pelo juiz do trabalho em face de processo administrativo oriundo da Superintendência Regional do Trabalho (art. 39 da CLT) e pela execução promovida de ofício pelo magistrado, nos casos de exercício do *jus postulandi* (artigo 878 da CLT).

PRINCÍPIO DA INSTRUMENTALIDADE DAS FORMAS

O princípio da instrumentalidade das formas preconiza que o processo não é um fim em si mesmo, mas antes constitui um instrumento de efetivação do Direito e da Justiça.

⁶⁰ NEVES, Daniel Amorim Assumpção. Manual de direito processual civil – Volume único – 8. Ed. – Salvador: Ed. JusPodivm, 2016, p. 123



Diante da natureza "**publicista do processo** de ser um instrumento destinado à justa composição da lide e a produzir resultados efetivos, às regras processuais não são absolutas".

Desse modo, ainda que realizado o ato de forma diversa da cominada, se ele alcançar a sua finalidade, será válido, dado o caráter instrumental do processo.

O princípio da instrumentalidade das formas está consagrado nos artigos 188 e 277 do CPC, que dispõem, *in verbis*:

Art. 188. Os atos e os termos processuais independem de forma determinada, salvo quando a lei expressamente a exigir, considerando-se válidos os que, realizados de outro modo, lhe preenchem a finalidade essencial.

Art. 277. Quando a lei prescrever determinada forma, o juiz considerará válido o ato se, realizado de outro modo, lhe alcançar a finalidade.

PRINCÍPIO DA COOPERAÇÃO

Tradicionalmente, o comportamento das partes no processo contencioso revela nítido caráter adversarial, dada a defesa de interesses próprios e geralmente antagônicos.

Todavia, o processo civil contemporâneo traz uma nova tendência "do chamado **processo participativo ou cooperativo**", no qual⁶¹:

a gestão do processo, sem desnaturar as posições que ocupam e os papéis próprios que representam no processo, se divide entre juiz, partes e advogados, estabelecendo um dever mais acentuado de cooperação das partes com o magistrado, das partes entre si e do magistrado com as partes, objetivando obter maior democracia na condução do processo e uma solução mais efetiva para o conflito, sem centralizar o processo na figura do juiz ou das partes.

⁶¹ SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho : de acordo com o novo CPC, reforma trabalhista – Lei n. 13.467/2017 e a IN. n. 41/2018 do TST – 15. ed. – São Paulo : LTr, 2018, p. 104 - 105



Segundo Cássio Scarpinella Bueno, o **magistrado tem os seguintes deveres no processo cooperativo**⁶²:

- ✓ **de esclarecimento** (solicitar as partes explicações sobre o alcance de suas postulações);
- ✓ **de consulta** (colher manifestações das partes antes de decidir);
- ✓ **de prevenção** (alertar as partes sobre o uso inadequado do processo e sobre a inviabilidade de julgamento do mérito);
- ✓ **de auxílio** (incentivar as partes a superar dificuldades no cumprimento de seus direitos, faculdades, ônus ou deveres processuais).

O artigo 6º do CPC positivou expressamente o princípio da cooperação, ao consignar que "**todos os sujeitos do processo devem cooperar entre si para que se obtenha, em tempo razoável, decisão de mérito justa e efetiva.**"

PRINCÍPIO DA BOA-FÉ PROCESSUAL

O princípio da boa-fé processual obriga as partes a procederem com ética e lealdade na defesa de seus interesses em Juízo e está positivado expressamente no artigo 5º do CPC, *in verbis*:

Art. 5º. Aquele que de qualquer forma participa do processo deve comportar-se de acordo com a boa-fé.

O artigo 5º do CPC consagrou o princípio da boa-fé objetiva, baseada em padrão objetivo de conduta, independentemente da intenção ou esfera psicológica do indivíduo.

O princípio da boa-fé processual também está refletido nos artigos 79, 80 e 81 do CPC, que tratam da responsabilidade das partes por dano processual, os quais sempre foram aplicáveis ao processo do trabalho, por força do artigo 769 da CLT.

Todavia, a Reforma trabalhista inseriu na CLT os artigos 793-A até 793-D, que dispõem sobre responsabilidade por Dano Processual, cujo teor ora se transcreve:

⁶² APUD SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho : de acordo com o novo CPC, reforma trabalhista – Lei n. 13.467/2017 e a IN. n. 41/2018 do TST – 15. ed. – São Paulo : LTr, 2018, p. 104 - 117





NOVIDADE!

Art. 793-A. Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente.

Art. 793-B. Considera-se litigante de má-fé aquele que:

- I - deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso;
- II - alterar a verdade dos fatos;
- III - usar do processo para conseguir objetivo ilegal;
- IV - opuser resistência injustificada ao andamento do processo;
- V - proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;
- VI - provocar incidente manifestamente infundado;
- VII - interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório.

Art. 793-C. De ofício ou a requerimento, o juízo condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou.

§ 1º Quando forem dois ou mais os litigantes de má-fé, o juízo condenará cada um na proporção de seu respectivo interesse na causa ou solidariamente aqueles que se coligaram para lesar a parte contrária.

§ 2º Quando o valor da causa for irrisório ou inestimável, a multa poderá ser fixada em até duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 3º O valor da indenização será fixado pelo juízo ou, caso não seja possível mensurá-lo, liquidado por arbitramento ou pelo procedimento comum, nos próprios autos.

Art. 793-D. Aplica-se a multa prevista no art. 793-C desta Consolidação à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa.

Parágrafo único. A execução da multa prevista neste artigo dar-se-á nos mesmos autos.



O artigo 793-A da CLT prevê a responsabilidade processual daquele que "litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente". Já o artigo 793-D prevê a aplicação de multa "à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa".

Ressalte-se que a multa aplicada por danos processuais será executada nos próprios em que se praticou o ato atentatório à boa-fé processual.

Acerca da eficácia temporal dos artigos 793-A até 793-E e do procedimento necessário à aplicação da multa à testemunha com base no artigo 793-D, os artigos 7º a 10 da **IN n. 41/2018 do TST** preveem que:

Art. 7º Os arts. 793-A, 793-B e 793-C, § 1º, da CLT têm aplicação autônoma e imediata.

Art. 8º A condenação de que trata o art. 793-C, caput, da CLT, aplica-se apenas às ações ajuizadas a partir de 11 de novembro de 2017 (Lei nº 13.467/2017).

Art. 9º O art. 793-C, §§ 2º e 3º, da CLT tem aplicação apenas nas ações ajuizadas a partir de 11 de novembro de 2017 (Lei nº 13.467/2017).

Art. 10. O disposto no caput do art. 793-D será aplicável às ações ajuizadas a partir de 11 de novembro de 2017 (Lei nº 13.467/2017).

Parágrafo único. Após a colheita da prova oral, a aplicação de multa à testemunha dar-se-á na sentença e será precedida de instauração de incidente mediante o qual o juiz indicará o ponto ou os pontos controvertidos no depoimento, assegurados o contraditório, a defesa, com os meios a ela inerentes, além de possibilitar a retratação.

PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA DECISÃO DE MÉRITO

O princípio da primazia da decisão do mérito "informa que somente em situações excepcionais e quando não for possível a correção de vícios ou irregularidades o juiz, depois de conceder oportunidade às partes, poderá extinguir o processo sem resolução de mérito"⁶³.

⁶³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho – 17 ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2019, p. 109



Com efeito, a extinção do processo com resolução de mérito é a que mais se aproxima da pacificação social dos conflitos, um dos escopos da jurisdição, de modo que é preferível uma sentença que resolva o mérito, a uma que se limite a extinguir o processo de modo anômalo.

O princípio da primazia do julgamento de mérito está consagrado no artigo 6º do CPC, ao consignar que: "*todos os sujeitos do processo devem cooperar entre si para que se obtenha, em tempo razoável, **decisão de mérito** justa e efetiva*".

No mesmo sentido, dispõe o artigo 282, § 2º, do CPC:

282, § 2º, do CPC. Quando puder decidir o mérito a favor da parte a quem aproveite a decretação da nulidade, o juiz não a pronunciará nem mandará repetir o ato ou suprir-lhe a falta.

Além disso, tal princípio também pode ser extraído de diversos dispositivos do CPC:

- ✓ arts. 139, IX, 317 e 319, §§ 1º a 3º, do CPC - possibilitam o saneamento de vícios que impeçam o julgamento do mérito;
- ✓ arts. 932, parágrafo único, e 1.007, §§ 2º e 4º, do CPC - permitem o saneamento de vícios na fase recursal;
- ✓ arts. 1.029, § 3º, do CPC - admite a desconsideração de vício formal não reputado grave na fase recursal.

O princípio da primazia do julgamento do mérito também está positivado na CLT, que, ao tratar do recurso de revista, dispõe:

Art. 896, § 11, da CLT. Quando o recurso tempestivo contiver defeito formal que não se repute grave, o Tribunal Superior do Trabalho poderá desconsiderar o vício ou mandar saná-lo, julgando o mérito.

PRINCÍPIOS PECULIARES DO PROCESSO DO TRABALHO

Embora o Direito Processual do Trabalho compartilhe diversos princípios com o Direito Processual Civil, alguns princípios se destacam por serem peculiares à seara laboral ou aqui adquirirem maior relevo.

Assim, vistos os princípios comuns ao Processo Civil e do Trabalho, passemos agora ao estudo dos princípios peculiares ao processo do trabalho.

PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO PROCESSUAL

O Direito material do trabalho originou-se da necessidade de compensar juridicamente - com normas mais protetivas -, a desigualdade verificada no plano fático entre empregado e empregador, dada a natureza assimétrica da relação de emprego.



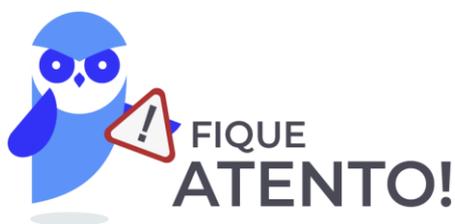
Desse modo, uma vez reconhecido o caráter instrumental do direito processual, como instrumento a serviço da concretização do direito material, é natural que o direito processual do trabalho também seja impregnado pelo caráter protetivo do direito material a que serve.

O direito processual do trabalho, portanto, busca facilitar o acesso do trabalhador à Justiça, compensando a desigualdade econômica, técnica e probatória enfrentada pelo obreiro, que muitas vezes não tem condições financeiras de contar com uma defesa técnica de qualidade, nem acesso à documentação do contrato de trabalho, tampouco conhecimento das regras processuais.

O **princípio protetor também está presente no Código de Defesa do Consumidor**, a fim de facilitar o acesso à Justiça do consumidor - parte mais vulnerável da relação de consumo -, com regras mais benéficas. Nesse sentido, dispõe o art. 6º, VIII, do CDC:

Art. 6º, VIII, do CDC. A facilitação da defesa de seus direitos, inclusive com a inversão do ônus da prova, a seu favor, no Processo Civil, quando, a critério do juiz, for verossímil a alegação ou quando for ele hipossuficiente, segundo as regras ordinárias de experiências.

Mauro Schiavi denomina o presente princípio "proteção temperada" porque o processo do trabalho deve observar princípios constitucionais do processo que asseguram equilíbrio aos litigantes. Por isso a proteção é temperada. Esse princípio visa conferir igualdade substancial aos litigantes, mas não atinge a imparcialidade do Juiz.



Portanto, não se aplica o princípio protetor - na sua vertente *in dubio pro operario* -, em matéria probatória, já que o Juiz é imparcial, devendo decidir, na hipótese de prova dividida ou de ausência de provas, em desfavor de quem detinha o ônus de provar os fatos controvertidos.

Existem diversos **exemplos de aplicação do princípio protetor no processo do trabalho**:

- **discrepância no tratamento entre reclamante e reclamado ausentes à primeira audiência**. Assim, em caso de ausência do reclamante à audiência inaugural, o processo será arquivado, o que não impede sua repositura. Já se for o reclamado o ausente, aplica-se a revelia e a confissão ficta, presumindo-se verdadeiros os fatos alegados na inicial. Sobre o aspecto, cabe transcrever o artigo 844 da CLT:

Art. 844 da CLT. O não-comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não-comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato.

- **inversão das regras de ônus da prova** em relação à parte hipossuficiente (artigo 818, § 1º, da CLT), bem como a existência de diversas **presunções favoráveis ao trabalhador** (Súmula 212 do TST, que presume a dispensa injusta, quando negados a prestação de serviços e o despedimento, em razão do princípio da continuidade da relação de emprego; Súmula 338 do TST c/c art. 74, § 2º, da CLT, que

presume verdadeira a jornada descrita na inicial, caso o empregador, com mais de 20 funcionários, não junte os controles de ponto ou os apresente com horários britânicos, etc.).

- **exigência de depósito recursal como pressuposto de admissibilidade do recurso do reclamado condenado em pecúnia** (Art. 899 da CLT) - também se trata de regra protetiva ao trabalhador, visando obstar a interposição de recursos meramente protelatórios e garantir a futura execução por quantia certa.
- existência *do jus postulandi* da parte (art. 791 da CLT), que, embora também seja acessível ao empregador, é mais usado pelo empregado, em face da hipossuficiência econômica.

PRINCÍPIO DA INFORMALIDADE

O princípio da informalidade, também denominado princípio da simplicidade, significa que "**o sistema processual trabalhista é menos burocrático, mais simples e mais ágil que o sistema processual comum, com linguagem mais acessível ao cidadão não versado em direito, bem como a prática de atos processuais ocorre de forma mais simples e objetiva, propiciando maior participação das partes, celeridade no procedimento e maiores possibilidades de acesso à Justiça**"⁶⁴.

Todavia, embora o processo trabalhista seja menos formal, é necessária a documentação do procedimento, conforme se extrai dos artigos 771 a 773 da CLT.

Como exteriorização do princípio da informalidade na legislação processual trabalhista, podemos citar os seguintes **exemplos**⁶⁵:

- ✓ petição inicial e contestação verbais (arts. 840 e 846 da CLT);
- ✓ comparecimento das testemunhas independentemente de intimação (art. 825 da CLT);
- ✓ ausência de despacho de recebimento da inicial, sendo a notificação da inicial ato próprio da Secretaria (art. 841 da CLT);

⁶⁴ SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho : de acordo com o novo CPC, reforma trabalhista – Lei n. 13.467/2017 e a IN. n. 41/2018 do TST – 15. ed. – São Paulo : LTr, 2018, p. 132 - 133

⁶⁵ SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho : de acordo com o novo CPC, reforma trabalhista – Lei n. 13.467/2017 e a IN. n. 41/2018 do TST – 15. ed. – São Paulo : LTr, 2018, p. 132 - 133



- ✓ recurso por simples petição (art. 899 da CLT);
- ✓ *jus postulandi* (art. 791 da CLT);
- ✓ imediatidade entre o juiz e a parte na audiência;
- ✓ linguagem mais simplificada do processo do trabalho

O TST acolhe expressamente o princípio da simplicidade e da informalidade, como se pode constatar dos seguintes julgados:



"I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. [...] HORAS EXTRAS. INÉPCIA DA INICIAL NÃO CONFIGURADA. **O Processo do Trabalho é regido por vários princípios, dentre eles, os princípios da informalidade e o da simplicidade**, tanto que nas demandas trabalhistas a reclamação pode ser ajuizada pelo próprio empregado, de forma escrita ou verbal, conforme o disposto no artigo 840, §1º da CLT. Extrai-se da peça de ingresso que o autor formulou pedido de horas extras não pagas em período que cobre toda a contratualidade. Ressalta-se, ainda, que a reclamada contestou o pedido de horas extras, afastando, por consequência, a hipótese de inépcia. Em tais circunstâncias e diante dos princípios norteadores das demandas trabalhistas, equivocada se encontra a decisão regional que entendeu que não poderia apreciar, por falta de pedido, o pleito de horas extras. Afastada, portanto, a tese de ausência de pedido, em se tratando de horas extras. Recurso de revista conhecido por violação do art. 840, § 1º, da CLT e provido" (RR-634-79.2014.5.06.0012, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 15/09/2017).

"[...] **RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.015/2014. INÉPCIA DA INICIAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. PRINCÍPIO DA SIMPLICIDADE.** Prevalece no processo trabalhista, nos termos do art. 840, § 1.º, da CLT, a necessidade apenas de "breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio" e o pedido. A delimitação trazida no conteúdo da inicial é suficiente para demonstração da causa de pedir, além de o pedido ter fulcro expresso nos arts. 66 e 67 da CLT. Não suficiente, há contestação da reclamada sobre o pedido do autor quanto à matéria, configurando exercício do contraditório e ampla defesa. Nesses termos, não se vislumbra inépcia da inicial, cabendo o retorno dos autos ao juízo de primeira instância para julgar a matéria conforme entender de direito. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-10115-43.2015.5.12.0019, 2ª Turma, Relatora Ministra Delaide Miranda Arantes, DEJT 31/10/2017).

PRINCÍPIO DA CONCILIAÇÃO

A conciliação sempre fez parte da história da Justiça do Trabalho, tanto que os primeiros órgãos de solução de conflitos trabalhistas eram, eminentemente, conciliatórios.

O princípio da conciliação "encontrava fundamento expresso nas Constituições brasileiras de 1946 (art. 123), de 1967 (art. 134), de 1969 (art. 142, com redação dada pela EC n. 01/1969) e na redação original do art. 114 da Carta de 1988. Todas essas normas previam a competência da Justiça do Trabalho para 'conciliar' e julgar os dissídios individuais e coletivos"⁶⁶.

Ocorre que a EC n. 45/2004, ao conferir nova redação ao artigo 114 da Constituição Federal, suprimiu a expressão "conciliar e julgar", e, em seu lugar, previu competir à Justiça do Trabalho "processar e julgar".

Contudo, a omissão da expressão conciliar no texto constitucional não altera o princípio da conciliação, já a substituição decorreu da ampliação da competência da Justiça do Trabalho, que passou a abarcar ações incompatíveis com a solução conciliada. Ademais, o princípio enfocado continua existindo no plano infraconstitucional.

Com efeito, dispõem o art. 764 da CLT, *in verbis*:

Art. 764. Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.

§ 1º Para os efeitos deste artigo, os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos.

§ 2º Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título.

§ 3º É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório.

Assim, estabelece o artigo 764 da CLT que os dissídios submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação, devendo os juízes envidar seus bons ofícios para obter a solução conciliatória, sendo lícito às partes celebrar acordo ainda que após encerrado o juízo conciliatório.

⁶⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho – 17 ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2019, p. 121



É possível, pois, inferir que a CLT dá grande destaque ao princípio da conciliação, sendo a forma de solução de conflitos preferencial na Justiça do Trabalho.

Acerca do **momento em que a conciliação deve ser tentada**, dispõem os artigos 846 e 850 da CLT, a respeito do rito ordinário:

Art. 846 - **Aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a conciliação.** [...]

Art. 850 - **Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente de 10 (dez) minutos para cada uma. Em seguida, o juiz ou presidente renovará a proposta de conciliação, e não se realizando esta, será proferida a decisão.**

Assim, no **RITO ORDINÁRIO**, há dois momentos obrigatórios para tentativa de conciliação:

1. **na abertura da audiência, antes da apresentação de defesa** (art. 846 da CLT);
2. **após as razões finais** e antes da sentença (art. 850 da CLT).

Já no **RITO SUMARÍSSIMO**, a conciliação pode ser tentada a qualquer tempo:

Art. 852-E. **Aberta a sessão, o juiz esclarecerá as partes presentes sobre as vantagens da conciliação e usará os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória do litígio, em qualquer fase da audiência.**

Há **divergência doutrinária e jurisprudencial** sobre as consequências da ausência da tentativa de conciliação nos momentos previstos pela CLT.

- Para uns, a **ausência da tentativa de conciliação** nos momentos processuais em que ela é obrigatória **acarreta a nulidade do processo**.
- Para outros, **não há nulidade, por ausência de prejuízo** (art. 794 da CLT), já que as partes podem celebrar acordo que ponha termo ao processo a qualquer tempo, mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório.

O TST adota a segunda corrente, conforme se pode verificar da seguinte ementa:

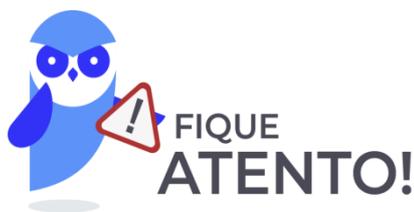


JURISPRUDÊNCIA

"RECURSO DE REVISTA. [...] **NULIDADE PROCESSUAL - NÃO CONCESSÃO DE PRAZO PARA OFERECIMENTO DE RAZÕES FINAIS E INEXISTÊNCIA DE SEGUNDA TENTATIVA DE CONCILIAÇÃO**, (violação aos artigos 850, da CLT e 456, do CPC). A decretação de nulidade do julgado requer a existência de prejuízo, seja de natureza processual ou de mérito, que atinja a esfera jurídica da parte. No caso de inexistência de segunda tentativa de conciliação, a ausência de prejuízo se

confirma diante da possibilidade de as partes celebrarem acordo sobre o objeto da lide em qualquer fase processual, ainda que encerrada a instrução do processo, conforme dispõe o art. 764, § 3º, da CLT. Além disso, constituindo-se simples faculdade processual (art. 850, da CLT), a simples ausência de razões finais não acarreta nulidade do processo. Recurso de revista conhecido e desprovido." (RR-234800-19.2002.5.02.0067, 2ª Turma, Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva, DEJT 16/08/2013).

Ademais, o TST pacificou sua jurisprudência no sentido que o Juiz não está obrigado a homologar a conciliação das partes, podendo se recusar a homologar caso constate que o acordo viola norma de ordem pública ou que é prejudicial ao empregado. Nesse sentido, a **Súmula 418 do TST**:



MANDADO DE SEGURANÇA VISANDO À HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO

A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança.

Por outro lado, **uma vez homologada a conciliação, o termo lavrado valerá como decisão irrecurável** para as partes, salvo para a Previdência Social, quanto às contribuições previdenciárias. Nesse sentido, é o artigo 831, parágrafo único, da CLT:

Art. 831 - A decisão será proferida depois de rejeitada pelas partes a proposta de conciliação

Parágrafo único. No caso de conciliação, o termo que for lavrado valerá como decisão irrecurável, salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem devidas.

Em caso de conciliação, apenas a Previdência Social poderá apresentar recurso ordinário quanto às contribuições que lhe forem devidas, sendo **que para as partes a decisão transita em julgado no momento da homologação, sendo impugnável apenas por meio de ação rescisória**, caso presentes uma das hipóteses do artigo 966 do CPC. Nesse sentido, a **Súmula 259 do TST**:



TERMO DE CONCILIAÇÃO. AÇÃO RESCISÓRIA

Só por ação rescisória é impugnável o termo de conciliação previsto no parágrafo único do art. 831 da CLT.

Por fim, a Reforma Trabalhista introduziu a figura do **acordo extrajudicial**, que poderá ser levado a homologação judicial, em procedimento de jurisdição voluntária, caso atendidos os requisitos previstos nos artigos 855-B até 855-E, que serão estudados oportunamente.



(MPT/PGT - Procurador do Trabalho – 2009) Assinale a alternativa CORRETA:

[...] No processo do trabalho, a conciliação pode se realizar a qualquer tempo e grau de jurisdição, salvo na fase de execução.

Comentários.

A **alternativa** está **INCORRETA**.

No processo do Trabalho, a teor do artigo 764, § 3º, da CLT, “é lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório”.

Dessa forma, ainda que o feito esteja na fase de execução, as partes podem celebrar acordo que ponha fim ao processo.

Todavia, há que destacar a **OJ n. 376 da SBDI-1/TST**, segundo a qual, na hipótese de celebração de acordo após o trânsito em julgado da sentença condenatória, as partes deverão observar a proporcionalidade entre verbas salariais e indenizatórias constantes da decisão e as discriminadas no acordo, já que a transação não poderá afetar o direito de terceiros, no caso a Previdência Social. Cabe transcrever:

OJ-SDI1-376 CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. ACORDO HOMOLOGADO EM JUÍZO APÓS O TRÂNSITO EM JULGADO DA SENTENÇA CONDENATÓRIA. INCIDÊNCIA SOBRE O VALOR HOMOLOGADO É devida a contribuição previdenciária sobre o valor do acordo celebrado e homologado após o trânsito em julgado de decisão judicial, respeitada a proporcionalidade de valores entre as parcelas de natureza salarial e indenizatória deferidas na decisão condenatória e as parcelas objeto do acordo.

O tema será tratado oportunamente.

PRINCÍPIO DA CELERIDADE

O princípio da celeridade decorre do princípio constitucional da razoável duração do processo (art. 5º, LXXVIII, da CF) e, embora seja comum a outros ramos do sistema processual, **assume natureza destacada no processo do trabalho**, já que, regra geral, os créditos trabalhistas ostentam **caráter alimentar**.

Tal princípio está expressamente previsto no artigo 765 da CLT, ao dispor, *in verbis*:



Art. 765 da 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.**

PRINCÍPIO DA BUSCA DA VERDADE REAL

Embora não se trate de princípio exclusivo do processo do trabalho, o princípio da busca da verdade real adquire maior relevo na seara laboral, pois **decorre diretamente do princípio da primazia da realidade sobre a forma**, de direito material do trabalho.

O papel de destaque desse princípio fica evidente no artigo 765 da CLT, que outorga aos Juízes amplos poderes instrutórios. Cabe a transcrição:

Art. 765 da 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.**

A jurisprudência tem acolhido a aplicação do presente princípio, conforme se constata do seguinte precedente, oriundo do TST:



"RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. CERCEAMENTO DE DEFESA. NULIDADE DO PROCESSO. LAUDO PERICIAL EMPRESTADO DECLARADO NULO NO PROCESSO ORIGINAL POR CERCEAMENTO DE DEFESA. CONTAMINAÇÃO DA PROVA EMPRESTADA. NULIDADE DO PROCESSO DESDE A INSTRUÇÃO. Na presente demanda, as partes optaram pela produção de prova pericial emprestada do processo RT 1628-2007-513-09-00-5, a qual posteriormente fora declarada nula por cerceamento de defesa. Embora a Consolidação das Leis do Trabalho não disponha especificamente quanto à prova emprestada, a jurisprudência trabalhista a tem admitido, com fundamento no art. 332 do antigo CPC, bem como em razão da busca da verdade real e da celeridade processual, sem, contudo, mitigar a segurança judicial das decisões judiciais. Assim, é possível utilizar-se de laudo pericial emprestado, desde que preenchidos alguns requisitos: 1) que tenha sido colhida em processo judicial entre as mesmas partes ou uma das partes e terceiro; 2) tenham sido observadas, na produção da prova, as formalidades estabelecidas em lei, especialmente o princípio do contraditório; e 3) identidade do fato o qual se pretende provar. Sobre a possibilidade do uso de laudo pericial emprestado há precedentes. No caso dos autos, entretanto, é incontroverso que a prova pericial emprestada foi considerada nula por violação do contraditório, retornando os autos à origem para correção do vício apontado e finalização da sua produção. A nulidade da prova pericial emprestada, nos autos originários, contamina a fase instrutória da presente reclamação, com a mesma nulidade. Prejudicado o apelo quanto aos

demais temas, os quais poderão ser renovados sem que ocorra a preclusão. Recurso de revista conhecido e provido." (AIRReRR-642300-86.2008.5.09.0513, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 26/05/2017).

PRINCÍPIO DA ORALIDADE

Oralidade (do latim *oris* - boca) significa exposição oral; a parte oral de um discurso⁶⁷.

O princípio da oralidade consiste no **predomínio da palavra oral sobre a escrita**, embora os atos processuais precisem ser reduzidos a termo, para fins de documentação do processo.

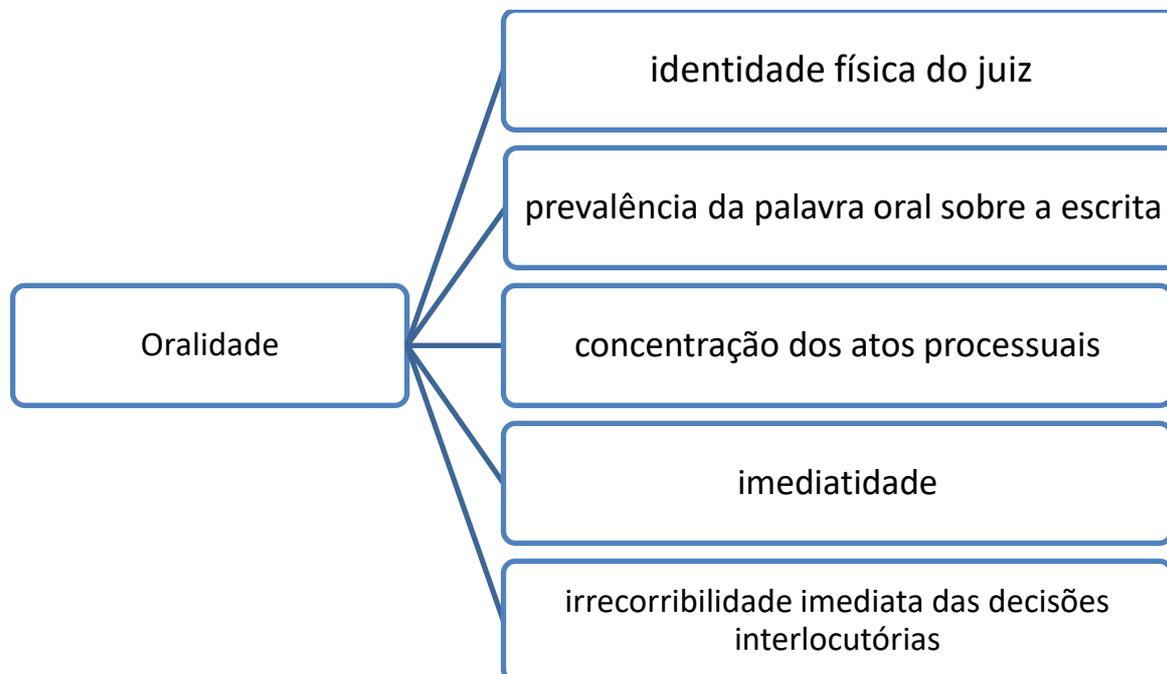
Embora também seja aplicável ao processo civil, o princípio da oralidade adquire maior relevo no Direito Processual do Trabalho, podendo ser extraído de diversos dispositivos celetistas.

Para Mauro Schiavi, o princípio da oralidade se subdivide em **5 subprincípios**:

- ✓ Princípio da identidade física do juiz;
- ✓ Prevalência da palavra oral sobre a escrita;
- ✓ Concentração dos atos processuais;
- ✓ Imediatidade; e
- ✓ Irrecorribilidade imediata das decisões interlocutórias.

⁶⁷ SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho : de acordo com o novo CPC, reforma trabalhista – Lei n. 13.467/2017 e a IN. n. 41/2018 do TST – 15. ed. – São Paulo : LTr, 2018, p. 132 - 136





Princípio da identidade física do juiz

O princípio da identidade física do juiz determina que " o juiz que instruiu o processo, que colheu diretamente a prova, deve julgá-lo, pois possui melhores possibilidades de valorar a prova, uma vez que a colheu diretamente, tomou contato direto com as partes e testemunhas"⁶⁸.

O fundamento do princípio da identidade física reside na constatação de que o juiz que colheu diretamente a prova e teve contato pessoal com as partes e testemunhas, presenciando suas reações, comportamentos e postura, está mais apto a extrair conclusões mais precisas e a proferir julgamento que melhor retrate a realidade dos fatos. O princípio da identidade física do juiz estava previsto no artigo 132 do CPC/73, *in verbis*:

Art. 132. **O juiz, titular ou substituto, que concluir a audiência julgará a lide, salvo se estiver convocado, licenciado, afastado por qualquer motivo, promovido ou aposentado, casos em que passará os autos ao seu sucessor.**

⁶⁸ SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho : de acordo com o novo CPC, reforma trabalhista – Lei n. 13.467/2017 e a IN. n. 41/2018 do TST – 15. ed. – São Paulo : LTr, 2018, p. 137

Todavia, o TST, na vigência do CPC de 1973, consolidou o entendimento de que não se aplicava o princípio da identidade física do Juiz no Processo do Trabalho, em face da existência de representação classista, inclusive editou a Súmula 136, que previa que "*não se aplica às Varas do Trabalho o princípio da identidade física do juiz*".

Ocorre que, mesmo depois da extinção da representação classista pela EC n. 24/99, o TST manteve a Súmula 136, entendimento que somente foi revisto em 2012, quando a Súmula 136 foi cancelada por meio da Resolução 185/2012.

O cancelamento da Súmula n. 136 do TST em 2012 indicava que o princípio da identidade física do juiz seria aplicado na Justiça do Trabalho.

Todavia, o CPC de 2015 não previu o princípio da identidade física do Juiz, de modo que o referido princípio não tem mais aplicação no processo civil nem no trabalhista.

Princípio da prevalência da palavra oral sobre a escrita

No processo do trabalho, "a palavra oral prevalece sobre a escrita, priorizando-se o procedimento de audiência, em que as razões das partes são aduzidas de forma oral, assim como a colheita da prova"⁶⁹.

Esse princípio fica evidente em diversos dispositivos da CLT, tais como o art. 840 da CLT, que trata da reclamação verbal; os arts. 843 a 845, que exigem a presença das partes em audiência; o art. 847 da CLT, que prevê a apresentação de defesa oral, em audiência, no prazo de 20 minutos; o art. 850, que faculta a apresentação de razões finais orais, no prazo de 10 minutos; o art. 850, parágrafo único, que trata da prolação da sentença após o término da instrução, em audiência.

Constata-se, pois, que, no processo do trabalho, "as partes se dirigem direta e oralmente ao magistrado, formulando requerimento, perguntas, protestos, contraditas, produzindo razões finais (debates orais), etc.

⁶⁹ SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho : de acordo com o novo CPC, reforma trabalhista – Lei n. 13.467/2017 e a IN. n. 41/2018 do TST – 15. ed. – São Paulo : LTr, 2018, p. 139



E, assim como as partes, o magistrado, também oralmente, decidirá as questões em audiência, mandando fazer o registro em ata⁷⁰.

Não obstante a prevalência da palavra oral, os atos de documentação do processo devem ser escritos.

Princípio da concentração dos atos processuais

Por meio desse princípio, os atos processuais devem concentrar-se em um único momento, a audiência UNA, de conciliação, instrução e julgamento.

No direito processual do trabalho, em “audiência única, praticamente todos os atos do procedimento são levados a efeito. Nessa ocasião, o Juiz do Trabalho toma contato com a petição inicial, formula a primeira proposta de conciliação; o reclamado poderá apresentar sua resposta, os incidentes processuais são resolvidos, o processo é instruído e, posteriormente, julgado”⁷¹.

Nesse sentido, dispõem os artigos 849 e 852-C da CLT, que tratam, respectivamente, da audiência no rito ordinário e sumaríssimo, *in verbis*:

Art. 849. **A audiência de julgamento será contínua**; mas, se não for possível, por motivo de força maior, concluí-la no mesmo dia, o juiz ou presidente marcará a sua continuação para a primeira desimpedida, independentemente de nova notificação.

Art. 852-C. **As demandas sujeitas a rito sumaríssimo serão instruídas e julgadas em audiência única**, sob a direção de juiz presidente ou substituto, que poderá ser convocado para atuar simultaneamente com o titular.

⁷⁰ SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho : de acordo com o novo CPC, reforma trabalhista – Lei n. 13.467/2017 e a IN. n. 41/2018 do TST – 15. ed. – São Paulo : LTr, 2018, p. 139

⁷¹ SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho : de acordo com o novo CPC, reforma trabalhista – Lei n. 13.467/2017 e a IN. n. 41/2018 do TST – 15. ed. – São Paulo : LTr, 2018, p. 140



O princípio da concentração dos atos processuais traz diversos **benefícios** para o processo do trabalho, tais como a **celeridade e economia processual**, pela realização do maior número de atos processuais possíveis em um curto espaço de tempo, além de propiciar ao Juiz do Trabalho uma maior **compreensão do conflito de interesses** posto em Juízo, etc.

Princípio da imediatidade

Pelo princípio da imediatidade, **os atos instrutórios deverão realizar-se na presença do Juiz, que poderá formar melhor seu convencimento.**

Para Mauro Schiavi, no processo do trabalho, "há uma maior interação entre juiz e partes e também entre partes e juiz e testemunhas; há a comunicação direta entre as partes e partes e juiz na audiência, maior concentração do processo na figura do juiz e possibilidade de exercício de amplos poderes instrutórios em audiência"⁷², tornando o contraditório mais efetivo e democratizando o processo.

Tal princípio também está previsto no CPC, conforme previsão constante dos artigos 139, VIII, e 481 do CPC, aplicáveis subsidiariamente ao processo do trabalho, por força do artigo 769 da CLT:

Art. 139, VIII, do CPC. determinar, a qualquer tempo, o comparecimento pessoal das partes, para inquiri-las sobre os fatos da causa, hipótese em que não incidirá a pena de confesso;

Art. 481 do CPC. O juiz, de ofício ou a requerimento da parte, pode, em qualquer fase do processo, inspecionar pessoas ou coisas, a fim de se esclarecer sobre fato que interesse à decisão da causa.

Ressalte-se, todavia, que o Tribunal Superior do Trabalho entendeu, por meio do **artigo 11 da IN n. 39 do TST**, que **não se aplica ao processo do trabalho o artigo 459 do CPC**, que permite a formulação de perguntas diretamente pelas partes à testemunha.

⁷² SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho : de acordo com o novo CPC, reforma trabalhista – Lei n. 13.467/2017 e a IN. n. 41/2018 do TST – 15. ed. – São Paulo : LTr, 2018, p. 140



Princípio da irrecorribilidade imediata das decisões interlocutórias

O princípio em estudo preconiza que **as decisões interlocutórias, na Justiça do Trabalho, não são recorríveis de imediato, mas apenas no momento do recurso da decisão definitiva.**

Nesse sentido, dispõe o artigo 893, § 1º, da CLT:

Art. 893, § 1º, da CLT. Os incidentes do processo são resolvidos pelo próprio Juízo ou Tribunal, admitindo-se a apreciação do merecimento das decisões interlocutórias somente em recursos da decisão definitiva.

O princípio da irrecorribilidade imediata das interlocutórias decorre do princípio da oralidade, imprimindo maior celeridade e agilidade ao procedimento.



O princípio da irrecorribilidade imediata **não impede** o recurso em face das decisões interlocutórias, apenas posterga o recurso para o momento do recurso da decisão definitiva. Vale dizer, **as decisões interlocutórias são recorríveis, só não o são de imediato!**

O tema será objeto de estudo mais aprofundado em momento oportuno, mas é importante consignar que o princípio da irrecorribilidade imediata das decisões interlocutórias admite exceções, previstas na **Súmula 214 do TST**:



SUM-214 DECISÃO INTERLOCUTÓRIA. IRRECORRIBILIDADE

Na Justiça do Trabalho, nos termos do art. 893, § 1º, da CLT, **as decisões interlocutórias não ensejam recurso imediato, salvo nas hipóteses de decisão:** a) de Tribunal Regional do Trabalho contrária à Súmula ou Orientação Jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho; b) suscetível de impugnação mediante recurso para o mesmo Tribunal; c) que acolhe exceção de incompetência territorial, com a remessa dos autos para Tribunal Regional distinto daquele a que se vincula o juízo excepcionado, consoante o disposto no art. 799, § 2º, da CLT.

PRINCÍPIO DA EXTRAPETIÇÃO

No sistema dispositivo, acolhido no Brasil, o juiz tem atuação condicionada à vontade das partes, cabendo ao interessado propor a ação, bem como definir seus limites objetivos e subjetivos (artigos 2º, 141 e 492 do CPC).

Todavia, o princípio da extrapetição admite, **nas hipóteses legalmente previstas**, que o juiz defira pedidos não veiculados na petição inicial.

O princípio da extrapetição está intimamente relacionado com os pedidos implícitos do processo civil, em que se permite, por exemplo, a incidência de juros e correção monetária, ainda que não postulados na inicial (art. 322, § 1º, do CPC).

No direito processual do trabalho, também podem ser citados alguns exemplos em que se admite a aplicação desse princípio:



CLT, Art. 137 - Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 134, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração.

§ 2º - A sentença cominará pena diária de 5% (cinco por cento) do salário mínimo da região, devida ao empregado até que seja cumprida.

[...]

CLT, Art. 467. Em caso de rescisão de contrato de trabalho, havendo controvérsia sobre o montante das verbas rescisórias, o empregador é obrigado a pagar ao trabalhador, à data do comparecimento à Justiça do Trabalho, a parte incontroversa dessas verbas, sob pena de pagá-las acrescidas de cinquenta por cento"

[...]

CLT, Art. 496 - Quando a reintegração do empregado estável for desaconselhável, dado o grau de incompatibilidade resultante do dissídio, especialmente quando for o empregador pessoa física, o tribunal do trabalho poderá converter aquela obrigação em indenização devida nos termos do artigo seguinte.



JURISPRUDÊNCIA

Súmula 211 do TST - Os juros de mora e a correção monetária incluem-se na liquidação, ainda que omissa o pedido inicial ou a condenação.

Súmula 396, II, do TST - Não há nulidade por julgamento “extra petita” da decisão que deferir salário quando o pedido for de reintegração, dados os termos do art. 496 da CLT.

PRINCÍPIO DO *JUS POSTULANDI*

O princípio do *jus postulandi* consubstancia-se no direito de postular em juízo pessoalmente, sem a presença de advogado.

Na Justiça do Trabalho, via de regra, não há necessidade de a parte se fazer representar em juízo por advogado para ter sua demanda apreciada. A capacidade postulatória é conferida, pois, ao empregado e empregador, e não apenas aos advogados.

O artigo 791 da CLT consagra o *jus postulandi* na Justiça do Trabalho, ao assegurar às partes o direito de propor ação trabalhista diretamente e de acompanhá-la até o final. Cabe a transcrição:

Art. 791 - Os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final.

No mesmo sentido, dispõe o artigo 839, "a", da CLT, *in verbis*:

Art. 839 - A reclamação poderá ser apresentada:

a) pelos empregados e empregadores, pessoalmente, ou por seus representantes, e pelos sindicatos de classe;

Após a promulgação da Constituição Federal de 1988, houve questionamentos a respeito da recepção do *jus postulandi* pela Constituição, diante da redação do artigo 133, que estabelece ser o advogado indispensável à administração da Justiça. Todavia, o STF, na ADI 1.127/DF, entendeu que a presença do advogado pode ser dispensada em certos atos jurisdicionais, sendo mantido o *jus postulandi* da Justiça do Trabalho.

A respeito do alcance do *jus postulandi*, a foi editada a **Súmula 425 do TST**, cujo teor ora se transcreve:





SUM-425 JUS POSTULANDI NA JUSTIÇA DO TRABALHO. ALCANCE

O jus postulandi das partes, estabelecido no art. 791 da CLT, limita-se às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, **não alcançando** a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança e os recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho.

Cabe salientar que a Reforma Trabalhista passou a prever o **processo de jurisdição voluntária de homologação de acordo extrajudicial**, para o qual se exige a representação das partes por advogado, vedada a representação por advogado comum.

Desse modo, a **Súmula 425 do TST** deve ser atualizada para incluir a figura jurídica introduzida pela Reforma Trabalhista.



Aplica-se o jus postulandi

- ✓ Nas varas do trabalho e no TRT.

Não se aplica o jus postulandi:

- ✓ Ação rescisória;
- ✓ Ação cautelar;
- ✓ Mandado de Segurança;
- ✓ Recursos de competência do TST;
- ✓ Acordo extrajudicial.

Cabe salientar que, com a EC n. 45/2004, surgiram **divergências sobre a aplicação do jus postulandi nas ações decorrentes de relações de trabalho diversas da relação de emprego**, ajuizadas na Justiça do Trabalho por força da ampliação da competência constitucional. Todavia, o TST tem entendido que o **jus postulandi das partes está restrito às Reclamações Trabalhistas decorrentes de relação de emprego**. Nesse sentido, cita-se o seguinte precedente:



"RECLAMAÇÃO. AUSÊNCIA DE CAPACIDADE POSTULATÓRIA E DOS PRESSUPOSTOS DE CABIMENTO PREVISTOS NO ARTIGO 988 DO CPC/2015. Embora seja possível o ajuizamento de reclamação nos tribunais da Justiça do Trabalho, diante dos termos dos artigos 988, § 1º, do



CPC/2015 e do artigo 3º da Instrução Normativa nº 39/2016, esta reclamação revela-se inadmissível, seja pela falta de capacidade postulatória do reclamante, seja por não se amoldar às hipóteses previstas para o seu cabimento. Com efeito, observa-se dos autos que o reclamante postula em causa própria e não comprova sua condição de advogado regularmente inscrito nos quadros da Ordem dos Advogados do Brasil, o que inviabiliza o conhecimento desta reclamação, nos termos da jurisprudência pacífica do Supremo Tribunal Federal, de que é obrigatória a capacidade postulatória mediante a referida habilitação técnica legal, por não haver a lei excepcionado essa exigência para o seu ajuizamento. Dessa forma, diante desse entendimento da excelsa Corte, **não há como sequer cogitar-se da aplicação, ao caso, do jus postulandi consagrado no âmbito da Justiça do Trabalho pelo artigo 791 da CLT. Até porque, conforme dicção do aludido dispositivo, esse direito de postular pessoalmente é aplicável às lides decorrentes da relação de emprego, ao passo que, no caso, a lide se limita ao âmbito sindical, de competência da Justiça do Trabalho em virtude da ampliação conferida pela Emenda Constitucional nº 45/2004, circunstância que, conforme ilação extraída do artigo 5º da Instrução Normativa nº 27/2005 do TST, não é suscetível de viabilizar o jus postulandi**. Vem a calhar, ainda, a aplicação da mesma ratio decidendi que culminou na edição da Súmula nº 425 do TST, segundo a qual "O jus postulandi das partes, estabelecido no art. 791 da CLT, limita-se às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, não alcançando a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança e os recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho", de cuja redação não consta referência à reclamação, pois editada quando não havia, ainda, referido instrumento jurídico no âmbito dos tribunais da Justiça do Trabalho. Esta reclamação igualmente não se viabiliza em virtude de não se amoldar às hipóteses previstas para o seu cabimento, contidas no artigo 988 do CPC/2015. Percebe-se dessa norma que a reclamação é um instrumento processual cujas finalidades consistem em preservar a competência e a autoridade das decisões de tribunais, garantir a eficácia de enunciado de súmula vinculante e precedente do Supremo Tribunal Federal em controle concentrado de constitucionalidade, bem como assegurar a observância das decisões proferidas nos julgamentos de incidentes de resolução de demandas repetitivas e de assunção de competência. No caso, entretanto, o reclamante não indica qual a competência do Tribunal Superior do Trabalho que teria sido usurpada ou qual decisão sua não fora observada, muito menos explicita enunciado de súmula vinculante ou outro precedente obrigatório previsto nos incisos III e IV do artigo 988 do CPC/2015 que viabilizassem o conhecimento da sua reclamação. Na realidade, como se observa das próprias razões desta reclamação, o reclamante a utiliza como sucedâneo de recurso para obter, de forma transversa, a revisão da decisão proferida pela Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região, procedimento inadmissível, na esteira da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e do Superior Tribunal de Justiça. Dessa forma, por qualquer prisma que se analise, esta reclamação revela-se inadmissível. Processo extinto, sem resolução de mérito, na forma do artigo 485, incisos I e IV, do CPC/2015" (Rcl-20103-47.2016.5.00.0000, Órgão Especial, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 19/12/2016).





HORA DE
PRATICAR!

(MPT/PGT - Procurador - 2008) Julgue as seguintes proposições acerca dos princípios de natureza processual: [...] II - o princípio do *jus postulandi*, inscrito na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988

Comentários

A assertiva está **CORRETA**. Embora tenha havido questionamentos acerca da recepção do *jus postulandi* pelo artigo 133 da Constituição Federal, que estabelece ser o advogado "indispensável à administração da Justiça", o **STF, na ADI 1.127/DF**, entendeu que a presença do advogado pode ser dispensada em certos atos jurisdicionais, sendo mantido o *jus postulandi* da Justiça do Trabalho.

PRINCÍPIO DA NORMATIZAÇÃO COLETIVA

A função precípua do Poder Judiciário é a de julgar conflitos, aplicando a lei ao caso concreto submetido à cognição judicial.

Todavia, o **Poder Judiciário Trabalhista, além de exercer a função judiciária típica, também desempenha a função atípica de criar normas jurídicas aplicáveis no âmbito das categorias profissional e econômicas**. Trata-se do **Poder Normativo da Justiça do Trabalho**, previsto no artigo 114, § 2º, da Constituição Federal que dispõe, *in verbis*:

Art. 114, § 2º, da Constituição Federal. Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

Dessa forma, na Justiça do Trabalho, vigora o princípio da normatização coletiva, também chamado de **jurisdição normativa ou nomogênese derivada**, que consiste na atribuição excepcional do judiciário trabalhista de criar regras próprias, dentro de seu poder normativo, aplicáveis aos trabalhadores e empregadores das categorias envolvidas no dissídio.

Cabe notar que o **poder normativo não é ilimitado**, pois o artigo 114, § 2º, da Constituição Federal prevê que ele deve respeitar *"as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente"*.



Assim, o Poder Judiciário, no exercício do poder normativo, deve observar as disposições mínimas legais e constitucionais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente pelas categorias em conflito.

Por outro lado, a Emenda Constitucional nº 45 de 2004 introduziu o requisito do **comum acordo** o ajuizamento de **dissídio coletivo de natureza econômica**, de modo que, não havendo comum acordo tácito ou expresso entre as partes, o processo deve ser julgado extinto, sem resolução de mérito, por falta de pressuposto processual.

Ressalte-se que a exigência do comum acordo aplica-se aos dissídios coletivos de natureza econômica, não abrangendo os dissídios coletivos de natureza jurídica. Ademais, a teor do artigo 114, § 3º, da Constituição Federal, na hipótese de greve em atividade essencial, *“com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito”*.

RESUMO

○ HISTÓRIA DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

Divide-se em **4 fases**:

✓ **Fase de institucionalização, que se subdivide em 3 períodos:**

No primeiro: surgem os **Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem**, instituídos pela Lei N. 1.637/1907, sendo que a conciliação era regida pelo Regimento Interno do próprio Conselho, ao passo que a arbitragem, pelo Direito Comum;

No segundo: passa a existir o **Patronato Agrícola, em São Paulo**, a fim de solucionar as controvérsias entre proprietários rurais e camponeses (1911) e os **Tribunais Rurais de São Paulo** (Lei n. 1.869/1922), destinados a compor os conflitos de interesses decorrentes da execução de contratos de serviços agrícolas, não excedentes de quinhentos mil-réis.

No terceiro: são instituídas as **Comissões Mistas de Conciliação** (Decreto n. 21.396/1932) e as **Juntas de Conciliação e Julgamento** (Decreto n. 22.132/1932). As primeiras com competência para conciliar os dissídios coletivos; e as segundas para conciliar e julgar os dissídios individuais entre empregados e empregadores. As Comissões Mistas tinham competência meramente conciliatória, já que a decisão incumbia ao Ministro do Trabalho, mediante laudo arbitral. Já as decisões das Juntas de Conciliação e Julgamento eram executadas pelos Juízes Federais.

✓ **Fase de constitucionalização**

Caracteriza-se pela **previsão constitucional expressa da Justiça do Trabalho nas Constituições de 1934 e 1937, embora ainda como órgão integrante do Poder Executivo**. A Justiça do Trabalho se compunha das



seguintes instâncias: Juntas de Conciliação e Julgamento; Conselhos do Trabalho e Conselho Nacional do Trabalho.

✓ Fase de incorporação

A **Justiça do Trabalho foi incorporada ao Poder Judiciário**, por meio do Decreto-lei n. 9.777/1946, recepcionado **pela Constituição de 1946**, primeira a mencionar a Justiça do Trabalho como órgão integrante do Poder Judiciário. Os antigos Conselhos Nacional e Regionais foram transformados em Tribunal Superior do Trabalho e Tribunais Regionais do Trabalho, respectivamente. A **Constituição Federal de 1967** e a posterior **Emenda Constitucional n. 1 de 1969** mantiveram a estrutura da Justiça do Trabalho em moldes similares à prevista na Constituição de 1946.

A **Constituição Federal de 1988** não trouxe muitas modificações em relação à estrutura da Justiça do Trabalho, inclusive **manteve a representação classista**, por meio da qual a jurisdição trabalhista era exercida em conjunto por um Juiz Togado (concurado) e dois Juizes leigos, representando os empregados e os empregadores, a qual foi **extinta apenas com a Emenda Constitucional n. 24, de 1999**.

A **Emenda Constitucional n. 45, de 2004** ampliou significativamente a competência material da Justiça do Trabalho, que passou a abranger não apenas as relações de emprego, travadas entre empregado e empregador, com os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT; mas também as relações de trabalho lato sensu, bem como as ações especiais decorrentes de matérias trabalhistas.

✓ Fase atual

Caracteriza-se por uma **crise de efetividade da Justiça do Trabalho**, relacionada à sobrecarga de processos e à alta litigiosidade da sociedade pós-industrial, desafiando o operador do Direito buscar novas formas de restaurar a celeridade característica desta Especializada, por meio da coletivização dos processos, do uso de métodos alternativos de solução de conflitos, bem como do emprego das inovações trazidas pelo Código de Processo Civil de 2015.

○ CONCEITO DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

Conjunto de **princípios, regras e instituições**, que regulam o funcionamento dos órgãos da Justiça do Trabalho, e tem por finalidade concretizar os direitos sociais trabalhistas, pacificando os conflitos de interesse entre capital e o trabalho.

○ FINALIDADE DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

- ✓ assegurar o acesso do trabalhador à Justiça do Trabalho;
- ✓ efetivar a legislação trabalhista e social;
- ✓ dirimir, com justiça, o conflito trabalhista.

○ NATUREZA JURÍDICA DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO



O direito processual do trabalho integra o **ramo do Direito Público**, já que suas normas se destinam a regular a relação jurídica processual, que tem como um dos partícipes o Estado-Juiz.

Em se tratando de ramo do Direito Público, suas **normas são marcadamente cogentes e inderrogáveis** pela vontade das partes, **editadas privativamente pela União**, conforme artigo 22, I, da Constituição Federal.

○ AUTONOMIA DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

A doutrina **diverge a autonomia do Direito Processual do Trabalho**, existindo, basicamente, **duas correntes** a respeito do tema: **monistas e dualistas**.

↳ Para os **MONISTAS**, o Direito Processual do Trabalho é mero **desdobramento do Direito Processual Civil**, não possuindo princípios e institutos próprios capazes de justificar sua autonomia.

↳ Já para os **DUALISTAS**, o Direito Processual do Trabalho é **autônomo** em relação ao Direito Processual Civil. É **majoritária na doutrina**. São **evidências da autonomia do Direito Processual do Trabalho**, portanto:

- ✓ **Princípios Peculiares:** embora o Direito Processual do Trabalho compartilhe diversos princípios com o Direito Processual Civil, alguns princípios são peculiares à processualística laboral, dentre os quais podem-se citar o princípio protetor, o princípio da conciliação e o princípio da normalização coletiva, que serão estudados adiante.
- ✓ **Legislação específica:** o Direito Processual do Trabalho conta com uma vasta legislação específica, dispondo de Título próprio na CLT (Título VIII – da Justiça do Trabalho) e de legislação especial (Lei n.º 5.584/70 e Lei n.º 7.701/88). Assim, a inexistência de um Código próprio não elide o critério da autonomia legislativa. Outra evidência desse requisito é o fato de o artigo 769 da CLT e o artigo 15 do CPC reconhecerem a CLT como fonte principal do Direito Processual do Trabalho, atribuindo ao Direito Processual Comum apenas a função auxiliar de suprir lacunas.
- ✓ **Institutos próprios:** o Direito Processual do Trabalho possui uma Justiça especializada, com órgãos próprios (Juizes do Trabalho, TRTs e TST), estruturada pelos artigos 111 a 116 da Constituição Federal. Além disso, a Justiça do Trabalho exerce o Poder Normativo, consistente em atribuição anômala de criar condições gerais de trabalho destinadas a viger no âmbito das categorias profissional e econômica (Art. 114, §§ 1º a 3º, da CF), por meio dos dissídios coletivos de natureza econômica, jurídica e de greve, de competência originária dos Tribunais, que serão estudados adiante.
- ✓ **Autonomia doutrinária:** existência de diversas obras específicas de Direito Processual do Trabalho.
- ✓ **Autonomia didática:** o Direito Processual tem sido ofertado, como disciplina separada, na grade curricular da maioria das instituições de ensino superior.

○ FONTES DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

A expressão fontes do direito é metafórica, remetendo à ideia de água de brota da fonte, tal como o direito surge da convivência social.

A doutrina costuma classificar fontes do direito em dois grandes blocos: fontes materiais e fontes formais.



↳ As **fontes materiais** correspondem aos fatores econômicos, sociais, culturais, políticos, históricos e religiosos existentes em dada comunidade, determinantes para a elaboração do direito positivado. São, portanto, **fatores pré-jurídicos, que antecedem e influenciam a formação do Direito**.

↳ Já as **fontes formais** são os meios pelos quais o Direito se exterioriza e **correspondem ao direito positivado**.

As **fontes formais se dividem em: fontes formais diretas, fontes formais indiretas e fontes formais de explicitação**.

1. **Fonte formal direta – lei em sentido amplo** (artigo 59 da CF), cabendo ressaltar que a competência para legislar sobre Direito Processual do Trabalho é privativa da União (art. 22, I, da CF).

As principais fontes formais diretas de Direito Processual do Trabalho são:

- ✓ **Constituição Federal;**
- ✓ **Leis processuais trabalhistas:** CLT (art. 643 e seguintes) e legislação especial (Lei n. 5.584/70 e Lei n. 7.701/88);
- ✓ **Legislação processual comum:** CPC e demais leis processuais compatíveis com o Processo do Trabalho, como a Lei n. 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor), a Lei n. 7.347/85 (Lei da Ação Civil Pública), etc., aplicáveis na forma do artigo 769 da CLT;
- ✓ **Regimentos internos,** resoluções, instruções normativas e atos normativos dos Tribunais.

2. **Fonte formal indireta - jurisprudência e a doutrina.**

- ✓ A **jurisprudência** consiste em decisões reiteradas dos Tribunais sobre determinada matéria. Quando a jurisprudência é uniforme, são editadas súmulas, que contêm o resumo da jurisprudência sedimentada dos Tribunais.

OBS.: A **súmula vinculante**, introduzida pela EC n.º 45/2004, **dada a produção de efeitos erga omnes e eficácia vinculante** em relação aos demais órgãos do Poder Judiciário, e à Administração Pública direta e indireta, **têm caráter de fonte formal direta**; e não de fonte informal indireta.

- ✓ A **doutrina** corresponde ao conjunto de leituras sistematizadas da ordem jurídica pelos juristas e estudiosos do Direito em geral. Embora a doutrina exerça um papel fundamental na interpretação e aplicação do Direito, influenciando o legislador e a jurisprudência, **há divergências sobre seu efetivo papel de fonte do direito**. Nesse sentido, Mauro Schiavi defende que a doutrina não é fonte do direito, já que não emanada de um órgão de poder.

3. **Fontes formais de explicitação**, também conhecidas como fontes integrativas, são a **analogia, os costumes, os princípios gerais do direito e a equidade**.

- ✓ A **analogia** consiste no recurso pelo qual o Juiz, verificando a existência de lacuna normativa em relação ao caso apreciado, recorre a uma norma legal reguladora de situação jurídica similar.



- ✓ O **costume** é constituído pelo uso reiterado de determinada conduta processual (elemento objetivo), acrescido do elemento subjetivo, consistente na convicção de sua obrigatoriedade.
- ✓ Os **princípios gerais do direito** são preceitos consagrados pela ciência jurídica, que também exercem a função de fonte supletiva - art. 8º da CLT.
- ✓ A **equidade** está relacionado à ideia de justiça. Origina-se do latim *aequitas*. Trata-se de fonte formal de explicitação ou integrativa no direito processual do Trabalho (artigo 8º da CLT) e no direito processual civil (artigo 140, parágrafo único, do CPC).

OBS.: A doutrina costuma diferenciar o **juízo por equidade** do **juízo com equidade**. **Juízo por equidade** ocorre quando o Juiz, deixando de lado a lei, adota a decisão que lhe pareça mais justa no caso concreto. Depende de autorização legal (artigo 140, parágrafo único, do CPC). Constitui exemplo no direito processual do trabalho de juízo por equidade a previsão contida no artigo 766 da CLT. Já o **juízo com equidade** é o **juízo com justiça**, em que o Juiz, embora **sem desconsiderar a lei**, abranda seu rigor no caso concreto. Tal é o que ocorre na hipótese prevista no artigo 852-I, § 1º, da CLT.

○ HERMENÊUTICA DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

Abrange a **interpretação, a integração e a aplicação da lei**, cabendo à primeira a determinação do sentido da lei; à segunda, o suprimento de omissões ou lacunas do sistema jurídico; e à terceira, a incidência das normas jurídicas aos casos concretos.

INTERPRETAÇÃO

Interpretar a lei é atribuir-lhe um significado. Os **métodos de interpretação do processo do trabalho** são idênticos aos da teoria geral do direito, quais sejam, o gramatical, o lógico, o teleológico, o sistemático e o histórico.

- ✓ **GRAMATICAL:** Baseia-se nas regras e métodos da lingüística. Examina o significado das palavras e o modo como estão conectadas. É o primeiro método de aproximação do intérprete em relação ao texto a ser interpretado, mas não pode ser o único, sob pena de chegar a resultados insatisfatórios.
- ✓ **LÓGICO:** Busca o sentido da norma, valendo-se de mecanismos da lógica formal. A partir de produzida, a lei encarna uma vontade própria, não sendo mera exteriorização da vontade de pessoa ou entidade. Verifica-se a *ratio legis*, a mens legis, o pensamento contido na lei. Ex: Todos os homens são mortais. Pedro é homem. Logo, Pedro é mortal.
- ✓ **TELEOLÓGICO:** Subordina o processo interpretativo aos fins visados pela norma jurídica. O intérprete deve buscar, no processo de interpretação, os objetivos pretendidos pela legislação examinada. O método teleológico foi positivado pelo legislador, como se constata da expressão “fins sociais”, contida nos artigos 852-I, § 1º, da CLT e art. 5º LINDB.
- ✓ **SISTEMÁTICO:** Busca a harmonização da norma ao conjunto do sistema jurídico. É a interpretação que insere a norma ordenamento jurídico, a fim de desvendar seu alcance. Não se pode isolar a norma, mas sim colocá-la em contato com outras normas do sistema. A norma faz parte de uma estrutura e seu sentido só pode ser reconhecido através de seu relacionamento recíproco.



- ✓ **HISTÓRICO:** Reconstituição, por meio do processo interpretativo, da *occasio legis*, a fim de compreender a vontade efetiva do legislador, bem como as necessidades sociais existentes no instante de elaboração da norma jurídica.

Após a utilização dos métodos acima descritos, podem ser produzidos os seguintes os seguintes **resultados da interpretação**: declarativo, extensivo e restritivo.

- ✓ **DECLARATIVA:** Conclui que a expressão linguística da norma corresponde à exata vontade e ao sentido da norma.
- ✓ **EXTENSIVA:** A expressão linguística da norma jurídica é menos ampla que o sentido objetivado por ela. Cabe ao interprete ampliar o sentido do texto formal expresso, para alcançar o sentido real da norma.
- ✓ **RESTRITIVA:** A expressão linguística da norma jurídica é mais ampla que o exato sentido por ela almejado. O legislador disse mais do que queria, cabendo ao intérprete reduzir o sentido do texto formal expresso para alcançar o sentido real da norma. A título de exemplo, devem ser interpretadas restritivamente a transação e a renúncia.

Para a doutrina moderna, **os métodos de interpretação da hermenêutica jurídica tradicional não resolvem todas as situações**, em razão da **Constitucionalização do Direito**, inclusive no tocante ao Direito Processual.

Diante da Constitucionalização do Direito, o **Direito Processual - inclusive o Direito Processual do Trabalho - deve ser ordenado, disciplinado e interpretado de acordo com as regras e os princípios constantes na Constituição Federal** - Art. 1º do CPC.

Assim, deve-se recorrer aos **5 métodos de interpretação constitucional**: princípio da unidade; princípio da interpretação conforme a Constituição; princípio da máxima efetividade; princípio da força normativa da Constituição; e princípio da proporcionalidade.

INTEGRAÇÃO

Integração jurídica consiste no processo de **preenchimento das lacunas normativas** verificadas em um caso concreto, mediante o recurso a outras fontes que regulam casos semelhantes.

O Direito Processual do Trabalho não conta com um Código próprio, tal como ocorre com o Processo Civil, havendo poucas normas na CLT sobre processo laboral (artigos 643 e seguintes), além de dispositivos na legislação esparsa (Leis n. 5.584/70 e 7.701/88).

Diante da exiguidade de normas processuais trabalhistas, a CLT prevê, no artigo 769, a possibilidade de **aplicação subsidiária do Direito Processual Comum**, desde que presentes os seguintes requisitos:

- ✓ **Omissão** da CLT e da legislação esparsa laboral;
- ✓ **Compatibilidade** com as regras, princípios e valores do Direito Processual do Trabalho.

A **CLT** prevê recurso a **fontes subsidiárias diferentes** nas fases de conhecimento e de execução.



- O **artigo 769 da CLT**, aplicável à **fase de conhecimento**, prevê que: "*Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título*". Havendo omissão da CLT ou da legislação esparsa acerca de normas processuais na fase de conhecimento, o artigo 769 da CLT determina que o operador do Direito recorra ao Direito Processual Comum em primeiro lugar. Assim, **na fase de conhecimento, a primeira fonte de integração é o Direito Processual Comum**.
- Em relação à **fase de execução**, o **artigo 889 da CLT** dispõe expressamente que: "*Aos trâmites e incidentes do processo da execução são aplicáveis, naquilo em que não contravierem ao presente Título, os preceitos que regem o processo dos executivos fiscais para a cobrança judicial da dívida ativa da Fazenda Pública Federal.*" **Na fase de execução, a primeira fonte de integração é a Lei n.º 6.830/80** e, somente em caso de permanecer a omissão, é que haverá aplicação do Direito Processual Comum, como determinam os artigos 769 da CLT e 1º da Lei n. 6.830/80.

O **CPC de 2015** trouxe regra diversa acerca da integração no processo do trabalho, ao estabelecer:

"Na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, as disposições deste Código lhes serão aplicadas supletiva e subsidiariamente".

Tal norma determina a **incidência do CPC de forma supletiva e subsidiária** ao processo trabalhista, **e não apenas subsidiariamente**, como previsto na CLT. Além disso, a **aplicação do CPC aos omissos é direta, não se exigindo a compatibilidade** com as regras, os princípios e os valores do processo trabalhista, contrariando a regra do artigo 769 celetista.

Surgiram **divergências** acerca da **revogação do artigo 769 da CLT pelo artigo 15 do CPC**.

Prevaleceu a corrente que defende que o artigo 15 do CPC não revogou o artigo 769 da CLT, já que o dispositivo celetista é norma específica de direito processual do trabalho. Para essa corrente, **os referidos dispositivos legais devem ser harmonizados**, aplicando-se o CPC/2015 ao processo do trabalho, supletiva e subsidiariamente, em caso de omissão da legislação laboral e desde que haja compatibilidade com as regras, princípios e valores do processo do trabalho (**Art. 1º da IN n. 39/2016**).

- ✓ A **aplicação supletiva** do CPC, portanto, ocorre nos casos em que o direito processual do trabalho disciplina o instituto, embora não completamente. Ex: suspeição e impedimento do Juiz.
- ✓ Já a **aplicação subsidiária** tem lugar nos casos em que a legislação processual trabalhista não disciplina determinado instituto. Ação rescisória, tutela antecipada, etc.

Espécies de lacunas no sistema processual:

- ✓ **Lacuna normativa:** quando não existe norma para o caso concreto.
- ✓ **Lacuna ontológica:** quando existe norma para o caso concreto, porém a norma está desatualizada e ultrapassada pelos fatos sociais.
- ✓ **Lacuna axiológica:** quando existe norma para o caso concreto, porém a aplicação dessa norma conduz a um resultado injusto.



A respeito da aplicação das inovações do CPC/2015 ao processo do trabalho, nos casos em que a lei trabalhista não for omissa (não houver lacuna normativa), mas estiver ultrapassada pelos fatos sociais (lacuna ontológica) ou conduzir a um resultado injusto (lacuna axiológica), existem **duas correntes**:

- **1º corrente: restritiva**: as normas do Processo Civil **somente incidem no Processo do Trabalho quando houver lacuna normativa** tanto da CLT como da legislação esparsa, com fundamento no princípio do devido processo legal.
- **2º corrente: evolutiva**: defende a aplicação do CPC ao Processo do Trabalho nos **casos de lacuna ontológicas e axiológicas** da legislação processual trabalhista.

O **Tribunal Superior do Trabalho** tem adotado a **corrente restritiva** em relação a alguns avanços trazido pelo CPC, notadamente na fase de execução, por entender que a CLT dispõe de norma própria.

APLICAÇÃO

A aplicação do direito corresponde à **subsunção do caso concreto à norma jurídica** e pressupõe um processo prévio de interpretação e integração, levando em conta a justiça e eficácia do texto normativo.

O artigo 5º da LINDB dispõe que, "*na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum*".

Já o CPC/2015 - sob a influência do fenômeno da Constitucionalização do Direito -, reforça o dever do juiz de atender aos fins sociais da lei e às exigências do bem comum, acrescentando, ainda, a **obrigação de resguardar e promover os valores e as normas constitucionais**.

○ EFICÁCIA DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

Corresponde à **aplicação da norma para produzir efeitos jurídicos**.

O estudo da eficácia da norma jurídica se divide em **eficácia no tempo e eficácia no espaço**. No primeiro caso, examina-se o período no qual a norma vigorará; no segundo, o território em que a lei produzirá seus efeitos.

EFICÁCIA TEMPORAL

A eficácia da lei processual trabalhista no tempo considera:

- ✓ **Princípios da irretroatividade e do efeito imediato da lei processual**;
- ✓ Aplicação da **Teoria do Isolamento dos Atos Processuais** em relação aos processos pendentes quando do advento da lei nova;
- ✓ **Direito de recorrer** é exercido com base na **lei vigente** na data de **publicação da decisão** (Art. 915 da CLT).
- ✓ **Reforma trabalhista** - Lei n. 13467/2017: aplicação imediata aos processos em curso, respeitos os atos já praticados sob a vigência da lei anterior. Quanto às **custas processuais, honorários advocatícios e honorários periciais**, aplica-se a lei nova apenas aos processos iniciados depois de



11/11/2017 (Arts. 4º, 5º e 6º da IN n. 41/2018 do TST), por razões de segurança jurídica e mitigação dos prejuízos ao trabalhador.

EFICÁCIA NO ESPAÇO

A eficácia da lei processual trabalhista no espaço considera:

- ✓ **Princípio da territorialidade** (Arts. 13 e 16 do CPC) e 763 da CLT.
- ✓ As leis processuais trabalhistas são **aplicáveis em todo o território nacional**, alcançando tanto os **brasileiros como os estrangeiros residentes no país** (art. 5º, caput, da Constituição Federal).
- ✓ A questão da **eficácia das normas de direito processual do trabalho no espaço não se confunde com a norma de direito material aplicável em relação a determinada relação jurídica!** Pode um Juiz brasileiro decidir um conflito com base em norma de direito material estrangeira, (ex.: Art. 3º, II, da Lei n. 7.064/82). Todavia, mesmo nesses casos, as normas processuais aplicáveis ao processo judicial em curso no Brasil serão as brasileiras, em decorrência do disposto nos artigos 763 da CLT e 13 e 16 do CPC/2015.
- ✓ A **execução de sentença estrangeira no Brasil** depende de **homologação do STJ** (juízo de deliberação) - artigos 105, I, "i", da Constituição Federal e 515, VIII, e 961 do CPC.

○ PRINCÍPIOS DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

São **proposições fundamentais de um sistema**, que lhe dão coerência interna e servem de critério para sua correta interpretação e aplicação. Os princípios são dotados, basicamente, de 4 funções:

- ✓ **FUNÇÃO INFORMADORA** - trata-se de função destinada ao legislador, inspirando o processo de construção das leis e institutos jurídicos. Atua na fase política ou pré-jurídica.
- ✓ **FUNÇÃO INTERPRETATIVA** - destina-se ao intérprete, orientando a compreensão do sentido e alcance da norma jurídica. Atua na fase de interpretação das regras jurídicas.
- ✓ **FUNÇÃO INTEGRATIVA** - destinada ao preenchimento de lacunas na legislação processual. O Juiz, em caso de lacunas, deve recorrer aos princípios gerais do direito, à analogia e aos costumes (artigo 8º da CLT). Nessa hipótese, os princípios cumprem o papel de fonte supletiva do Direito.
- ✓ **FUNÇÃO SISTEMATIZADORA** - destinada a sistematizar o ordenamento jurídico, dando suporte, sentido e coerência a todas as normas jurídicas, permitindo o equilíbrio do sistema, mesmo diante das alterações normativas.

A **doutrina moderna** reconhece também a **função normativa dos princípios**, que admite a possibilidade de **incidência direta dos princípios aos casos concretos**. Vale dizer: os princípios, ao lado das regras jurídicas, compõem a categoria das normas jurídicas, e **atuam não apenas indiretamente**, exercendo as funções informadora, interpretativa, integrativa e sistematizadora do Ordenamento Jurídico, **mas também diretamente**, solucionando casos concretos.



○ PRINCÍPIOS COMUNS AO PROCESSO CIVIL E DO TRABALHO

Princípio do devido processo legal

Previsão legal: Artigo 5º, LIV, da Constituição Federal "*ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal*".

Supraprincípio, do qual derivam todos os outros: ampla defesa e contraditório, isonomia, motivação das decisões judiciais, juiz natural, etc.

Consiste no direito que assiste ao cidadão de ser processado por regras já existentes, devidamente observadas pelo Judiciário e divide-se em:

- ✓ devido processo legal formal;
- ✓ devido processo legal substancial.

O CPC, nos artigos 26, I, e 36, menciona expressamente o devido processo legal.

Princípio do juiz ou promotor natural.

Previsão legal: Artigo 5º, LIII, da Constituição Federal - "*ninguém será processado nem sentenciado senão pela autoridade competente*".

Consagra o princípio do juiz natural, que **veda a criação de Tribunal de exceção** ou de ocasião, após a ocorrência do fato. **Três consequências**, portanto, decorrem do princípio do juiz natural:

- ✓ vedação de juiz ou tribunal de exceção;
- ✓ julgamento e acusação por autoridades competentes e pré-constituídas;
- ✓ imparcialidade do Juiz.

Princípio da inafastabilidade da jurisdição

Previsão legal: Artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal - "*a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito*".

Trata-se de **preceito destinado principalmente ao legislador**, para que se abstenha de editar leis que impeçam o acesso do jurisdicionado ao Poder Judiciário.

Com base nesse princípio, o **STF**, no julgamento das **ADIs 2139**, entendeu que a submissão prévia do conflito à Comissão de Conciliação Prévia (regulada pelos arts. 625-A a 625-H da CLT) deve ser interpretada como faculdade do empregado e não condição da ação ou pressuposto processual.

Decorre desse princípio o artigo 5º, LXXIV, da Constituição Federal, que assegura "**assistência jurídica integral e gratuita** aos que comprovarem insuficiência de recursos", já que o jurisdicionado não pode ser privado do acesso à Justiça por insuficiência de recursos.



Por fim, o princípio da inafastabilidade da jurisdição tem sido interpretado também como **direito ao acesso à justiça, não apenas do ponto de vista formal, mas também substancial**, assegurando-se aos jurisdicionados o acesso a uma **ordem jurídica justa**.

Princípio do contraditório e da ampla defesa

Previsão legal: Art. 5º, LV, da Constituição Federal - "aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes".

O contraditório é formado por **dois elementos: informação e possibilidade de reação**.

Trata-se de **princípio aplicável a ambas as partes**. É o que a doutrina costuma chamar de **bilateralidade da ação e do processo**, aplicando-se a autor e ao réu.

Com base nos arts. 9º e 10 do CPC/2015, a doutrina elenca as seguintes características do contraditório:

- ✓ dever de informação
- ✓ possibilidade de reação:
- ✓ previsibilidade dos atos processuais a serem praticados:
- ✓ possibilidade de participar ativamente do procedimento e influir na formação da convicção do julgador.

O TST, por meio do **Art. 4º IN 39/2016 do TST**, entendeu aplicável os artigos 9º e 10 do CPC ao processo do trabalho, vedando a decisão com base em fundamento de fato ou de direito não submetido à prévia audiência das partes. **Ressalvou da regra**, no entanto, a decisão a que as partes tinham obrigação de prever, concernente às condições da ação, aos pressupostos processuais e aos pressupostos de admissibilidade recursal.

Princípio do duplo grau de jurisdição

Possibilidade de submissão das decisões judiciais à reapreciação por um órgão judicial, normalmente colegiado e hierarquicamente superior, por meio de um recurso voluntário.

A Constituição de 1988 não prevê o duplo grau de jurisdição expressamente, gerando **divergências sobre sua existência e natureza de garantia constitucional**.

Para Carlos Henrique Bezerra Leite, o duplo grau de jurisdição se trata de **direito humano** assegurado pela Convenção Americana sobre Direitos Humanos (22-11-1969), ratificada pelo Brasil (Decreto n. 678, de 6-11-1992), que assegura, no art. 8º, § 10, a toda pessoa o "*direito de recorrer da sentença para juiz ou tribunal superior*", e **recepcionada pelo artigo 5º, §§ 2º e 3º, da Constituição Federal como direito fundamental**.

Todavia, embora se trate de direito humano fundamental, o **princípio do duplo grau de jurisdição não é absoluto**.



São **exceções ao princípio do duplo grau**:

- ✓ Ação de competência originária do STF (CF, art. 102, I);
- ✓ Competência do STF para julgar, mediante recurso extraordinário, as causas decididas em "única" ou última instância;
- ✓ Dissídio de alçada - art. 2º, § 4º, da Lei n. 5.584/1970.

Princípio da motivação das decisões judiciais

Consiste na **obrigatoriedade de o juiz expor os motivos de fato e de direito que formaram seu convencimento**.

Previsto no artigo 93, IX, da Constituição Federal.

Permite ao cidadão exercer o controle da atividade judicial.

Acolhido expressamente no artigo 11, bem como pelo artigo 489, §1º, I a IV, do CPC, que exige fundamentação exauriente.

Art. 15 da IN n. 39/2016 - trata da aplicação do artigo 489, §1º, I a IV, do CPC ao processo do trabalho.

Princípio da publicidade dos atos processuais

Previsto no Art. 93, IX, CF/88.

A publicidade é uma garantia de cidadania e permite ao cidadão aferir, com transparência, como são os julgamentos realizados pelo Poder Judiciário.

O princípio da publicidade **não é absoluto** – Art. 189 do CPC, aplicável ao processo do trabalho, prevê os casos em que os processos correrão em **segredo de justiça**.

Princípio da isonomia

Previsão legal: Artigo 5º, caput, da Constituição Federal, ao dispor que "*todos são iguais perante a lei*".

O princípio da isonomia há de ser compreendido no seu **sentido amplo**, vale dizer, tanto na acepção formal, como na acepção substancial.

No direito processual, a **isonomia substancial garante a paridade de armas aos litigantes**, o que foi reconhecido expressamente no artigo 7º do CPC.

O sistema jurídico processual prevê **exceções ao princípio da igualdade formal**, a fim de **assegurar a isonomia substancial**. Exemplo: normas que preveem prazos processuais diferenciados para a Fazenda Pública e para o Ministério Público; reexame obrigatório em decisões contrárias aos entes públicos, etc.



No **processo do trabalho**, constituem exemplos da aplicação da isonomia substancial: isenção de custas para os beneficiários da justiça gratuita; depósito recursal devido unicamente pelo empregador condenado em pecúnia; inversão do ônus da prova à parte hipossuficiente, etc.

Princípio da razoável duração do processo

Previsão legal: Artigo 5º, inciso LXXVIII, da Constituição Federal - "*a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação*".

Positivado no CPC de 2015, no artigo 4º, ao prever: "*as partes têm o direito de **obter em prazo razoável** a solução integral do mérito, incluída a atividade satisfativa*".

Alguns fatores afetam a concretização do princípio da razoável duração do processo, tais como a deficiência de estrutura do Poder Judiciário (*déficit* de servidores e juízes, materiais e prédios adequados), o comportamento das partes litigantes e a complexidade da causa.

Por isso, a observância do princípio da razoável duração do processo, que se trata de conceito legal indeterminado, deve ser analisada no caso concreto.

O legislador criou alguns **institutos processuais para abreviar a tramitação dos feitos**, aplicáveis ao processo do trabalho por força do artigo 769 da CLT, dentre os quais se podem citar:

- ✓ Julgamento antecipado do mérito (art. 355 do CPC);
- ✓ Procedimento monitório (arts. 700 a 702 do CPC);
- ✓ Julgamento de improcedência liminar (art. 332 do CPC);
- ✓ Julgamento monocrático do relator (art. 932 do CPC);
- ✓ Prova emprestada (art. 372 do CPC);
- ✓ Tutela de evidência (art. 311 do CPC);
- ✓ Sistema de precedentes judiciais;

No **Processo do Trabalho**, constituem, ainda, exemplos de iniciativas do legislador para redução do tempo de tramitação processual a previsão dos **procedimentos sumário e sumaríssimos** (regulados, respectivamente, pela Lei n. 5.584/70 e pelos arts. 852-A até 852-I da CLT); dos **métodos extrajudiciais de solução dos conflitos** (acordo extrajudicial, comissões de conciliação prévia, arbitragem para trabalhadores hipersuficientes); da **ampliação dos poderes instrutórios do juiz** (artigo 765 da CLT).

Princípio da ação, da demanda ou da inércia

No Brasil, a **iniciativa para a propositura da ação** pertence à parte interessada, como previsto no artigo 2º do CPC: "*O processo começa por iniciativa da parte e se desenvolve por impulso oficial, salvo as exceções previstas em lei*". O princípio da ação ou da demanda também pode ser extraído dos artigos 141 e 492 do CPC.

A CLT prevê algumas exceções ao princípio da demanda ou do dispositivo, podendo-se citar:



- ✓ Reclamação Trabalhista instaurada por comunicação da Secretaria Regional do Trabalho - art. 39 da CLT;
- ✓ Execução promovida de ofício pelo Juiz na hipótese de exercício do *jus postulandi* - art. 878 da CLT;
- ✓ Instauração de instância pelo juiz presidente do Tribunal, no caso de greve - art. 856 da CLT.

Em relação à possibilidade de instauração da instância pelo presidente do TRT (art. 856 da CLT), a doutrina entende que a referida norma não foi recepcionada pelo artigo 114, §§ 1º a 3º, da Constituição Federal, especialmente após o advento da Emenda Constitucional n. 45/2004

Princípio do inquisitivo ou impulso oficial

O princípio do inquisitivo ou do impulso oficial está consagrado no artigo 2º do CPC, segundo o qual: "o processo começa por iniciativa da parte e se desenvolve por impulso oficial, salvo as exceções previstas em lei".

Embora a iniciativa para a propositura da demanda incumba à parte interessada, **uma vez iniciado o processo, ele se desenvolve por impulso oficial.**

No processo do trabalho, o **princípio do inquisitivo ganha maior relevo**, diante da redação do artigo 765 da CLT, que dispõe que "**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**".

Também são manifestações do princípio do inquisitivo:

- ✓ reclamação trabalhista instaurada pelo juiz do trabalho em face de processo administrativo oriundo da Superintendência Regional do Trabalho (art. 39 da CLT);
- ✓ execução promovida de ofício pelo magistrado, nos casos de exercício do *jus postulandi* (artigo 878 da CLT).

Princípio da instrumentalidade das formas

O princípio da instrumentalidade das formas preconiza que **o processo não é um fim em si mesmo, mas antes constitui um instrumento de efetivação do Direito e da Justiça.**

Ainda que realizado o ato de forma diversa da cominada, se ele alcançar a sua finalidade, será válido, dado o caráter instrumental do processo.

Está consagrado nos artigos 188 e 277 do CPC.

Princípio da cooperação

O processo civil contemporâneo traz uma nova tendência do **processo participativo ou cooperativo.**

Segundo Cássio Scarpinella Bueno, o magistrado tem os seguintes deveres no processo cooperativo:



- ✓ **de esclarecimento** (solicitar as partes explicações sobre o alcance de suas postulações);
- ✓ **de consulta** (colher manifestações das partes antes de decidir);
- ✓ **de prevenção** (alertar as partes sobre o uso inadequado do processo e sobre a inviabilidade de julgamento do mérito);
- ✓ **de auxílio** (incentivar as partes a superar dificuldades no cumprimento de seus direitos, faculdades, ônus ou deveres processuais).

O artigo 6º do CPC positivou expressamente o princípio da cooperação, ao consignar que " *todos os sujeitos do processo devem cooperar entre si para que se obtenha, em tempo razoável, decisão de mérito justa e efetiva.*"

Princípio da boa-fé processual

O princípio da boa-fé processual **obriga as partes a procederem com ética e lealdade na defesa de seus interesses em Juízo.**

O artigo 5º do CPC consagrou o **princípio da boa-fé objetiva**, baseada em padrão objetivo de conduta, independentemente da intenção ou esfera psicológica do indivíduo.

Também está refletido nos artigos 79, 80 e 81 do CPC, que tratam da responsabilidade das partes por dano processual, aplicáveis ao processo do trabalho por força do artigo 769 da CLT.

A **Reforma trabalhista** inseriu na CLT os **artigos 793-A até 793-D**, que dispõem sobre responsabilidade de por Dano Processual.

O artigo 793-A da CLT prevê a responsabilidade processual daquele que "*litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente*". Já o artigo 793-D prevê a aplicação de multa "*à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa*".

A **multa aplicada por danos processuais será executada nos próprios** em que se praticou o ato atentatório à boa-fé processual.

Os **artigos 7º a 10 da IN n. 41/2018 do TST** dispõem acerca da **eficácia temporal dos artigos 793-A a 793-D da CLT**, bem como do **procedimento necessário à aplicação da multa à testemunha** com base no artigo 793-D.

Princípio da primazia do julgamento de mérito

Consagrado no artigo 6º do CPC, ao consignar que: "*todos os sujeitos do processo devem cooperar entre si para que se obtenha, em tempo razoável, **decisão de mérito** justa e efetiva*".

Ele também pode ser extraído de diversos dispositivos do CPC:

- ✓ arts. 139, IX, 317 e 319, §§ 1º a 3º, do CPC - possibilitam o saneamento de vícios que impeçam o julgamento do mérito;



- ✓ arts. 932, parágrafo único, e 1.007, §§ 2º e 4º, do CPC - permitem o saneamento de vícios na fase recursal;
- ✓ arts. 1.029, § 3º, do CPC - admite a desconsideração de vício formal não reputado grave na fase recursal.

O princípio da primazia da decisão de mérito também está positivado na CLT, que, ao tratar do recurso de revista, dispõe, no artigo 896, § 11, que " *Quando o recurso tempestivo contiver **defeito formal que não se reputa grave**, o Tribunal Superior do Trabalho poderá desconsiderar o vício ou mandar saná-lo, **julgando o mérito**".*

○ PRINCÍPIOS PECULIARES AO PROCESSO DO TRABALHO

Princípio da proteção processual

Considerando o **caráter instrumental do direito processual** - como instrumento a serviço da concretização do direito material -, é natural que o **direito processual do trabalho também seja impregnado pelo caráter protetivo do direito material** a que serve.

O princípio protetor também está presente no Código de Defesa do Consumidor, a fim de facilitar o acesso à Justiça do consumidor - parte mais vulnerável da relação de consumo -, com regras mais benéficas - Art. 6º, VIII, do CDC:

Exemplos de aplicação do princípio protetor no processo do trabalho:

- ✓ **Diferença no tratamento entre reclamante e reclamado ausentes à primeira audiência.** Assim, em caso de ausência do reclamante à audiência inaugural, haverá **arquivamento** do processo, o que não impede sua repositura. Já se for o reclamado o ausente, aplica-se a **revelia e a confissão ficta**, presumindo-se verdadeiros os fatos alegados na inicial.
- ✓ **inversão das regras de ônus da prova em relação à parte hipossuficiente** (artigo 818, § 1º, da CLT), **bem como a existência de diversas presunções favoráveis ao trabalhador** (Súmula 212 do TST, que presume a dispensa injusta, quando negados a prestação de serviços e o despedimento, em razão princípio da continuidade da relação de emprego; Súmula 338 do TST, c/c 74, § 2º, da CLT, que presume verdadeira a jornada descrita na inicial, caso o empregador, com mais de 20 funcionários, não junte os controles de ponto ou os apresente com horários britânicos, etc.).
- ✓ **exigência de depósito recursal como pressuposto de admissibilidade do recurso do reclamado** condenado em pecúnia

Não se aplica o princípio protetor - na sua vertente *in dubio pro operario* -, em matéria probatória, já que o Juiz é imparcial, devendo decidir, na hipótese de prova dividida ou de ausência de provas, em desfavor de quem detinha o ônus de provar os fatos controvertidos.

A **Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017)** relativizou o **princípio da proteção processual**, ao prever, por exemplo, o pagamento de honorários advocatícios e periciais ao reclamante beneficiário da justiça gratuita (arts. 790-B, caput e § 4º, e 791, caput, §§ 3º e 4º da CLT).



Princípio da informalidade

O processo trabalhista é **menos burocrático e mais ágil** que o processo comum, com linguagem mais acessível ao jurisdicionado.

Exemplos de exteriorização do princípio da informalidade na legislação processual trabalhista:

- ✓ petição inicial e contestação verbais (arts. 840 e 846 da CLT);
- ✓ comparecimento das testemunhas independentemente de intimação (art. 825 da CLT);
- ✓ ausência de despacho de recebimento da inicial, sendo a notificação da inicial ato próprio da Secretaria (art. 841 da CLT);
- ✓ recurso por simples petição (art. 899 da CLT);
- ✓ *jus postulandi* (art. 791 da CLT);

Princípio da conciliação

A conciliação sempre fez parte da história da Justiça do Trabalho, tanto que os primeiros órgãos de solução de conflitos trabalhistas eram predominantemente conciliatórios.

A conciliação foi mencionada nas constituições de 1946, 1967 e na redação original da de 1988.

A **EC n. 45/2004**, ao conferir nova redação ao artigo 114 da Constituição Federal, suprimiu a expressão "conciliar e julgar", substituindo-a por "processar e julgar".

A omissão da expressão conciliar no texto constitucional **não altera o princípio da conciliação**, já a substituição decorreu da ampliação da competência da Justiça do Trabalho, que passou a abarcar ações incompatíveis com a solução conciliada. Ademais, **o princípio enfocado continua existindo no plano infraconstitucional**. – **Art. 764 da CLT**, que prevê que os dissídios serão *sempre* submetidos a conciliação.

➤ No **RITO ORDINÁRIO**, há dois momentos obrigatórios para tentativa de conciliação:

1. **na abertura da audiência**, antes da apresentação de defesa (art. 846 da CLT);
2. **após as razões finais** e antes da sentença (art. 850 da CLT).

➤ Já no **RITO SUMARÍSSIMO**, a conciliação pode ser tentada a qualquer tempo:

- **OBS.: O Juiz não está obrigado a homologar a conciliação das partes**, podendo se recusar a homologar o acordo caso constate que viola norma de ordem pública ou que é prejudicial ao empregado - **Súmula 418 do TST**.
- **OBS.: Homologada a conciliação**, o termo lavrado valerá como **decisão irrecorrível para as partes**, salvo para a Previdência Social, quanto às contribuições previdenciárias - Artigo 831, parágrafo único. Para as partes a decisão transita em julgado no momento da homologação, sendo **impugnável**



apenas por meio de ação rescisória, caso presentes uma das hipóteses do artigo 966 do CPC - **Súmula 259 do TST**.

Princípio da celeridade

Decorre do princípio constitucional da **razoável duração do processo** (art. 5º, LXXVIII, da CF) e, embora seja comum a outros ramos do sistema processual, **assume natureza destacada no processo do trabalho, dada a natureza alimentar dos créditos trabalhistas**.

Está positivado no artigo 765 da CLT, que dispõe que "os Juízes e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e **velarão pelo andamento rápido das causas**"

Princípio da busca da verdade real

Decorre diretamente do **princípio da primazia da realidade sobre a forma, de direito material do trabalho**.

Está implícito no artigo 765 da CLT, que outorga aos Juízes amplos poderes instrutórios.

Princípio oralidade:

Consiste no predomínio da palavra oral sobre a escrita, embora os atos processuais precisem ser reduzidos a termo, para fins de documentação do processo.

Subdivide-se em **5 subprincípios**:

- ✓ Princípio da identidade física do juiz;
- ✓ Prevalência da palavra oral sobre a escrita;
- ✓ Concentração dos atos processuais;
- ✓ Imediatidade; e
- ✓ Irrecorribilidade imediata das decisões interlocutórias.

Princípio da identidade física do juiz - O juiz que instruiu o processo e que colheu diretamente a prova deve julgá-lo. Estava consagrado no artigo 132 do CPC de 1973. O CPC de 2015 não o previu, de modo que prevalece o entendimento de que o referido princípio não tem mais aplicação no processo civil nem no trabalhista.

Princípio da prevalência da palavra oral sobre a escrita - No processo do trabalho, a palavra oral prevalece sobre a escrita. Fica evidente em diversos dispositivos da CLT:

- ✓ art. 840 da CLT, que trata da reclamação verbal;
- ✓ arts. 843 a 845, que exigem a presença das partes em audiência;
- ✓ art. 847 da CLT, que prevê a apresentação de defesa oral, em audiência, no prazo de 20 minutos;
- ✓ art. 850, que faculta a apresentação de razões finais orais, no prazo de 10 minutos;
- ✓ art. 850, parágrafo único, que trata da prolação da sentença após o término da instrução, em audiência.



Não obstante a prevalência da palavra oral, os atos de documentação do processo devem ser escritos.

Princípio da concentração dos atos processuais - Por meio desse princípio, os atos processuais devem concentrar-se em um único momento, a audiência UNA, de conciliação, instrução e julgamento. Nessa ocasião, o Juiz do Trabalho toma contato com a petição inicial, formula a primeira proposta de conciliação, o reclamado poderá apresentar sua resposta, os incidentes processuais são resolvidos, o processo é instruído e, posteriormente, julgado. Pode ser extraído dos artigos 849 e 852-C da CLT, que tratam, respectivamente, da audiência no rito ordinário e sumaríssimo

Princípio da imediatidade - Os atos instrutórios deverão realizar-se na presença do Juiz, que poderá formar melhor seu convencimento, em busca da verdade real.

Princípio da irrecorribilidade das decisões interlocutórias - prevê que as decisões interlocutórias, na Justiça do Trabalho, não são recorríveis de imediato, mas apenas no momento do recurso da decisão definitiva. Positivado no artigo 893, § 1º, da CLT. São admitidas exceções a esse princípio, previstas na **Súmula 214 do TST**.

Princípio da extrapetição

No sistema dispositivo, acolhido no Brasil, o juiz tem atuação condicionada à vontade das partes, cabendo ao interessado propor a ação, bem como definir seus limites objetivos e subjetivos. **O princípio da extrapetição admite, nas hipóteses legalmente previstas, que o juiz defira pedidos não veiculados na petição inicial**. Exemplos: arts. 137, § 2º, 467 e 496 da CLT e **súmulas 211 e 396, II, do TST**.

Princípio do *jus postulandi*

Consiste se no direito de postular em juízo pessoalmente, sem a presença de advogado.

Os artigos 791 e 839, "a", da CLT consagram o *jus postulandi* na Justiça do Trabalho, cujo alcance foi tratado na **súmula 425 do TST**.

Aplica-se o *jus postulandi*

- ✓ Nas varas do trabalho e no TRT.

Não se aplica o *jus postulandi*:

- ✓ Ação rescisória;
- ✓ Ação cautelar;
- ✓ Mandado de Segurança;
- ✓ Recursos de competência do TST;

No caso de acordo extrajudicial, o artigo 855-B da CLT exige expressamente a representação das partes por advogado, que não pode ser comum, configurando mais uma exceção ao *jus postulandi*.



O TST tem entendido que o *jus postulandi* das partes está restrito às Reclamações Trabalhistas decorrentes de relação de emprego, não abrangendo as ações decorrentes de relação de trabalho, trazidas pela ampliação da competência promovida pela EC n. 45/2004.

Princípio da normatização coletiva

Consiste na atribuição excepcional do judiciário trabalhista de criar regras próprias, dentro de seu **poder normativo**, aplicáveis aos trabalhadores e empregadores das categorias envolvidas no dissídio, no exercício de função judiciária atípica.

Está previsto no artigo 114, §§ 1º a 3º, da Constituição Federal.

O poder normativo **não é ilimitado**: deve observar as disposições mínimas legais e constitucionais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente pelas categorias em conflito.

Emenda Constitucional nº 45 de 2004 introduziu o requisito do **comum acordo** o ajuizamento de **dissídio coletivo de natureza econômica**, de modo que, não havendo comum acordo tácito ou expresso entre as partes, o processo deve ser julgado extinto, sem resolução de mérito, por falta de pressuposto processual.

O requisito do comum acordo não abrange os dissídios coletivos de natureza jurídica. Ademais, a teor do artigo 114, § 3º, da Constituição Federal, na hipótese de greve em atividade essencial, *“com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito”*.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Chegamos ao final da aula inaugural! Vimos uma pequena parte da matéria, entretanto, um assunto muito relevante para o Direito Processual do Trabalho, já que constitui a base para todas as matérias posteriores.

A pretensão desta aula é a de apresentar conceitos que ajudarão o aluno a assimilar mais facilmente todos os demais assuntos.

Além disso, procuramos demonstrar como será desenvolvido nosso trabalho ao longo do Curso.

Quaisquer dúvidas, sugestões ou críticas entrem em contato conosco. Estou disponível no fórum do Curso, por e-mail e, inclusive, pelo *Facebook*.

Aguardo vocês na próxima aula. Até lá!

Juliana Ferreira de Morais

E-mail: profjuliana.fmorais@gmail.com



Instagram: prof.julianafmorais

QUESTÕES COMENTADAS

MPT

1. (MPT/ - Procurador do Trabalho – 2017) Sobre a possibilidade de integração do Código de Processo Civil (CPC) no processo do trabalho, assinale a alternativa CORRETA:

A - O Tribunal Superior do Trabalho vem reconhecendo amplamente a revogação da regra geral da subsidiariedade prevista no texto celetista pelo disposto no art. 15 do CPC.

B - A aplicação subsidiária disposta no CPC significa integrá-lo ao processo do trabalho quando for verificada a necessidade de complementar instituto processual laboral em razão de disciplina insuficiente, como, por exemplo, nas hipóteses celetistas de impedimento e suspeição, incompletas em relação ao regramento do processo civil.

C - A aplicação supletiva disposta no CPC significa a necessidade de adotar integralmente os seus institutos quando a CLT e leis processuais trabalhistas extravagantes não disciplinarem determinado instituto processual, como é caso, por exemplo, da tutela provisória do CPC.

D - O regramento legal celetista da técnica da subsidiariedade para a fase ou processo de execução afirma que, nos casos omissos, deverá ser empregada no processo do trabalho a lei que regulamenta a execução judicial para cobrança da dívida ativa da Fazenda Pública (Lei n. 6.830/1980); esta, por sua vez, faz remissão expressa à aplicação subsidiária do CPC.

E - Não respondida.

Comentários

A alternativa "a" está **ERRADA**. O artigo 769 da CLT prevê que:

Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, **exceto naquilo em que for incompatível** com as normas deste Título.

Com base no artigo 769 da CLT, a doutrina extraiu dois requisitos para a aplicação subsidiária do CPC ao processo do trabalho:

- ✓ Omissão da CLT e da legislação extravagante laboral;
- ✓ Compatibilidade com as regras, princípios e valores do direito processual do trabalho.

Todavia, o **CPC de 2015**, a respeito da integração de suas normas do direito processual do trabalho, dispôs que:

Na ausência de normas que regulem processos eleitorais, **trabalhistas** ou administrativos, **as disposições** deste Código lhes serão aplicadas **supletiva e subsidiariamente**.



Tal norma determina a incidência do CPC de forma **supletiva e subsidiária** ao processo trabalhista, e não apenas subsidiariamente, como previsto na CLT. Além disso, **a aplicação do CPC aos omissos é direta, não se exigindo a compatibilidade** com as regras, os princípios e os valores do processo trabalhista, contrariando a regra do artigo 769 celetista.

Diante disso, surgiram **divergências** acerca da revogação do artigo 769 da CLT pelo artigo 15 do CPC/2015, que podem ser sintetizados em 3 correntes:

- **1ª corrente:** afirma que o artigo 15 do CPC **revogou tacitamente** o artigo 769 da CLT, por se tratar de norma superveniente, que regula inteiramente a matéria (art. 2º, § 1º, da LINDB).
- **2ª corrente:** sustenta que o artigo 15 do CPC **não revogou o artigo 769 da CLT, já que o dispositivo celetista é norma específica de direito processual do trabalho.** Assim, considerando que lei geral não revoga lei especial, o artigo 769 está plenamente vigente.
- **3ª corrente:** defende a **interpretação harmônica do artigo 15 do CPC com o artigo 769 da CLT.**

O **Tribunal Superior do Trabalho adotou a 3ª corrente na IN nº 39/2016 do TST-** que dispõe sobre as normas do Código de Processo Civil de 2015 aplicáveis e inaplicáveis ao Processo do Trabalho -, ao consignar:

Art. 1º. Aplica-se o Código de Processo Civil, **subsidiária e supletivamente**, ao Processo do Trabalho, **em caso de omissão e desde que haja compatibilidade** com as normas e princípios do Direito Processual do Trabalho, na forma dos arts. 769 e 889 da CLT e do art. 15 da Lei nº 13.105, de 17.03.2015.

§ 1º Observar-se-á, em todo caso, o princípio da irrecorribilidade em separado das decisões interlocutórias, de conformidade com o art. 893, § 1º da CLT e Súmula nº 214 do TST.

§ 2º O prazo para interpor e contra-arrazoar todos os recursos trabalhistas, inclusive agravo interno e agravo regimental, é de oito dias (art. 6º da Lei nº 5.584/70 e art. 893 da CLT), exceto embargos de declaração (CLT, art. 897-A).

Para o **TST**, portanto, **não houve revogação** do artigo 769 da CLT, **devendo-se fazer uma interpretação harmônica** do artigo 15 do CPC com o artigo 769 da CLT, de modo a **aplicar o CPC de forma supletiva e subsidiária, em caso de omissão da legislação laboral e desde que haja compatibilidade** com as regras, princípios e valores do processo do trabalho.

A **alternativa "b"** está **ERRADA**.

Para a doutrina majoritária, a **aplicação subsidiária** do CPC tem lugar nos casos em que a **legislação processual trabalhista não disciplina determinado instituto**. Ex.: Ação rescisória, tutela antecipada, etc.

Já a **aplicação supletiva** ocorre nos casos em que o **direito processual do trabalho disciplina o instituto, embora não completamente**. Ex: suspeição e impedimento do Juiz.

A questão, portanto, trocou os conceitos para confundir o candidato.

A **alternativa "c"** está **ERRADA**. Da mesma forma que a alternativa anterior, a questão confundiu os conceitos de **aplicação subsidiária** – que ocorre nos casos em que a CLT **não disciplina** determinado instituto – com **aplicação supletiva** – que é adotada para os casos em que a **disciplina da CLT é incompleta**.



A alternativa “d” está **CERTA**. O artigo 769 da CLT, **aplicável à fase de conhecimento**, prevê que:

Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, **exceto naquilo em que for incompatível** com as normas deste Título.

Assim, havendo omissão da CLT ou da legislação esparsa acerca de normas processuais na fase de conhecimento, o artigo 769 da CLT determina que o operador do Direito recorra ao Direito Processual Comum em primeiro lugar. Assim, **na fase de conhecimento, a primeira fonte de integração é o Direito Processual Comum**.

Já em relação à **fase de execução**, o artigo 889 da CLT dispõe expressamente que:

Aos trâmites e incidentes do processo da execução são aplicáveis, naquilo em que não contravierem ao presente Título, **os preceitos que regem o processo dos executivos fiscais** para a cobrança judicial da dívida ativa da Fazenda Pública Federal.

Desse modo, na execução, em caso de omissão da CLT e das normas esparsas de processo laboral, o operador do Direito deve recorrer, primeiramente, à Lei n.º 6.830/80, que rege a cobrança da dívida ativa da Fazenda Pública. Persistindo a omissão, é que o intérprete está autorizado a socorrer-se do CPC. Vale dizer, **na fase de execução, a primeira fonte de integração é a Lei n.º 6.830/80 e, somente em caso de permanecer a omissão, é que haverá aplicação do Direito Processual Comum, como determina o artigo 1º da lei de executivos fiscais**.

A alternativa “e” está **ERRADA**, pois a questão foi respondida corretamente na alternativa “d”.

A resposta do enunciado, portanto, é a **alternativa “d”**.

Magistratura

2. (FCC/TRT - 24ª REGIÃO – MS - Juiz do Trabalho Substituto – 2014) Considere as assertivas abaixo.

I. A autonomia do direito processual do trabalho afirma-se, dentre outros fatores, pela existência do dissídio coletivo econômico, jurídico e de greve como uma das suas peculiaridades.

II. Assim como ocorre no direito processual civil, as normas processuais trabalhistas são cogentes como regra, admitindo-se a existência de normas dispositivas como no caso de convenção sobre o ônus da prova.

III. Na omissão da norma processual trabalhista deve ser aplicado o processo civil em razão do princípio da subsidiariedade, exceto em matéria recursal cuja fonte alternativa é a Lei no 6.830/1980 que rege os executivos fiscais.

IV. Aplicam-se para a solução do problema da eficácia da lei processual no tempo o princípio do efeito imediato e o respeito aos atos processuais praticados antes da vigência da lei nova.

V. O princípio do *favor laboratoris*, no direito processual do trabalho, se compreendido como princípio de elaboração desse direito é viável, diante de normas que visam equilibrar a diferença econômica entre os litigantes, como no caso da distinção de consequências para a ausência das partes na audiência inaugural.

Está correto o que consta APENAS em



A - III, IV e V.

B - I, II e IV.

C - I, II e III.

D - I, IV e V.

E - II, III e V.

Comentários.

A **assertiva I** está **CORRETA**.

Para os **monistas**, o Direito Processual do Trabalho é **mero desdobramento do Direito Processual Civil**, não possuindo princípios e institutos próprios capazes de justificar sua autonomia.

Todavia, para os **dualistas – corrente majoritária** - o Direito Processual do Trabalho é autônomo em relação ao Direito Processual Civil e se justifica, dentre outros aspectos, pela existência de princípios peculiares; de legislação específica; de institutos próprios, dentre os quais se destaca o dissídio coletivo econômico, jurídico e de greve.

A **assertiva II** está **INCORRETA**.

O direito processual do trabalho integra o ramo do Direito Público, já que suas normas se destinam a regular a relação jurídica processual, que tem como um dos partícipes o Estado-Juiz.

Em se tratando de ramo do Direito Público, suas normas, de fato, são marcadamente cogentes e inderrogáveis pela vontade das partes, editadas privativamente pela União, conforme artigo 22, I, da Constituição Federal.

Todavia, embora o artigo 190 do CPC permita que as partes disponham sobre ônus probatório, em figura conhecida como **negócio processual**, ao consignar que *“versando o processo sobre direitos que admitam autocomposição, é lícito às partes plenamente capazes estipular mudanças no procedimento para ajustá-lo às especificidades da causa e convencionar sobre os seus ônus, poderes, faculdades e deveres processuais, antes ou durante o processo”*, tal dispositivo **não se aplica ao processo do trabalho**, conforme já assentado no art. 2º, II, da IN n. 39/2016 do TST.

A **assertiva III** está **INCORRETA**. O **artigo 769 da CLT**, aplicável à fase de conhecimento, prevê que:

Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, **exceto naquilo em que for incompatível** com as normas deste Título.

Assim, havendo omissão da CLT ou da legislação esparsa acerca de normas processuais na fase de conhecimento, o artigo 769 da CLT determina que o operador do Direito recorra ao Direito Processual Comum em primeiro lugar. Assim, **na fase de conhecimento**, **a primeira fonte de integração é o Direito Processual Comum**.

Já em relação à **fase de execução**, o **artigo 889 da CLT** dispõe expressamente que:

Aos trâmites e incidentes do processo da execução são aplicáveis, naquilo em que não contravierem ao presente Título, os preceitos que regem o processo dos executivos fiscais para a cobrança judicial da dívida ativa da Fazenda Pública Federal.



Desse modo, na execução, em caso de omissão da CLT e das normas esparsas de processo laboral, o operador do Direito deve recorrer, primeiramente, à Lei n.º 6.830/80, que rege a cobrança da dívida ativa da Fazenda Pública. Persistindo a omissão, é que o intérprete está autorizado a socorrer-se do CPC. Vale dizer, **na fase de execução, a primeira fonte de integração é a Lei n.º 6.830/80 e, somente em caso de permanecer a omissão, é que haverá aplicação do Direito Processual Comum, como determina o artigo 1º da lei de executivos fiscais.**

Portanto, na fase de conhecimento, a primeira fonte subsidiária serão as normas de direito processual comum, ao passo que na execução (e não na fase recursal) serão as normas previstas na Lei n. 6.830/80.

Ademais, na fase de conhecimento incide o Direito Processual Comum, mais, portanto, que a menção meramente ao amplo que o CPC.

A **assertiva IV** está **CORRETA**. Em relação à **eficácia da lei no tempo**, vigoram os **princípios da irretroatividade e do efeito imediato da lei processual**. Quanto aos **processos pendentes**, aplica-se a **Teoria do Isolamento dos Atos Processuais**, de modo que os atos praticados sob a égide da lei antiga não são atingidos pela lei superveniente, que se aplica, no entanto, imediatamente, aos atos ainda não praticados quando do seu advento.

A **assertiva V** está **CORRETA**. O princípio do *favor laboratoris* no direito processual do trabalho, também denominado de **Princípio Protetor**, se compreendido como princípio de elaboração desse direito é viável, diante de normas que visam equilibrar a diferença econômica entre os litigantes, como no caso da distinção de consequências para a ausência das partes na audiência inaugural. Não se aplica o princípio protetor, todavia, em matéria probatória, já que o Juiz é imparcial, devendo decidir, na hipótese de prova dividida ou de ausência de provas, em desfavor de quem detinha o ônus de provar os fatos controvertidos.

A **resposta** do enunciado, portanto, é a **letra “d”**.

3. (FCC/TRT - 1ª REGIÃO - RJ - Juiz do Trabalho Substituto – 2014) Para que determinado fato seja julgado em perfeita sintonia com a norma, é necessário que desta sejam fixados o sentido, o alcance e a finalidade social. Para aplicar a norma ou suprir sua omissão ao caso concreto é imprescindível interpretá-la ou integrá-la. Nesse sentido, é correto afirmar que

A - o Juiz do Trabalho, na hipótese de lacuna, deverá investigar as normas que contemplem hipótese semelhante ao caso concreto, a realidade social, o sentido dos fatos, indagando os valores que informam a ordem jurídica, em integração denominada analogia.

B - a equidade é meio de interação da norma e consiste na aplicação preexistente da lei, adaptando-a às particularidades do caso concreto. Pelo princípio constitucional da legalidade, não cabe ao Juiz criar, a partir do sistema jurídico, a norma para o caso concreto.

C - a interpretação teleológica ou finalística baseia-se no resultado e na experiência histórica no momento de aplicação da lei. A história lhe imprime, pois, o seu selo, e o intérprete deve ser fiel a essa inspiração.

D - a interpretação pressupõe a dificuldade de entendimento, à primeira vista, do sentido da lei e não deve ser realizada quando não exista tal dificuldade, limitando-se a atividade do intérprete a descrever o significado previamente existente dos dispositivos.

E - a interpretação extensiva destina-se a corrigir uma formulação ampla demais e tem lugar quando o texto legal contradiz outro texto de lei e quando a norma exprime mais do que se pretendeu em sua criação.

Comentários



A **alternativa A** está **CERTA**. A analogia consiste no recurso pelo qual o Juiz, verificando a existência de lacuna normativa em relação ao caso apreciado, recorre a uma norma legal reguladora de situação jurídica similar. Na hipótese de lacuna, deverá o Juiz do Trabalho investigar as normas que contemplem hipótese semelhante ao caso concreto, a realidade social, o sentido dos fatos, indagando os valores que informam a ordem jurídica, em integração denominada analogia.

A **alternativa B** está **ERRADA**. O julgamento **por equidade** ocorre quando o Juiz, deixando de lado a lei, adota a decisão que lhe pareça mais justa no caso concreto. Depende de autorização legal (artigo 140, parágrafo único, do CPC).

A **alternativa C** está **ERRADA**. A interpretação **teleológica ou finalística subordina o processo interpretativo aos fins visados pela norma jurídica**. O intérprete deve buscar, no processo de interpretação, os objetivos pretendidos pela legislação examinada. O método teleológico foi positivado pelo legislador, como se constata da expressão “fins sociais”, contida nos artigos 852-I, § 1º, da CLT e art. 5º LINDB.

A **alternativa D** está **ERRADA**. Interpretar a lei é atribuir-lhe um significado. A partir do momento em que é publicada, a norma adquire vida própria, cabendo ao operador do direito valer-se dos métodos de interpretação. Ademais toda norma deve ser interpretada, **não se aplicando mais atualmente o princípio *in claris cessat interpretatio***. Por outro lado, a **interpretação não se restringe apenas ao método gramatical**, de modo que o intérprete não é mais apenas a boca da lei, podendo usar outros métodos, a exemplo do lógico-teleológico-sistemático, para desvendar o verdadeiro sentido e alcance da lei.

A **alternativa E** está **ERRADA**. **Pela interpretação extensiva**, cabe ao interprete ampliar o sentido do texto formal expresso, para alcançar o sentido real da norma, **nos casos em que a expressão linguística da norma jurídica é menos ampla que o sentido objetivado por ela**. A lei diz menos do que queria.

A resposta do enunciado, portanto, é a **alternativa A**.

4 (FCC/TRT - 1ª REGIÃO – RJ - Juiz do Trabalho Substituto - 2014) O artigo 1º da Lei no 5.584/70 estatui a observância de seus princípios aos processos submetidos à Justiça do Trabalho. Sobre eles, é correto afirmar:

A - O princípio do devido processo legal estabelece garantias mínimas de meios e resultados com o emprego de instrumental técnico-processual, capaz em si de mitigar a oralidade, quando contrária à memorização dos atos processuais, e a conciliação, quando prejudicial aos interesses sociais do trabalhador.

B - A par do princípio dispositivo, próprio do processo do trabalho, restringe-se a liberdade do Juiz na condução do feito, sob pena de quebra do equilíbrio das relações jurídicas em face do princípio da imparcialidade.

C - O princípio constitucional da igualdade substancial das partes no processo manifesta-se por meio do princípio da paridade das armas, com o qual autorizam-se desequilíbrios no direito de ação como forma de compensação da inferioridade própria do hipossuficiente.

D - A indeterminação dos princípios obsta a aplicação de suas ideias e valores informativos na seara trabalhista diante da prevalência do primado da realidade sobre as formas solenes, tal como é típico ao reconhecimento do contrato de emprego.

E - A gratuidade processual apresenta-se como mera técnica de acesso à jurisdição, pois sua difusão entre outros ramos processuais retira-lhe a força de princípio forçoso à Justiça do Trabalho.

Comentários



A **alternativa A** está **ERRADA**. O Princípio do devido processo legal consiste no direito de ser processado por regras já existentes e observadas no caso concreto. Está previsto no artigo 5º, LV, da Constituição Federal, nos seguintes termos: “*aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes*”.

Todavia, o referido princípio **não é capaz em si de mitigar a oralidade**, já que o Processo do Trabalho é marcadamente oral, **nem a conciliação**, traço característico da Justiça do Trabalho, previsto em diversos dispositivos celetistas, dentre os quais se podem citar os artigos 764, 846, 850, etc.

A **alternativa B** está **ERRADA**. A teor do artigo 2º do Código de Processo Civil “*O processo começa por iniciativa da parte e se desenvolve por impulso oficial, salvo as exceções previstas em lei*”. Trata-se do princípio do dispositivo ou da demanda, pelo qual o juiz tem atuação condicionada à vontade das partes, cabendo ao interessado propor a ação, bem como definir seus limites objetivos e subjetivos, como também impulsioná-la. Ocorre que, ao contrário do consignado na alternativa, **o princípio do dispositivo não é próprio do Processo do Trabalho**, já que se trata de princípio expressamente positivado no artigo 2º do CPC/2015.

A **alternativa C** está **CERTA**. O princípio constitucional da igualdade substancial das partes no processo manifesta-se por meio do princípio da paridade das armas, com o qual se autorizam desequilíbrios no direito de ação como forma de compensação da inferioridade própria do hipossuficiente. No direito processual do trabalho há uma série de exemplos da aplicação do referido princípio, dentre as quais podem-se citar: isenção de custas para os beneficiários da justiça gratuita, depósito recursal devido unicamente pelo empregador condenado em pecúnia, inversão do ônus da prova à parte hipossuficiente, etc.

A **alternativa D** está **ERRADA**. Segundo a doutrina clássica, os princípios exercem diversas funções no Ordenamento Jurídico, inclusive no Direito Processual do Trabalho, dentre as quais se podem citar a inspiração da atividade legislativa e a orientação da interpretação e integração do Direito pelo aplicador.

Além disso, a moderna doutrina reconhece força normativa aos princípios, que, juntamente com as regras, compõem a classificação de normas jurídicas, e incidem diretamente aos casos concretos.

Dessa forma, **a indeterminação dos princípios não obsta**, de forma alguma, **sua aplicação**, tanto indiretamente, na interpretação ou no suprimento de lacunas do Ordenamento Jurídico, como diretamente, por meio da função normativa que lhes é reconhecida atualmente pela doutrina moderna.

A **alternativa E** está **ERRADA**. a gratuidade não se trata de mera técnica de acesso à Jurisdição, **mas sim de importante meio de assegurar o acesso à Justiça na acepção material**, garantindo a paridade de armas entre as partes. Ademais, **sua difusão nos outros ramos do Direito, não retira seu caráter cogente na Justiça do Trabalho**, dada sua importância na efetivação da garantia do acesso real à Jurisdição.

A **resposta** correta do enunciado, portanto, é a **alternativa “c”**.

5. (TRT 22 - PI - Juiz do Trabalho - Prova 2 - 2013) São princípios do Direito Processual do Trabalho:

- A - conciliação e *jus postulandi*;
- B - identidade física do juiz e posição debitória complexa das partes;
- C - oralidade e salvaguarda das partes;
- D - impulso oficial nas execuções e *jus variandi*;



E - subsidiariedade do CPC e irrecorribilidade.

Comentários

Dentre os princípios peculiares da Justiça do Trabalho podem-se citar o **princípio da conciliação e o do *jus postulandi***.

A **conciliação** sempre fez parte da história da Justiça do Trabalho, tanto que os primeiros órgãos de solução de conflitos trabalhistas eram predominantemente conciliatórios e está presente em diversos dispositivos da CLT, dentre os quais se podem citar os artigos 764, 846, 850 e 852-E.

Já o ***jus postulandi*** consiste se no direito de postular em juízo pessoalmente, sem a presença de advogado e está consagrado nos artigos 791 e 839, "a", da CLT, cujo alcance foi tratado na súmula 425 do TST, que limitou o exercício do *jus postulandi* às Varas do Trabalho e ao TRT, excluindo os recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho, bem como a ação cautelar, a ação rescisória e o mandado de segurança.

No caso de acordo extrajudicial, o artigo 855-B da CLT exige expressamente a representação das partes por advogado, que não pode ser comum, configurando mais uma exceção ao *jus postulandi*.

O TST tem entendido que o *jus postulandi* das partes está restrito às Reclamações Trabalhistas decorrentes de relação de emprego, não abrangendo as ações decorrentes de relação de trabalho, trazidas pela ampliação da competência promovida pela EC n. 45/2004.

A resposta do enunciado, portanto, é a **letra "a"**.

6. (TRT - 8ª Região - PA e AP - Juiz do Trabalho – 2013) Sobre princípios do Direito Processual do Trabalho é CORRETO afirmar que:

A - O princípio do impulso oficial expressa a possibilidade de o juiz substituir as partes, no que atine a atos que deveriam ser por estas praticados, em decorrência dos interesses que defendem na causa e do correspondente ônus da prova que lhes incumbe.

B - O princípio de irrecorribilidade das decisões interlocutórias constitui uma das características do processo do trabalho e não permite exceções em face do princípio da celeridade processual.

C - De acordo com o entendimento sumulado do Tribunal Superior do Trabalho "os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final". Todavia, em caso de eventual recurso extraordinário para o Supremo Tribunal Federal, deve ser subscrito por advogado, sob pena de não conhecimento.

D - O princípio da imediatidade se entrelaça com o da oralidade, pois traduz a necessidade de o juiz estar em contato direto com as partes, designadamente na audiência, permitindo-lhe proceder à acareação da parte com a testemunha ou de uma testemunha com outra e, quando for o caso, indeferir diligências inúteis ou protelatórias requeridas pelos litigantes, além de tentar conduzi-los a uma solução consensual do litígio, escopo fundamental da Justiça do Trabalho.

E - arcaico princípio da preservação da empresa foi superado pelo princípio da proteção do trabalhador, em razão da busca incessante da Justiça Social.

Comentários

A **assertiva A** está **ERRADA**.

O princípio do inquisitivo ou do impulso oficial está consagrado no artigo 2º do CPC, segundo o qual:



"o processo começa por iniciativa da parte **e se desenvolve por impulso oficial**, salvo as exceções previstas em lei".

Embora a iniciativa para a propositura da demanda incumba à parte interessada, uma vez iniciado o processo, ele se desenvolve por impulso oficial.

No processo do trabalho, o princípio do inquisitivo ganha maior relevo, em razão da majoração dos poderes instrutórios do Juiz, diante da redação do artigo 765 da CLT, que dispõe que:

"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".

Todavia, o princípio do impulso oficial **não permite que o Juiz se substitua às partes no que atine a atos que deveriam ser por estas praticados**, em decorrência dos interesses que defendem na causa e do correspondente ônus da prova que lhes incumbe, **sob pena de ofensa ao princípio da imparcialidade**.

A **assertiva B** está **ERRADA**. O Princípio da irrecorribilidade das decisões interlocutórias prevê que as decisões interlocutórias, na Justiça do Trabalho, **não são recorríveis de imediato**, mas apenas no momento do recurso da decisão definitiva. Dessa forma, **as decisões interlocutórias são recorríveis, apenas não o são de imediato**. Por outro lado, são admitidas exceções a esse princípio, previstas na Súmula 214 do TST.

A **assertiva C** está **ERRADA**. O *jus postulandi* consiste se no direito de postular em juízo pessoalmente, sem a presença de advogado e está consagrado nos artigos 791 e 839, "a", da CLT.

O alcance do *jus postulandi* foi tratado na **Súmula n. 425 do TST**, cujo teor é o seguinte:

SUM-425 JUS POSTULANDI NA JUSTIÇA DO TRABALHO. ALCANCE

O *jus postulandi* das partes, estabelecido no art. 791 da CLT, limita-se às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, não alcançando a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança e os recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho.

Verifica-se, portanto, que o TST **limitou o exercício do *jus postulandi* às Varas do Trabalho e ao TRT, excluindo os recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho, bem como a ação cautelar, a ação rescisória e o mandado de segurança**.

Dessa forma, ao contrário do consignado na questão, o *jus postulandi* não permite que a parte acompanhe suas reclamações até o final na Justiça do Trabalho, já que, mesmo para os recursos da competência do TST, é necessário o patrocínio por advogado.

A **assertiva D** está **CERTA**. O princípio da imediatidade se entrelaça com o da oralidade, pois traduz a necessidade de o juiz estar em contato direto com as partes, designadamente na audiência, permitindo-lhe proceder à acareação da parte com a testemunha ou de uma testemunha com outra e, quando for o caso, indeferir diligências inúteis ou protelatórias requeridas pelos litigantes, além de tentar conduzi-los a uma solução consensual do litígio, escopo fundamental da Justiça do Trabalho.



A **assertiva E** está **ERRADA**. Em que pese a relevância do princípio da proteção do trabalhador e a incontestável finalidade social da Justiça do Trabalho, **não houve superação ao princípio da preservação da empresa**, positivado no artigo 47 da Lei n. 11.101/2005, destinado a permitir a manutenção da fonte produtora, do emprego dos trabalhadores e dos interesses dos credores.

A **resposta** do enunciado, portanto, é a **letra D**.

7. (CESPE / CEBRASPE - TRT - 5ª Região - BA - Juiz do Trabalho – 2013) Acerca da eficácia do processo do trabalho, assinale a opção correta.

A - De acordo com o sistema conhecido por isolamento dos atos processuais, não há direito adquirido em cada recurso, sendo o direito de recorrer exercido conforme a lei vigente ao tempo da publicação da decisão de que se pretende recorrer.

B - Há a possibilidade de ocorrer prejuízo quando os recursos são interpostos depois de alterados os dispositivos legais.

C - Na CF, não existe previsão acerca de eficácia da lei.

D - Os dispositivos legais, ainda que imperativos, não são aplicáveis de forma imediata às realizações iniciadas.

E - A eficácia da norma jurídica no processo do trabalho limita-se, dada a sua simplicidade, a um único sentido.

Comentários

A **alternativa A** está **CERTA**. A eficácia da lei processual no tempo é regida por dois princípios: **princípio da irretroatividade** das normas e **princípio do efeito imediato** das leis.

Em relação aos **processos pendentes** quando do advento de uma nova lei processual, aplica-se a **teoria do isolamento dos atos processuais**, como disciplinada no artigo 14 do CPC de 2015, aplicável ao processo do trabalho por força do artigo 769 da CLT:

Art. 14 do CPC. **A norma processual não retroagirá e será aplicável imediatamente aos processos em curso, respeitados os atos processuais praticados e as situações jurídicas consolidadas sob a vigência da norma revogada.**

Quanto ao **direito de recorrer**, este é exercido segundo a **lei vigente ao tempo da publicação da sentença**. Nesse sentido, o artigo 915 da CLT dispõe:

Art. 915 - Não serão prejudicados os recursos interpostos com apoio em dispositivos alterados ou cujo prazo para interposição esteja em curso à data da vigência desta Consolidação.

Assim, sobrevindo lei processual nova no curso de prazo para interposição de recurso, os **requisitos de admissibilidade recursal** serão apreciados de acordo com a **lei vigente na data da publicação da decisão**.

A **alternativa B** está **ERRADA**. O **direito de recorrer** é exercido segundo a **lei vigente ao tempo da publicação da sentença**, conforme artigo 915 da CLT.



Sobrevindo lei processual nova no curso de prazo para interposição de recurso, os requisitos de admissibilidade recursal serão apreciados de acordo com a lei vigente na data da publicação da decisão, não podendo a lei nova acarretar prejuízo em relação aos recursos interpostos com base na lei anterior.

A **alternativa C** está **ERRADA**. O artigo 5º, XXXVI, da Constituição Federal consagra expressamente o **princípio da irretroatividade das leis**, ao prever que “a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada”.

A **alternativa D** está **ERRADA**. A teor do artigo 912 da CLT, “os dispositivos de caráter imperativo terão aplicação imediata às relações iniciadas, mas não consumadas, antes da vigência desta Consolidação”.

A **alternativa E** está **ERRADA**. Eficácia, no sentido sociológico, consiste em investigar se determinada norma está sendo cumprida espontaneamente pela coletividade a que se dirige. Do ponto de vista da teoria geral do direito, corresponde à aptidão da norma para produzir efeitos jurídicos. A lei, inclusive a processual trabalhista, encontra limites no tempo e no espaço. Assim, o **estudo da eficácia da norma processual trabalhista se divide em eficácia no tempo e eficácia no espaço**. No primeiro caso, examina-se o período no qual a norma vigorará; no segundo, o território em que a lei produzirá seus efeitos, não estando restrito, portanto, a um sentido.

A **resposta** do enunciado, portanto, é a **letra a**.

8. (TRT - 3ª Região/MG - Juiz do Trabalho - 2013) Em relação ao processo do trabalho, leia as afirmações abaixo e, em seguida, assinale a alternativa correta:

I) A autocomposição, como expressão do poder reconhecido à vontade dos interessados para a tutela dos seus interesses, encontra limites no caráter autárquico do direito do trabalho.

II) A aplicação do direito processual comum como fonte subsidiária do direito processual do trabalho pressupõe a omissão do direito processual do trabalho e a compatibilidade da norma a ser importada do direito processual comum com as suas regras e princípios.

III) Ao Poder Judiciário é vedado, ao julgar dissídios coletivos de natureza econômica, promover retrocesso na condição social dos trabalhadores.

IV) Na solução de questões surgidas na execução, o juiz deverá se valer das normas de direito processual do trabalho e, constatada a sua omissão, recorrer, para supri-la, ao direito processual comum e à Lei de Execução Fiscal, nesta ordem, necessariamente.

A - Somente as afirmativas I e II estão corretas.

B - Somente as afirmativas II, III e IV estão corretas.

C - Somente as afirmativas I, II e III estão corretas.

D - Somente as afirmativas II e III estão corretas.

E - Todas as afirmativas estão corretas.

Comentários

A **assertiva I** está **CORRETA**. A autocomposição, como expressão do poder reconhecido à vontade dos interessados para a tutela dos seus interesses, encontra limites no caráter autárquico do direito do trabalho. Nesse sentido, cabe ao Juiz do Trabalho verificar se o acordo entabulado pelas partes viola norma de ordem



pública, podendo recursar-se a homologá-lo caso entenda que o acordo é prejudicial ao empregado, conforme a Súmula 418 do TST.

A **assertiva II** está **CORRETA**. A CLT prevê, no artigo 769, a possibilidade de **aplicação subsidiária do Direito Processual Comum**, ao consignar:

Art. 769 da CLT. **Nos casos omissos**, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.

Dois requisitos, portanto, são necessários para aplicação do direito processual comum ao processo do trabalho:

- ✓ **Omissão** da CLT e da legislação esparsa laboral;
- ✓ **Compatibilidade** com as regras, princípios e valores do Direito Processual do Trabalho.

A **assertiva III** está **CORRETA**. A função precípua do Poder Judiciário é a de julgar conflitos, aplicando a lei ao caso concreto submetido à cognição judicial. Todavia, o Poder Judiciário Trabalhista, além de exercer a função judiciária típica, também desempenha a função atípica de criar normas jurídicas aplicáveis no âmbito das categorias profissional e econômicas. Trata-se do **Poder Normativo da Justiça do Trabalho**, previsto no artigo 114, § 2º, da Constituição Federal que dispõe, *in verbis*:

Art. 114, § 2º, da Constituição Federal. Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

Dessa forma, na Justiça do Trabalho, vigora o princípio da normatização coletiva, também chamado de **jurisdição normativa ou nomogênese derivada**, que consiste na atribuição excepcional do judiciário trabalhista de criar regras próprias, dentro de seu poder normativo, aplicáveis aos trabalhadores e empregadores das categorias envolvidas no dissídio.

Cabe notar que o **poder normativo não é ilimitado**, pois o artigo 114, § 2º, da Constituição Federal prevê que ele deve respeitar *“as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente”*.

Assim, ao Poder Judiciário é vedado, ao julgar dissídios coletivos de natureza econômica, promover retrocesso na condição social dos trabalhadores.

A **assertiva IV** está **INCORRETA**. A CLT prevê recurso a fontes subsidiárias diferentes nas fases de conhecimento e de execução.

- O **artigo 769 da CLT**, aplicável à **fase de conhecimento**, prevê que:

Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.



Assim, havendo omissão da CLT ou da legislação esparsa acerca de normas processuais na fase de conhecimento, o artigo 769 da CLT determina que o operador do Direito recorra ao Direito Processual Comum em primeiro lugar. Assim, na fase de conhecimento, a primeira fonte de integração é o Direito Processual Comum.

➤ Já em relação à fase de execução, o **artigo 889 da CLT** dispõe expressamente que:

Art. 889 da CLT - Aos trâmites e incidentes do processo da execução são aplicáveis, naquilo em que não contravierem ao presente Título, os preceitos que regem o processo dos executivos fiscais para a cobrança judicial da dívida ativa da Fazenda Pública Federal.

Desse modo, na execução, em caso de omissão da CLT e das normas esparsas de processo laboral, o operador do Direito deve recorrer, primeiramente, à Lei n.º 6.830/80, que rege a cobrança da dívida ativa da Fazenda Pública. Persistindo a omissão, é que o intérprete está autorizado a socorrer-se do CPC. Vale dizer, na fase de execução, a primeira fonte de integração é a Lei n.º 6.830/80 e, somente em caso de permanecer a omissão, é que haverá aplicação do Direito Processual Comum, como determina o artigo 769 da CLT.

A **resposta** do enunciado, portanto, é a **letra “c”**.

9. (TRT - 3ª Região/MG - Juiz do Trabalho – 2013) Sobre o processo do trabalho, leia as afirmações abaixo e, em seguida, assinale a alternativa correta:

I) Considerando como características do processo oral o predomínio da palavra falada, a identidade física do juiz, a concentração dos atos em audiência e a irrecorribilidade das decisões interlocutórias, pode ser afirmado que o processo do trabalho é um processo oral.

II) As partes podem indicar à oitiva no máximo três testemunhas, qualquer que seja o procedimento impresso ao processo.

III) O caráter obrigatório da conciliação está na sua tentativa e não na sua celebração.

IV) O juiz é obrigado a homologar acordo celebrado pelas partes.

A - Somente as afirmativas I, II e III estão corretas.

B - Somente as afirmativas I, II e IV estão corretas.

C - Somente as afirmativas I e IV estão corretas.

D - Somente a afirmativa I esta correta.

E - Somente as afirmativas I e III estão corretas.

Comentários

A **assertiva I** está **CORRETA**. O princípio da oralidade consiste no **predomínio da palavra oral sobre a escrita**, embora os atos processuais precisem ser reduzidos a termo, para fins de documentação do processo.

Embora também seja aplicável ao processo civil, o princípio da oralidade adquire maior relevo no Direito Processual do Trabalho, podendo ser extraído de diversos dispositivos celetistas.



Para Mauro Schiavi, o princípio da oralidade se subdivide em **5 subprincípios**:

- ✓ Princípio da identidade física do juiz;
- ✓ Prevalência da palavra oral sobre a escrita;
- ✓ Concentração dos atos processuais;
- ✓ Imediatidade; e
- ✓ Irrecorribilidade imediata das decisões interlocutórias.

Dessa forma, considerando como características do processo oral o predomínio da palavra falada, a identidade física do juiz, a concentração dos atos em audiência e a irrecorribilidade das decisões interlocutórias, pode ser afirmado que o processo do trabalho é um processo oral.

A **assertiva II** está **INCORRETA**. O número máximo de testemunhas varia de acordo com o rito processual adotado. No caso de processos submetidos ao **rito sumaríssimo**, serão ouvidas até o máximo de 2 **testemunhas** para cada parte, conforme dispõe o artigo 852-H, § 2º, da CLT. Já no **rito ordinário**, cada uma das partes não poderá indicar mais de 3 **testemunhas**, de acordo com o artigo 821 da CLT. Já no **inquérito para apuração de falta grave**, o número máximo de testemunhas a serem ouvidas por parte é de 6, conforme dispõe o artigo 821 da CLT.

A **assertiva III** está **CORRETA**. No **RITO ORDINÁRIO**, a CLT prevê **dois momentos obrigatórios para tentativa de conciliação**:

3. **na abertura da audiência**, antes da apresentação de defesa (art. 846 da CLT);
4. **após as razões finais** e antes da sentença (art. 850 da CLT).

Todavia, o TST pacificou sua jurisprudência no sentido de que a obrigatoriedade está na tentativa de conciliação, já que o Juiz **não está obrigado a homologar o acordo das partes**, podendo se recusar a homologar caso constate que a avença viola norma de ordem pública ou que é prejudicial ao empregado. Nesse sentido, a **Súmula 418 do TST**:

MANDADO DE SEGURANÇA VISANDO À HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO

A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança.

A **assertiva IV** está **INCORRETA**. O Juiz do Trabalho **não está obrigado a homologar o acordo das partes**, podendo se recusar a homologá-lo, conforme **Súmula 418 do TST**:

MANDADO DE SEGURANÇA VISANDO À HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO

A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança.

A **resposta** correta do enunciado, portanto, é a **letra “e”**.



10. (TRT - 3ª Região – MG - Juiz do Trabalho - 2013) Sobre o processo do trabalho, leia as afirmações abaixo e, em seguida, assinale a alternativa correta:

I) A conciliação e a mediação são métodos adversariais de solução de conflitos.

II) O direito de ação contempla um complexo de direitos, tais como o de apresentar argumentos e provas em favor de determinada pretensão, não se resumindo ao direito de provocar a jurisdição.

III) As garantias processuais atribuem significado concreto ao direito material, na medida em que favorecem o seu gozo efetivo, no caso da sua não observância espontânea.

IV) Os costumes, enquanto fonte do direito, consistem no uso reiterado, uniforme e prolongado de determinada regra de conduta, pela convicção geral de consistir o respeito a esta regra uma obrigação.

A - Todas as afirmativas estão corretas.

B - Somente as afirmativas I, III e IV estão corretas.

C - Somente as afirmativas III e IV estão corretas.

D - Somente a afirmativa I está correta.

E - Somente as afirmativas II, III e IV estão corretas.

Comentários

A **assertiva I** está **INCORRETA**. A conciliação e a mediação são métodos **autocompositivos** de solução de conflitos.

A **assertiva II** está **CORRETA**. O direito de ação contempla um complexo de direitos, tais como o de apresentar argumentos e provas em favor de determinada pretensão, não se resumindo ao direito de provocar a jurisdição.

A **assertiva III** está **CORRETA**. As garantias processuais atribuem significado concreto ao direito material, na medida em que favorecem o seu gozo efetivo, no caso da sua não observância espontânea. Essa afirmação está relacionada ao caráter instrumental do direito processual, que serve como meio de concretizar o direito material a que serve.

A **assertiva IV** está **CORRETA**. Os costumes, enquanto fonte do direito, consistem no uso reiterado, uniforme e prolongado de determinada regra de conduta, pela convicção geral de consistir o respeito a esta regra uma obrigação. O costume é previsto expressamente como fonte integrativa no artigo 8º da CLT, podendo-se citar como exemplo de costume no direito processual do trabalho os “protestos antipreclusivos”. Tendo em vista que, regra geral, as decisões interlocutórias são irrecuráveis de imediato na Justiça do Trabalho (artigo 893, § 1º, da CLT), criou-se a prática de consignar os protestos na primeira oportunidade de manifestação nos autos, para evitar a preclusão do direito de invocar a nulidade (artigo 795 da CLT).

A **resposta** do enunciado, portanto, é a **letra “e”**.

11. (FCC/TRT - 20ª REGIÃO – SE - Juiz do Trabalho - 2012) No que diz respeito aos princípios no Direito Processual do Trabalho, é correto afirmar:

A - A Consolidação das Leis do Trabalho é norma lacunosa em relação ao princípio da probidade no processo do trabalho, razão pela qual é incompatível a sua aplicação.



B - A Consolidação das Leis do Trabalho encerra algumas hipóteses que operacionalizam o princípio inquisitivo no direito processual do trabalho.

C - O princípio dispositivo, também chamado princípio da demanda ou da inércia da jurisdição, não tem aplicação no processo do trabalho.

D - O princípio da instrumentalidade é aquele segundo o qual, quando a lei prescrever ao ato determinada forma, cominando nulidade, o juiz considerará válido o ato se, realizado de outro modo, alcançar a finalidade, de modo que não é aplicável ao processo do trabalho.

E - O princípio da concentração decorre da aplicação conjunta de vários princípios procedimentais destinados a regulamentar e orientar a apuração de provas e a decisão judicial em uma única audiência, e se aplica ao direito processual do trabalho, apesar da disposição prevista na Consolidação das Leis do Trabalho ter sido revogada.

Comentários

A **alternativa A** está **ERRADA**. O princípio da boa-fé processual ou da probidade obriga as partes a procederem com ética e lealdade na defesa de seus interesses em Juízo e está positivado expressamente no artigo 5º do CPC, *in verbis*:

Art. 5º. Aquele que de qualquer forma participa do processo deve comportar-se de acordo com a boa-fé.

O princípio da boa-fé processual também está refletido nos artigos 79, 80 e 81 do CPC, que tratam da responsabilidade das partes por dano processual. Tais dispositivos sempre foram aplicáveis ao processo do trabalho por força do artigo 769 da CLT.

Todavia, a Reforma trabalhista inseriu na CLT os artigos 793-A até 793-D, que dispõem sobre responsabilidade por Dano Processual, havendo, atualmente, norma própria na CLT sobre o aspecto.

A **alternativa B** está **CERTA**. O princípio do inquisitivo ou do impulso oficial está consagrado no artigo 2º do CPC, segundo o qual: "*o processo começa por iniciativa da parte e se desenvolve por impulso oficial, salvo as exceções previstas em lei*".

Embora a iniciativa para a propositura da demanda incumba à parte interessada, **uma vez iniciado o processo, ele se desenvolve por impulso oficial.**

No processo do trabalho, o **princípio do inquisitivo ganha maior relevo**, diante da redação do artigo 765 da CLT, que dispõe que "**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**".

Também são manifestações do princípio do inquisitivo:

- ✓ reclamação trabalhista instaurada pelo juiz do trabalho em face de processo administrativo oriundo da Superintendência Regional do Trabalho (art. 39 da CLT);



- ✓ execução promovida de ofício pelo magistrado, nos casos de exercício do *jus postulandi* (artigo 878 da CLT).

A **alternativa C** está **ERRADA**. No Brasil, a **iniciativa para a propositura da ação** pertence à parte interessada, como previsto no artigo 2º do CPC: "O processo começa por iniciativa da parte e se desenvolve por impulso oficial, salvo as exceções previstas em lei". O princípio da ação ou da demanda também pode ser extraído dos artigos 141 e 492 do CPC.

A CLT prevê algumas exceções ao princípio da demanda ou do dispositivo, podendo-se citar:

- ✓ Reclamação Trabalhista instaurada por comunicação da Secretaria Regional do Trabalho - art. 39 da CLT;
- ✓ Execução promovida de ofício pelo Juiz na hipótese de exercício do *jus postulandi* - art. 878 da CLT;
- ✓ Instauração de instância pelo juiz presidente do Tribunal, no caso de greve - art. 856 da CLT.

Embora a CLT preveja algumas exceções ao princípio do dispositivo, ele é plenamente aplicável ao processo do trabalho, mesmo porque a jurisdição é inerte e somente age quando provocada pela ação, no caso, a Reclamação Trabalhista.

A **alternativa D** está **ERRADA**. O princípio da instrumentalidade das formas preconiza que o processo não é um fim em si mesmo, mas antes constitui um instrumento de efetivação do Direito e da Justiça.

Ainda que realizado o ato de forma diversa da cominada, se ele alcançar a sua finalidade, será válido, dado o caráter instrumental do processo.

Está consagrado nos artigos 188 e 277 do CPC.

Tal princípio é plenamente aplicável ao processo do trabalho, com base no artigo 769 da CLT, tendo em vista a omissão e a compatibilidade com as regras, princípios e valores da Justiça do Trabalho.

A **alternativa E** está **ERRADA**. O princípio da concentração dos atos processuais preconiza que os atos processuais devem concentrar-se em um único momento, a audiência UNA, de conciliação, instrução e julgamento. Nessa ocasião, o Juiz do Trabalho toma contato com a petição inicial, formula a primeira proposta de conciliação, o reclamado poderá apresentar sua resposta, os incidentes processuais são resolvidos, o processo é instruído e, posteriormente, julgado. Pode ser extraído dos artigos 849 e 852-C da CLT, que tratam, respectivamente, da audiência no rito ordinário e sumaríssimo e estão plenamente vigentes.

A **resposta** do enunciado, portanto, é a **letra "b"**.

12. (TRT - 16ª REGIÃO/MA - Juiz do Trabalho Substituto – 2011) Analise as questões e assinale a alternativa CORRETA



I - São órgãos vinculados ao Tribunal Superior do Trabalho a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, cujas decisões têm efeito vinculante no âmbito administrativo, orçamentário, financeiro e patrimonial da Justiça do Trabalho de Primeiro e Segundo Graus.

II - A Justiça do Trabalho prestigia a conciliação como forma primordial de solução do conflito trabalhista, a ponto de obrigar o juiz a propor a conciliação em diversos estágios do processo, bem como homologar o acordo construído pelas partes, sob pena de nulidade dos atos processuais subsequentes, por ofensa a direito líquido e certo dos litigantes.

III - O princípio da oralidade, de vastíssima aplicação no processo do trabalho, subdivide-se nos corolários da identidade física do juiz; prevalência da palavra oral sobre a escrita, com o devido registro em ata; concentração dos atos processuais em audiência; imediatidade do juiz na colheita da prova e a irrecorribilidade das decisões interlocutórias.

IV - A aplicação das normas da processualística comum ao processo do trabalho devem ocorrer quando houver omissão da CLT e das legislações trabalhistas extravagantes acerca da matéria, bem como devem tais normas observar a compatibilidade com os princípios que regem o processo do trabalho, máxime o acesso do trabalhador à Justiça.

A - Estão corretas apenas as afirmativas I, II e III.

B - Estão corretas apenas as afirmativas I, II e IV.

C - Estão corretas apenas as afirmativas I e III.

D - Estão corretas apenas as afirmativas I, III e IV.

E - Todas estão corretas.

Comentários

A **assertiva I** está **CORRETA**. Conforme artigo 111-A, § 2º, I e II, da Constituição Federal, são órgãos vinculados ao Tribunal Superior do Trabalho a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, cujas decisões têm efeito vinculante no âmbito administrativo, orçamentário, financeiro e patrimonial da Justiça do Trabalho de Primeiro e Segundo Graus.

A **assertiva II** está **INCORRETA**. De fato, a CLT prevê **dois momentos obrigatórios** para tentativa de conciliação no rito ordinário:

1. **na abertura da audiência, antes da apresentação de defesa** (art. 846 da CLT);
2. **após as razões finais** e antes da sentença (art. 850 da CLT).

Todavia, o TST pacificou sua jurisprudência no sentido de que a obrigatoriedade reside apenas na tentativa de conciliação, já que o Juiz do Trabalho **não é obrigado a homologar o acordo das partes**, podendo se recusar a homologá-lo, caso constate que a avença viola norma de ordem pública ou que é prejudicial ao empregado. Nesse sentido, a **Súmula 418 do TST**:

MANDADO DE SEGURANÇA VISANDO À HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO



A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança.

A **assertiva III** está **CORRETA**. O princípio da oralidade consiste no **predomínio da palavra oral sobre a escrita**, embora os atos processuais precisem ser reduzidos a termo, para fins de documentação do processo.

Embora também seja aplicável ao processo civil, o princípio da oralidade adquire maior relevo no Direito Processual do Trabalho, podendo ser extraído de diversos dispositivos celetistas.

Para Mauro Schiavi, o princípio da oralidade se subdivide em **5 subprincípios**:

- ✓ Princípio da identidade física do juiz;
- ✓ Prevalência da palavra oral sobre a escrita;
- ✓ Concentração dos atos processuais;
- ✓ Imediatidade; e
- ✓ Irrecorribilidade imediata das decisões interlocutórias.

A **assertiva IV** está **CORRETA**. O artigo 769 da CLT dispõe:

Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.

Dois requisitos, portanto, são necessários para aplicação do direito processual comum ao processo do trabalho:

- ✓ **Omissão** da CLT e da legislação esparsa laboral;
- ✓ **Compatibilidade** com as regras, princípios e valores do Direito Processual do Trabalho.

Dessa forma, A aplicação das normas da processualística comum ao processo do trabalho devem ocorrer quando houver omissão da CLT e das legislações trabalhistas extravagantes acerca da matéria, bem como devem tais normas observar a compatibilidade com os princípios que regem o processo do trabalho, máxime o acesso do trabalhador à Justiça.

A **resposta** do enunciado, portanto, é a **letra “d”**.

13. (TRT - 21ª Região – RN - Juiz do Trabalho – 2010) Leia as assertivas abaixo e marque a resposta correta sobre a Organização da Justiça do Trabalho no Brasil:

I - A partir de 1932, antes, portanto, da integração da Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário, os litígios trabalhistas eram resolvidos na esfera administrativa, inclusive sem poder para executar suas próprias decisões;

II - Antes da criação da Justiça do Trabalho, cabia às juntas de conciliação resolver os litígios coletivos e às comissões mistas de conciliação os litígios individuais, com vinculação direta ao Ministério do Trabalho;

III - As Constituições de 1934 (art. 122) e a Carta de 1937 (art. 139) trataram da Justiça do Trabalho, mas ainda sem a sua conotação jurisdicional. A efetiva integração ao Poder Judiciário da União somente se deu com a promulgação da Constituição de 1946;



IV - A Constituição de 1988 deu um passo adiante na estruturação da Justiça do Trabalho, não somente dando competência para o Tribunal Superior do Trabalho tratar de temas constitucionais, como fixando um prazo para a supressão dos representantes de empregados e empregadores nas Varas do Trabalho;

V - A Emenda Constitucional n. 45/2004 inovou em relação a estrutura da Justiça do Trabalho, ampliando a composição do Tribunal Superior do Trabalho, instituindo o Conselho Superior da Justiça do Trabalho e a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho, bem como fixando em oito membros a composição mínima dos tribunais regionais a serem instalados em todo o país.

- A - nenhuma das assertiva está correta;
- B - apenas as assertivas I e III estão corretas;
- C - apenas as assertivas I, II e IV estão corretas;
- D - apenas as assertivas II, III e IV estão corretas;
- E - apenas as assertivas I, II e III estão corretas;

Comentários

A **assertiva I** está **CORRETA**, porque, de fato, a partir de a partir de 1932 foram instituídas as Juntas de Conciliação e Julgamento (Decreto n. 22.132, de 25-11-1932), a fim de conciliar e julgar os dissídios individuais entre empregados e empregadores. Todavia, nessa época - terceiro período da fase de institucionalização -, a Justiça do Trabalho ainda era integrante do Poder Executivo, sendo que a competência para executar suas decisões era da Justiça Federal.

A **assertiva II** está **INCORRETA**, já que as Juntas de Conciliação e Julgamento eram competentes para resolver os dissídios individuais entre empregados e empregadores, ao passo que as Comissões Mistas de Conciliação eram incumbidas dos litígios coletivos.

A **assertiva III** está **CORRETA**, porquanto as Constituições de 1934 (art. 122) e a Carta de 1937 (art. 139) trataram da Justiça do Trabalho, mas ainda sem a sua conotação jurisdicional (fase de constitucionalização). A efetiva integração ao Poder Judiciário da União somente se deu com o Decreto-lei n. 9.777/46, recepcionada pela Constituição de 1946, primeira a tratar da Justiça do Trabalho como órgão integrante do Poder Judiciário (fase de incorporação).

A **assertiva IV** está **INCORRETA**, pois a Constituição de 1988 não trouxe muitas modificações em relação à estrutura da Justiça do Trabalho, inclusive manteve a representação classista, por meio da qual a jurisdição trabalhista era exercida em conjunto por um Juiz Togado (concurado) e dois Juizes leigos, estes representando os empregados e empregadores. Apenas com a Emenda Constitucional n. 24, de 1999 foi abolida a representação classista, passando a jurisdição em primeiro grau a ser exercida pelos Juizes do Trabalho, em substituição às antigas Juntas de Conciliação e Julgamento.

A **assertiva V** está **INCORRETA**. A teor do artigo 115 da Constituição Federal, os Tribunais Regionais do Trabalho compõem-se de, no mínimo, 7 juizes, e não 8, como afirmado na assertiva.

A **resposta** do enunciado, portanto, é a **letra "b"**.

14. (TRT - 2ª REGIÃO – SP - Juiz do Trabalho - prova 2 – 2010) Assinale a alternativa correta:

A - Em casos de lides simuladas, em que as partes submetem ao Judiciário acordo que visa apenas à renúncia de direitos pelo trabalhador, não correspondendo, portanto, à vontade deste, o juiz, diante das circunstâncias da causa e convencendo-se de que o processo foi utilizado para conseguir fim vedado por lei,



não deve homologar a transação eivada de vício e, conforme previsão legal, deve suspender o curso do feito e dar ciência ao Ministério Público do Trabalho.

B - A decisão judicial que deixa de homologar um acordo deve ser atacada exclusivamente por meio de mandado de segurança, porquanto se trata de decisão irrecorrível.

C - O juiz somente poderá socorrer-se de analogia, costumes, princípios gerais do direito e equidade nos casos expressamente previstos em lei.

D - As regras de experiência comum subministradas ao que ordinariamente acontece, bem como as regras de experiência técnica constituem importante instrumento auxiliar na formação do convencimento judicial, devendo o magistrado socorrer-se de tais regras na falta de normas jurídicas particulares suficientes ao deslinde da questão.

E - Quando for invocada no processo norma de direito municipal, estadual e estrangeiro, deve a parte interessada, se assim determinar o juiz, fazer prova do teor e da vigência; o direito consuetudinário e o direito federal presumem-se de conhecimento das partes e do magistrado, razão pela qual não demandam demonstração em juízo.

Comentários

A **alternativa A** está **ERRADA**. De fato, o Juiz do Trabalho não está obrigado a homologar o acordo das partes, podendo recusar a homologação caso constate que a avença viola norma de ordem pública ou que é prejudicial ao empregado. Nesse sentido, a **Súmula 418 do TST**:

MANDADO DE SEGURANÇA VISANDO À HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO

A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança.

Todavia, **não há previsão legal que obrigue o Juiz a suspender o curso do feito e dar ciência ao Ministério Público do Trabalho em caso de recusa à homologação.**

A **alternativa B** está **ERRADA**. Conforme Súmula 418 do TST, a homologação de acordo constitui faculdade do juiz, **inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança.**

A **alternativa C** está **ERRADA**. Embora o julgamento por equidade dependa de previsão legal expressa (artigo 140, parágrafo único, do CPC), o recurso à analogia, aos costumes e aos princípios gerais do direito não dependem de previsão legal expressa.

A **alternativa D** está **CERTA**. O artigo 335 do CPC de 1973, vigente à época do certame, dispunha que “*Em falta de normas jurídicas particulares, o juiz aplicará as regras de experiência comum subministradas pela observação do que ordinariamente acontece e ainda as regras da experiência técnica, ressalvado, quanto a esta, o exame pericial*”. O CPC de 2015 traz dispositivo semelhante no artigo 375, porém sem condicionar a aplicação das regras de experiência comum e técnica à ausência de normas jurídicas particulares.

A **alternativa E** está **ERRADA**. A teor do artigo 376 do CPC, “*a parte que alegar direito municipal, estadual, estrangeiro ou consuetudinário provar-lhe-á o teor e a vigência, se assim o juiz determinar*”.

A **resposta** do enunciado, portanto, é a **letra “d”**.



15. (INSTITUTO CIDADES/TRT - 1ª REGIÃO/RJ - Juiz do Trabalho - 2008) Segundo a doutrina a respeito da autonomia do direito processual do trabalho, é correto afirmar:

I - pela teoria monista, o direito processual é um só e, por isso, não deveria haver aplicação de direito processual especificamente do trabalho.

II - segundo a teoria dualista, não há autonomia porque o direito processual do trabalho é integralmente dependente do processo civil, na fase de conhecimento e de execução.

III - há autonomia integral do processo do trabalho, pela teoria dualista, ainda que utilizadas subsidiariamente normas aplicáveis do processo civil.

IV - há autonomia jurisdicional, desde que a matéria relacionada a toda relação de trabalho passou para a regência do Direito Processual do Trabalho.

V - só haverá independência quando da publicação de um código de processo do trabalho.

A - os itens I e III estão corretos.

B - os itens II e V estão errados.

C - os itens I e IV estão corretos.

D - todos os itens estão errados.

E - somente o item I está correto.

Comentários

A **assertiva I** está **CORRETA**. Para a teoria monista, o Direito Processual do Trabalho é um mero desdobramento do Direito Processual Civil, não havendo diferenças substanciais aptas a enquadrá-lo como um ramo do Direito específico. Todavia, trata-se de corrente minoritária na Doutrina.

A **assertiva II** está **INCORRETA**. Para a teoria dualista, **há autonomia** do Direito Processual do Trabalho, fundando-se, dentre outros aspectos na existência de princípios peculiares; de legislação específica; de institutos próprios; e de autonomia doutrinária e didática do Direito Processual do Trabalho.

A **assertiva III** está **CORRETA**. O Direito Processual do Trabalho conta com uma vasta legislação específica, dispendo de Título próprio na CLT (Título VIII – da Justiça do Trabalho) e de legislação especial (Lei n.º 5.584/70 e Lei n.º 7.701/88). Para a teoria dualista, majoritária, a utilização subsidiária do CPC não elide a autonomia legislativa do Direito Processual do Trabalho, apenas a reforça, já que o artigo 769 da CLT e o artigo 15 do CPC reconhecem a CLT como fonte principal do Direito Processual do Trabalho, atribuindo ao Direito Processual Comum apenas a função auxiliar de suprir lacunas.

A **assertiva IV** está **INCORRETA**. **A autonomia jurisdicional da Justiça do Trabalho** - evidenciada pela existência de um ramo do Poder Judiciário especializado em conflitos laborais -, **existia mesmo antes da ampliação da competência da Justiça do Trabalho**, promovida pela EC n.º 45/2004. Da mesma forma, o fato de algumas relações de trabalho em sentido amplo serem julgadas por outros órgãos do Poder Judiciário (relação entre servidores estatutários e entes públicos, etc.) não elidem a autonomia jurisdicional da Justiça do Trabalho.

A **assertiva V** está **INCORRETA**. Embora não conte com um Código próprio, o Direito Processual do Trabalho possui uma vasta legislação específica (CLT, Título VIII, Lei n.º 5.584/70 e Lei n.º 7.701/88). Assim, **a inexistência de um Código próprio não elide o critério da autonomia legislativa.**



A resposta do enunciado, portanto, é a letra “a”.

LISTA DE QUESTÕES

MPT

1. (MPT/ - Procurador do Trabalho – 2017) Sobre a possibilidade de integração do Código de Processo Civil (CPC) no processo do trabalho, assinale a alternativa CORRETA:

A - O Tribunal Superior do Trabalho vem reconhecendo amplamente a revogação da regra geral da subsidiariedade prevista no texto celetista pelo disposto no art. 15 do CPC.

B - A aplicação subsidiária disposta no CPC significa integrá-lo ao processo do trabalho quando for verificada a necessidade de complementar instituto processual laboral em razão de disciplina insuficiente, como, por exemplo, nas hipóteses celetistas de impedimento e suspeição, incompletas em relação ao regramento do processo civil.

C - A aplicação supletiva disposta no CPC significa a necessidade de adotar integralmente os seus institutos quando a CLT e leis processuais trabalhistas extravagantes não disciplinarem determinado instituto processual, como é caso, por exemplo, da tutela provisória do CPC.

D - O regramento legal celetista da técnica da subsidiariedade para a fase ou processo de execução afirma que, nos casos omissos, deverá ser empregada no processo do trabalho a lei que regulamenta a execução judicial para cobrança da dívida ativa da Fazenda Pública (Lei n. 6.830/1980); esta, por sua vez, faz remissão expressa à aplicação subsidiária do CPC.

E - Não respondida.

Magistratura

2. (FCC/TRT - 24ª REGIÃO – MS - Juiz do Trabalho Substituto – 2014) Considere as assertivas abaixo.

I. A autonomia do direito processual do trabalho afirma-se, dentre outros fatores, pela existência do dissídio coletivo econômico, jurídico e de greve como uma das suas peculiaridades.

II. Assim como ocorre no direito processual civil, as normas processuais trabalhistas são cogentes como regra, admitindo-se a existência de normas dispositivas como no caso de convenção sobre o ônus da prova.

III. Na omissão da norma processual trabalhista deve ser aplicado o processo civil em razão do princípio da subsidiariedade, exceto em matéria recursal cuja fonte alternativa é a Lei no 6.830/1980 que rege os executivos fiscais.

IV. Aplicam-se para a solução do problema da eficácia da lei processual no tempo o princípio do efeito imediato e o respeito aos atos processuais praticados antes da vigência da lei nova.

V. O princípio do *favor laboratoris*, no direito processual do trabalho, se compreendido como princípio de elaboração desse direito é viável, diante de normas que visam equilibrar a diferença econômica entre os litigantes, como no caso da distinção de consequências para a ausência das partes na audiência inaugural.

Está correto o que consta APENAS em



A - III, IV e V.

B - I, II e IV.

C - I, II e III.

D - I, IV e V.

E - II, III e V.

3. (FCC/TRT - 1ª REGIÃO - RJ - Juiz do Trabalho Substituto – 2014) Para que determinado fato seja julgado em perfeita sintonia com a norma, é necessário que desta sejam fixados o sentido, o alcance e a finalidade social. Para aplicar a norma ou suprir sua omissão ao caso concreto é imprescindível interpretá-la ou integrá-la. Nesse sentido, é correto afirmar que

A - o Juiz do Trabalho, na hipótese de lacuna, deverá investigar as normas que contemplem hipótese semelhante ao caso concreto, a realidade social, o sentido dos fatos, indagando os valores que informam a ordem jurídica, em integração denominada analogia.

B - a equidade é meio de interação da norma e consiste na aplicação preexistente da lei, adaptando-a às particularidades do caso concreto. Pelo princípio constitucional da legalidade, não cabe ao Juiz criar, a partir do sistema jurídico, a norma para o caso concreto.

C - a interpretação teleológica ou finalística baseia-se no resultado e na experiência histórica no momento de aplicação da lei. A história lhe imprime, pois, o seu selo, e o intérprete deve ser fiel a essa inspiração.

D - a interpretação pressupõe a dificuldade de entendimento, à primeira vista, do sentido da lei e não deve ser realizada quando não exista tal dificuldade, limitando-se a atividade do intérprete a descrever o significado previamente existente dos dispositivos.

E - a interpretação extensiva destina-se a corrigir uma formulação ampla demais e tem lugar quando o texto legal contradiz outro texto de lei e quando a norma exprime mais do que se pretendeu em sua criação.

4 (FCC/TRT - 1ª REGIÃO – RJ - Juiz do Trabalho Substituto - 2014) O artigo 1o da Lei no 5.584/70 estatui a observância de seus princípios aos processos submetidos à Justiça do Trabalho. Sobre eles, é correto afirmar:

A - O princípio do devido processo legal estabelece garantias mínimas de meios e resultados com o emprego de instrumental técnico-processual, capaz em si de mitigar a oralidade, quando contrária à memorização dos atos processuais, e a conciliação, quando prejudicial aos interesses sociais do trabalhador.

B - A par do princípio dispositivo, próprio do processo do trabalho, restringe-se a liberdade do Juiz na condução do feito, sob pena de quebra do equilíbrio das relações jurídicas em face do princípio da imparcialidade.

C - O princípio constitucional da igualdade substancial das partes no processo manifesta-se por meio do princípio da paridade das armas, com o qual autorizam-se desequilíbrios no direito de ação como forma de compensação da inferioridade própria do hipossuficiente.

D - A indeterminação dos princípios obsta a aplicação de suas ideias e valores informativos na seara trabalhista diante da prevalência do primado da realidade sobre as formas solenes, tal como é típico ao reconhecimento do contrato de emprego.



E - A gratuidade processual apresenta-se como mera técnica de acesso à jurisdição, pois sua difusão entre outros ramos processuais retira-lhe a força de princípio forçoso à Justiça do Trabalho.

5. (TRT 22 - PI - Juiz do Trabalho - Prova 2 - 2013) São princípios do Direito Processual do Trabalho:

- A - conciliação e *jus postulandi*;
- B - identidade física do juiz e posição debitória complexa das partes;
- C - oralidade e salvaguarda das partes;
- D - impulso oficial nas execuções e *jus variandi*;
- E - subsidiariedade do CPC e irrecorribilidade.

6. (TRT - 8ª Região - PA e AP - Juiz do Trabalho – 2013) Sobre princípios do Direito Processual do Trabalho é CORRETO afirmar que:

A - O princípio do impulso oficial expressa a possibilidade de o juiz substituir as partes, no que atine a atos que deveriam ser por estas praticados, em decorrência dos interesses que defendem na causa e do correspondente ônus da prova que lhes incumbe.

B - O princípio de irrecorribilidade das decisões interlocutórias constitui uma das características do processo do trabalho e não permite exceções em face do princípio da celeridade processual.

C - De acordo com o entendimento sumulado do Tribunal Superior do Trabalho “os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final”. Todavia, em caso de eventual recurso extraordinário para o Supremo Tribunal Federal, deve ser subscrito por advogado, sob pena de não conhecimento.

D - O princípio da imediatidade se entrelaça com o da oralidade, pois traduz a necessidade de o juiz estar em contato direto com as partes, designadamente na audiência, permitindo-lhe proceder à acareação da parte com a testemunha ou de uma testemunha com outra e, quando for o caso, indeferir diligências inúteis ou protelatórias requeridas pelos litigantes, além de tentar conduzi-los a uma solução consensual do litígio, escopo fundamental da Justiça do Trabalho.

E - arcaico princípio da preservação da empresa foi superado pelo princípio da proteção do trabalhador, em razão da busca incessante da Justiça Social.

7. (CESPE / CEBRASPE - TRT - 5ª Região - BA - Juiz do Trabalho – 2013) Acerca da eficácia do processo do trabalho, assinale a opção correta.

A - De acordo com o sistema conhecido por isolamento dos atos processuais, não há direito adquirido em cada recurso, sendo o direito de recorrer exercido conforme a lei vigente ao tempo da publicação da decisão de que se pretende recorrer.

B - Há a possibilidade de ocorrer prejuízo quando os recursos são interpostos depois de alterados os dispositivos legais.

C - Na CF, não existe previsão acerca de eficácia da lei.

D - Os dispositivos legais, ainda que imperativos, não são aplicáveis de forma imediata às realizações iniciadas.



E - A eficácia da norma jurídica no processo do trabalho limita-se, dada a sua simplicidade, a um único sentido.

8. (TRT - 3ª Região/MG - Juiz do Trabalho - 2013) Em relação ao processo do trabalho, leia as afirmações abaixo e, em seguida, assinale a alternativa correta:

I) A autocomposição, como expressão do poder reconhecido à vontade dos interessados para a tutela dos seus interesses, encontra limites no caráter autárquico do direito do trabalho.

II) A aplicação do direito processual comum como fonte subsidiária do direito processual do trabalho pressupõe a omissão do direito processual do trabalho e a compatibilidade da norma a ser importada do direito processual comum com as suas regras e princípios.

III) Ao Poder Judiciário é vedado, ao julgar dissídios coletivos de natureza econômica, promover retrocesso na condição social dos trabalhadores.

IV) Na solução de questões surgidas na execução, o juiz deverá se valer das normas de direito processual do trabalho e, constatada a sua omissão, recorrer, para supri-la, ao direito processual comum e à Lei de Execução Fiscal, nesta ordem, necessariamente.

A - Somente as afirmativas I e II estão corretas.

B - Somente as afirmativas II, III e IV estão corretas.

C - Somente as afirmativas I, II e III estão corretas.

D - Somente as afirmativas II e III estão corretas.

E - Todas as afirmativas estão corretas.

9. (TRT - 3ª Região/MG - Juiz do Trabalho - 2013) Sobre o processo do trabalho, leia as afirmações abaixo e, em seguida, assinale a alternativa correta:

I) Considerando como características do processo oral o predomínio da palavra falada, a identidade física do juiz, a concentração dos atos em audiência e a irrecorribilidade das decisões interlocutórias, pode ser afirmado que o processo do trabalho é um processo oral.

II) As partes podem indicar à oitiva no máximo três testemunhas, qualquer que seja o procedimento impresso ao processo.

III) O caráter obrigatório da conciliação está na sua tentativa e não na sua celebração.

IV) O juiz é obrigado a homologar acordo celebrado pelas partes.

A - Somente as afirmativas I, II e III estão corretas.

B - Somente as afirmativas I, II e IV estão corretas.

C - Somente as afirmativas I e IV estão corretas.

D - Somente a afirmativa I está correta.

E - Somente as afirmativas I e III estão corretas.

10. (TRT - 3ª Região - MG - Juiz do Trabalho - 2013) Sobre o processo do trabalho, leia as afirmações abaixo e, em seguida, assinale a alternativa correta:

I) A conciliação e a mediação são métodos adversariais de solução de conflitos.



II) O direito de ação contempla um complexo de direitos, tais como o de apresentar argumentos e provas em favor de determinada pretensão, não se resumindo ao direito de provocar a jurisdição.

III) As garantias processuais atribuem significado concreto ao direito material, na medida em que favorecem o seu gozo efetivo, no caso da sua não observância espontânea.

IV) Os costumes, enquanto fonte do direito, consistem no uso reiterado, uniforme e prolongado de determinada regra de conduta, pela convicção geral de consistir o respeito a esta regra uma obrigação.

- A - Todas as afirmativas estão corretas.
- B - Somente as afirmativas I, III e IV estão corretas.
- C - Somente as afirmativas III e IV estão corretas.
- D - Somente a afirmativa I esta correta.
- E - Somente as afirmativas II, III e IV estão corretas.

11. (FCC/TRT - 20ª REGIÃO – SE - Juiz do Trabalho - 2012) No que diz respeito aos princípios no Direito Processual do Trabalho, é correto afirmar:

A - A Consolidação das Leis do Trabalho é norma lacunosa em relação ao princípio da probidade no processo do trabalho, razão pela qual é incompatível a sua aplicação.

B - A Consolidação das Leis do Trabalho encerra algumas hipóteses que operacionalizam o princípio inquisitivo no direito processual do trabalho.

C - O princípio dispositivo, também chamado princípio da demanda ou da inércia da jurisdição, não tem aplicação no processo do trabalho.

D - O princípio da instrumentalidade é aquele segundo o qual, quando a lei prescrever ao ato determinada forma, cominando nulidade, o juiz considerará válido o ato se, realizado de outro modo, alcançar a finalidade, de modo que não é aplicável ao processo do trabalho.

E - O princípio da concentração decorre da aplicação conjunta de vários princípios procedimentais destinados a regulamentar e orientar a apuração de provas e a decisão judicial em uma única audiência, e se aplica ao direito processual do trabalho, apesar da disposição prevista na Consolidação das Leis do Trabalho ter sido revogada.

12. (TRT - 16ª REGIÃO/MA - Juiz do Trabalho Substituto – 2011) Analise as questões e assinale a alternativa CORRETA

I - São órgãos vinculados ao Tribunal Superior do Trabalho a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, cujas decisões tem efeito vinculante no âmbito administrativo, orçamentário, financeiro e patrimonial da Justiça do Trabalho de Primeiro e Segundo Graus.

II - A Justiça do Trabalho prestigia a conciliação como forma primordial de solução do conflito trabalhista, a ponto de obrigar o juiz a propor a conciliação em diversos estágios do processo, bem como homologar o acordo construído pelas partes, sob pena de nulidade dos atos processuais subsequentes, por ofensa a direito líquido e certo dos litigantes.

III - O princípio da oralidade, de vastíssima aplicação no processo do trabalho, subdivide-se nos corolários da identidade física do juiz; prevalência da palavra oral sobre a escrita, com o devido registro em ata;



concentração dos atos processuais em audiência; imediatidade do juiz na colheita da prova e a irrecorribilidade das decisões interlocutórias.

IV - A aplicação das normas da processualística comum ao processo do trabalho devem ocorrer quando houver omissão da CLT e das legislações trabalhistas extravagantes acerca da matéria, bem como devem tais normas observar a compatibilidade com os princípios que regem o processo do trabalho, máxime o acesso do trabalhador à Justiça.

A - Estão corretas apenas as afirmativas I, II e III.

B - Estão corretas apenas as afirmativas I, II e IV.

C - Estão corretas apenas as afirmativas I e III.

D - Estão corretas apenas as afirmativas I, III e IV.

E - Todas estão corretas.

13. (TRT - 21ª Região – RN - Juiz do Trabalho – 2010) Leia as assertivas abaixo e marque a resposta correta sobre a Organização da Justiça do Trabalho no Brasil:

I - A partir de 1932, antes, portanto, da integração da Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário, os litígios trabalhistas eram resolvidos na esfera administrativa, inclusive sem poder para executar suas próprias decisões;

II - Antes da criação da Justiça do Trabalho, cabia às juntas de conciliação resolver os litígios coletivos e às comissões mistas de conciliação os litígios individuais, com vinculação direta ao Ministério do Trabalho;

III - As Constituições de 1934 (art. 122) e a Carta de 1937 (art. 139) trataram da Justiça do Trabalho, mas ainda sem a sua conotação jurisdicional. A efetiva integração ao Poder Judiciário da União somente se deu com a promulgação da Constituição de 1946;

IV - A Constituição de 1988 deu um passo adiante na estruturação da Justiça do Trabalho, não somente dando competência para o Tribunal Superior do Trabalho tratar de temas constitucionais, como fixando um prazo para a supressão dos representantes de empregados e empregadores nas Varas do Trabalho;

V - A Emenda Constitucional n. 45/2004 inovou em relação a estrutura da Justiça do Trabalho, ampliando a composição do Tribunal Superior do Trabalho, instituindo o Conselho Superior da Justiça do Trabalho e a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho, bem como fixando em oito membros a composição mínima dos tribunais regionais a serem instalados em todo o país.

A - nenhuma das assertiva está correta;

B - apenas as assertivas I e III estão corretas;

C - apenas as assertivas I, II e IV estão corretas;

D - apenas as assertivas II, III e IV estão corretas;

E - apenas as assertivas I, II e III estão corretas;

14. (TRT - 2ª REGIÃO – SP - Juiz do Trabalho - prova 2 – 2010) Assinale a alternativa correta:

A - Em casos de lides simuladas, em que as partes submetem ao Judiciário acordo que visa apenas à renúncia de direitos pelo trabalhador, não correspondendo, portanto, à vontade deste, o juiz, diante das circunstâncias da causa e convencendo-se de que o processo foi utilizado para conseguir fim vedado por lei,



não deve homologar a transação eivada de vício e, conforme previsão legal, deve suspender o curso do feito e dar ciência ao Ministério Público do Trabalho.

B - A decisão judicial que deixa de homologar um acordo deve ser atacada exclusivamente por meio de mandado de segurança, porquanto se trata de decisão irrecorrível.

C - O juiz somente poderá socorrer-se de analogia, costumes, princípios gerais do direito e equidade nos casos expressamente previstos em lei.

D - As regras de experiência comum subministradas ao que ordinariamente acontece, bem como as regras de experiência técnica constituem importante instrumento auxiliar na formação do convencimento judicial, devendo o magistrado socorrer-se de tais regras na falta de normas jurídicas particulares suficientes ao deslinde da questão.

E - Quando for invocada no processo norma de direito municipal, estadual e estrangeiro, deve a parte interessada, se assim determinar o juiz, fazer prova do teor e da vigência; o direito consuetudinário e o direito federal presumem-se de conhecimento das partes e do magistrado, razão pela qual não demandam demonstração em juízo.

15. (INSTITUTO CIDADES/TRT - 1ª REGIÃO/RJ - Juiz do Trabalho - 2008) Segundo a doutrina a respeito da autonomia do direito processual do trabalho, é correto afirmar:

I - pela teoria monista, o direito processual é um só e, por isso, não deveria haver aplicação de direito processual especificamente do trabalho.

II - segundo a teoria dualista, não há autonomia porque o direito processual do trabalho é integralmente dependente do processo civil, na fase de conhecimento e de execução.

III - há autonomia integral do processo do trabalho, pela teoria dualista, ainda que utilizadas subsidiariamente normas aplicáveis do processo civil.

IV - há autonomia jurisdicional, desde que a matéria relacionada a toda relação de trabalho passou para a regência do Direito Processual do Trabalho.

V - só haverá independência quando da publicação de um código de processo do trabalho.

A - os itens I e III estão corretos.

B - os itens II e V estão errados.

C - os itens I e IV estão corretos.

D - todos os itens estão errados.

E - somente o item I está correto.



GABARITO

MPT

1. D

Magistratura

2. D

3. A

4. C

5. A

6. D

7. A

8. C

9. E

10. E

11. B

12. D

13. B

14. D

15. A



ESSA LEI TODO MUNDO CONHECE: PIRATARIA É CRIME.

Mas é sempre bom revisar o porquê e como você pode ser prejudicado com essa prática.



1 Professor investe seu tempo para elaborar os cursos e o site os coloca à venda.



2 Pirata divulga ilicitamente (grupos de rateio), utilizando-se do anonimato, nomes falsos ou laranjas (geralmente o pirata se anuncia como formador de "grupos solidários" de rateio que não visam lucro).



3 Pirata cria alunos fake praticando falsidade ideológica, comprando cursos do site em nome de pessoas aleatórias (usando nome, CPF, endereço e telefone de terceiros sem autorização).



4 Pirata compra, muitas vezes, clonando cartões de crédito (por vezes o sistema anti-fraude não consegue identificar o golpe a tempo).



5 Pirata fere os Termos de Uso, adultera as aulas e retira a identificação dos arquivos PDF (justamente porque a atividade é ilegal e ele não quer que seus fakes sejam identificados).



6 Pirata revende as aulas protegidas por direitos autorais, praticando concorrência desleal e em flagrante desrespeito à Lei de Direitos Autorais (Lei 9.610/98).



7 Concurseiro(a) desinformado participa de rateio, achando que nada disso está acontecendo e esperando se tornar servidor público para exigir o cumprimento das leis.



8 O professor que elaborou o curso não ganha nada, o site não recebe nada, e a pessoa que praticou todos os ilícitos anteriores (pirata) fica com o lucro.



Deixando de lado esse mar de sujeira, aproveitamos para agradecer a todos que adquirem os cursos honestamente e permitem que o site continue existindo.