



# DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

VERBO.APOSTILA

## SUMÁRIO

1-Histórico, autonomia, fontes, integração e eficácia no tempo e espaço .....	02
2-Princípios do processo trabalhista .....	12
3-Organização da Justiça do Trabalho. Composição, funcionamento, jurisdição e competência dos seus órgãos. Os juízos de direito investidos de jurisdição trabalhista .....	23
4-Comissões de conciliação prévia .....	38
5-Ministério público Do trabalho .....	41
6-Jurisdição e competência .....	42
7-Partes e procuradores .....	59
8-Da intervenção De terceiros .....	87
9-Atos processuais .....	102
10-Nulidades processuais .....	121
11-Petição inicial .....	135
12-Audiência .....	149
13-Resposta do réu .....	169
14-Provas.....	191
15-Procedimento sumário e sumaríssimo .....	220
16-Sentença e coisa julgada.....	231
17-Recursos .....	240
18-Tutelas de urgência.....	269
19-Liquidação de sentença .....	287
20-Execução de sentença trabalhista .....	289
21-Dissídio coletivo - Introdução .....	307
21-Dissídio coletivo .....	310



# HISTÓRICO, AUTONOMIA, FONTES, INTEGRAÇÃO E EFICÁCIA NO TEMPO E ESPAÇO

## 1.1. BREVE ESCORÇO HISTÓRICO

O surgimento de um ramo processual para servir de instrumento ao Direito do Trabalho está diretamente ligado à própria criação da Justiça do Trabalho.

A literatura jurídica aponta a França como o primeiro país a instituir um órgão para apreciação de conflitos trabalhistas, em 1806, por meio do *Conseils de Prud'hommes*.<sup>1</sup>

No âmbito brasileiro, o governo de Afonso Pena foi responsável pela mais remota tentativa de instituição de um organismo especializado em matéria laboral ao facultar aos Sindicatos a criação de Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem (art. 8º do Decreto 1.637 de 5 de novembro de 1907), os quais, contudo, nunca chegaram a se efetivar no plano prático.<sup>2</sup>

Dando seguimento à evolução histórica, ainda quando facultado aos Estados legislarem sobre matéria trabalhista, o Estado de São Paulo germinou duas sementes para a criação de organismos especializados, com a instituição do Patronato Agrícola em 1911 e dos Tribunais Rurais em 1922, através da Lei Estadual 1.869, que fixou competência para julgar questões derivadas da execução de serviços agrícolas, com alçada fixada em 500 mil réis, equivalente a dois salários-mínimos à época.<sup>3</sup>

Em 1923, foi instituído, por meio do Decreto 16.027, o Conselho Nacional do Trabalho, vinculado na época ao Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio e embrião do futuro Tribunal Superior do Trabalho, já que viria ser concebido como órgão deliberativo de cúpula do sistema de apreciação de conflitos trabalhistas. Com a revolução de 1930 e a ascensão de Getúlio Vargas ao Poder os aspectos trabalhistas passaram a compor temática central do governo. Há forte dissenso literário acerca dos reais propósitos de incursão governamental nessa temática.

Alguns defendem que seria um mero reflexo ideológico reinante no então governo de enfrentar a questão social e materializar uma Justiça Equitativa, mas outros sustentam que na verdade se buscava apenas evitar que o conflito social fosse debelado por uma revolução pelo próprio proletariado.

<sup>1</sup> . NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Conceito e Modelos de Jurisdição Trabalhista (Ltr 61-08/1018).

<sup>2</sup> . NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FERRARI, Irany; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva (Coord.). História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho: homenagem a Armando Casimiro Costa. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 162.

<sup>3</sup> . MORAES FILHO. Evaristo de. Há 40 anos inaugurava-se a Justiça do Trabalho (Ltr 45-4/392).

A preocupação com os direitos trabalhistas não teria sido, assim, uma benesse do “pai dos pobres”, mas sim uma falácia de autopreservação governamental ou um “mito da outorga”<sup>4</sup>. Pois bem.

Uma das primeiras intervenções do Governo Vargas foi o destacamento de um Ministério específico para as questões trabalhistas por meio do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio através do Decreto 19.433/30, com organização especificada no Decreto 19.677/31, que criou o Departamento Nacional do Trabalho.

Em 1932, foram instituídas as Comissões Mistas de Conciliação para tentativa de composição exclusivamente de conflitos coletivos e as Juntas de Conciliação e Julgamento para conciliar ou dirimir os conflitos individuais.

As Juntas de Conciliação e Julgamento foram inspiradas no modelo de representação classista paritária, por meio de dois “vogais”, representativos de empregados e empregadores, além de um Presidente, estranho aos interesses profissionais (advogado, magistrado ou outro funcionário nomeado pelo Ministério do Trabalho).

Em que pese solucionassem os conflitos que lhes fossem submetidos, eram órgãos administrativos e, assim, suas decisões necessitavam ser submetidas ao Poder Judiciário para execução, o que era feito por intermédio dos Procuradores do DNT perante a Justiça Comum.<sup>5</sup>

Após discussões no âmbito da Assembleia Nacional Constituinte que redundaria na Constituição de 1934 decidiu-se materializar a criação da Justiça do Trabalho, mas prevaleceu a tese do então Deputado Levi Carneiro de que esta não estaria inserida no âmbito do Poder Judiciário em virtude da mentalidade formalista imanente à esfera judicial e que comprometeria a adequada solução de conflitos trabalhistas.

Surgia, portanto, uma Justiça do Trabalho com respaldo constitucional, mas ainda de caráter administrativo e com representação paritária classista, não gozando os seus membros das prerrogativas da magistratura, conforme expressa previsão do art. 122 da Constituição de 1934.

Vários projetos de regulamentação da Justiça do Trabalho foram apresentados, mas a pretensão de atribuir Poder Normativo à Justiça do Trabalho sempre encontrou forte resistência nas Casas Legislativas.

Eis que, em 1937, com apoio das Forças Armadas, Getúlio outorgou a Carta de 1937, inaugurando o Estado Novo, tendo apresentado como um dos fundamentos justamente a resistência do Poder Legislativo em aprovar a regulamentação da Justiça do Trabalho.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> (temática de prova discursiva do TRT da 1ª Região – Concurso 2012)

<sup>5</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FERRARI, Irany; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva (Coord.). História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho: homenagem a Armando Casimiro Costa. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 165.

<sup>6</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. O Cinquentenário..., p. 16.

A Carta de 1937 manteve a Justiça do Trabalho como órgão administrativo (art. 139) e esta veio a ser estruturada pelos Decretos-Leis 1.237/39 e 1.346/39, regulamentados, por sua vez, pelos Decretos 6.596/40 e 6.597/40.

A sua estruturação contemplava 36 Juntas de Conciliação e Julgamento, 8 Conselhos Regionais do Trabalho e o Conselho Nacional do Trabalho, assegurando-se às Juntas a possibilidade de, então, executar suas próprias decisões e outorgando-se poder normativo aos Conselhos para pacificar conflitos coletivos. A fim de viabilizar a implementação prática dessa estruturação foram engendrados esforços para que a “instalação oficial” da Justiça do Trabalho fosse anunciada no dia 1º de maio de 1941, louvando-se este dia do mês tão marcante para os trabalhadores desde a manifestação de trabalhadores nas ruas de Chicago, nos Estados Unidos, em 1886.

Conquanto não haja consenso literário também se costuma atribuir ao estádio de São Januário, campo de futebol do Vasco da Gama, o local do anúncio oficial.<sup>7</sup> Aspecto deveras curioso é que, embora não tenha sido contemplada formalmente no âmbito do capítulo dedicado ao Poder Judiciário, o Supremo Tribunal Federal, admitiu o processamento de recurso extraordinário em face de decisão do CNT que possivelmente violaria preceito constitucional. E, para admitir o citado recurso, a Corte Suprema reconheceu expressamente o caráter jurisdicional das cortes trabalhistas, conforme constou no RE 6.310, publicado no Diário da Justiça de 30/09/43.

Como a legislação trabalhista era esparsa e desordenada, entendeu-se ser necessária a sua consolidação para uma melhor atuação da Justiça do Trabalho. O Ministro do Trabalho, Alexandre Marcondes Filho, nomeou uma comissão presidida por Oscar Saraiva e composta por Arnaldo Sússekind, Segadas Viana, Rego Monteiro e Dorval Lacerda.

Novamente em 1º de maio, desta feita de 1943, publicava-se a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei 5.452/43), que, além de consolidar a legislação trabalhista, trouxe regramentos próprios ao novel processo trabalhista e manteve a regulamentação anterior da Justiça do Trabalho, mas com um relevante acréscimo. Cuidava-se da instituição dos denominados prejudgados firmados pelo Conselho Nacional do Trabalho e com força vinculante sobre as instâncias inferiores (art. 902 da CLT), O instituto era assemelhado ao que hodiernamente se concebe por Súmula Vinculante, mas possuía até mesmo um caráter preventivo, já que não demandava a existência de precedentes.

Ressentindo-se de respaldo constitucional, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da Representação de Inconstitucionalidade 946/DF, afirmou que os prejudgados não possuíam força vinculante, razão pela qual vieram a ter posteriormente sua nomenclatura alterada para Súmulas.

Com o advento da Constituição de 1946, houve a incorporação expressa da Justiça do Trabalho como órgão integrante do Poder Judiciário, conforme seu art. 94, V. Assim, ainda que o Supremo Tribunal Federal tenha reconhecido o caráter jurisdicional das decisões emanadas da Justiça do Trabalho sob a égide da Constituição de 1937, a corporificação formal deste órgão como judicante foi concretizada apenas com a Constituição de 1946.

O Conselho Nacional do Trabalho foi convertido em Tribunal Superior do Trabalho, composto por apenas 11 membros, em virtude do desmembramento das questões previdenciárias, ao passo

---

<sup>7</sup> . MORAES FILHO, Evaristo de. Há 40 anos inaugurava-se a Justiça do Trabalho, in Ltr 45-4/389.

que os Conselhos Regionais do Trabalho passaram a ser denominados Tribunais Regionais do Trabalho, tendo sido mantida a representação paritária classista, mas estabelecida a formação de carreira de judicatura togada por concurso público.

Passando a integrar o Poder Judiciário, não era conveniente manter a denominação de recurso extraordinário como sendo o remédio recursal dirigido ao Tribunal Superior do Trabalho para atacar as decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho, já que esta já era a denominação dos recursos interpostos para o Supremo Tribunal Federal.

Inspirado na nomenclatura de tradição colonial prevista nas Ordenações Afonsinas e na Constituição Imperial, o recurso dirigido ao TST passou a ser denominado de recurso de revista através da Lei 861/49<sup>8</sup>. A mais destacada novidade trazida pela Constituição de 1967 (e mantida pela Emenda Constitucional 01/69) foi a inserção do “quinto constitucional” da Advocacia e Ministério Público na Justiça do Trabalho. Nesses mesmos diplomas também foi majorada a composição do TST para 17 membros, doravante denominados ministros e com nomeação condicionada à aprovação do Senado Federal. A Constituição Federal de 1988 manteve a Justiça do Trabalho como integrante do Poder Judiciário (art. 92, IV) e com representação paritária classista. A despeito da previsão originária de que deveria haver um Tribunal Regional em cada Estado, tal não chegou a ser implementado.

O TST passou a ser composto por 27 ministros, dos quais 10 seriam classistas temporários, 11 membros da carreira, 3 advogados e 3 membros do Ministério Público, todos nomeados pelo Presidente da República após aprovação pelo Senado Federal.

Os Regionais também eram formados por magistrados de carreira, advogados, membros do Ministério Público e juízes classistas temporários. Já as Juntas de Conciliação e Julgamento eram presididas pelo magistrado de carreira e acrescidas de dois juízes classistas temporários.

A Emenda Constitucional 24/99 extirpou a representação classista em todos os órgãos da justiça trabalhista, reduzindo o número de Ministros do C. TST novamente para 17 e concretizando a hodierna jurisdição singular nas Varas do Trabalho, razão pela qual a atual redação do art. 111 da Constituição Federal proclama como órgão da Justiça do Trabalho o Juiz do Trabalho. Registra-se, contudo, a censura de que, a bem da verdade, o órgão é o Juízo e não o Juiz do Trabalho em si.

Por sua vez, a Emenda Constitucional n. 45/2004 ampliou novamente para 27 a quantidade de Ministros no TST para fazer frente ao exposto quantitativo de demandas, bem como eliminou a necessidade de haver um Tribunal Regional em cada Estado.

A grande mudança promovida pela emenda acima citada foi a ampliação de competência da Justiça do Trabalho, que deixou de se basear nos sujeitos da relação de emprego para gravitar em torno do elemento objetivo “relação de trabalho”. Por fim, cabe registrar que a Constituição Federal de 1988 previa, em sua redação originária, como órgãos do Poder Judiciário os “Tribunais e Juízes do Trabalho”, mas não trazia a menção expressa ao Tribunal Superior do Trabalho como tribunal de cúpula ao lado Superior Tribunal de Justiça, o que foi corrigido com a promulgação da Emenda Constitucional n. 92/2016.

---

<sup>8</sup> . NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FERRARI, Irany; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva (Coord.). História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho: homenagem a Armando Casimiro Costa. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 180.

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista, implementou uma série de mudanças visando modernizar e flexibilizar as relações de trabalho e atualizar a legislação trabalhista, cuja principal compilação (a CLT - Consolidação das Leis do Trabalho), fora originalmente editada em 1943. A Reforma alterou 117 dos 922 artigos (13%) da CLT, foi publicada em 14/07/2017 e entrou em vigor no dia 13/11/2017. A reforma quebrou paradigmas históricos ao retirar da tutela estatal parte da regulamentação das relações de trabalho, valorizando a autonomia entre empregados e empregadores para ajustar o que for mais conveniente para ambos.

## 1.2. FONTES

De forma semelhante ao que se passa na acepção léxica do termo, as fontes jurídicas representam a origem das normas jurídicas e são classificadas em materiais e formais. As fontes materiais estão relacionadas com o momento pré-jurídico, ou seja, antes da formalização das normas. Referem-se aos acontecimentos sociais, fatores políticos, econômicos e filosóficos que influenciam a criação do direito.

As fontes formais representam a forma de exteriorização do Direito no sistema jurídico. Pode-se afirmar que as fontes materiais representam o meio e as fontes formais o seu resultado. As fontes formais se subdividem fontes autônomas (criadas pelos próprios interessados) e heterônomas (criadas por terceiros). Como a competência para legislar sobre direito processual é privativa da União (art. 22, I, da CF/88), não há espaço para a edição de fontes autônomas nesse particular. As principais fontes formais do processo trabalhista são a Constituição Federal, Consolidação das Leis do Trabalho e Lei 5.584/70. O estudo das fontes supletivas será feito por ocasião da autonomia e integração do processo trabalhista.

## 1.3. AUTONOMIA DO PROCESSO DO TRABALHO

Partindo das lições de Mauricio Godinho Delgado<sup>9</sup>, a autonomia de um ramo jurídico passa pelo preenchimento de quatro requisitos: a) campo temático vasto e específico; b) teorias próprias ao mesmo ramo jurídico; c) Metodologia própria de construção da estrutura; d) Perspectiva e questionamentos específicos. Conquanto hodiernamente prevaleça na doutrina o reconhecimento de autonomia ao Processo do Trabalho, com o que concordamos, pontuamos abaixo as duas correntes e suas ideias centrais acerca da matéria:

**Teoria Monista:** O direito processual é uno e calcado em uma teoria geral do processo. Além disso, não há diferenças substanciais em relação a princípios, regras e institutos do Processo do Trabalho e do Processo Civil, existindo tão somente algumas pontuais peculiaridades. Como defensores desta teoria, podemos apontar Valentin Carrion<sup>10</sup>.

**Teoria Dualista (majoritária):** Ainda que sob influxo dos Princípios Constitucionais Processuais, o processo trabalhista possui uma principiologia específica, que se alia a uma legislação processual própria (CLT e legislação esparsa), um ramo judiciário próprio e estudos

<sup>9</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 69

<sup>10</sup> CARRION, Valentin. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 584.

doutrinários vastos e peculiares, que se comprovam pela autonomia didática da disciplina de Processo do Trabalho nas faculdades de direito. Em abono a esse posicionamento majoritário, citamos Wagner Giglio<sup>11</sup>, Mauro Schiavi<sup>12</sup> e Carlos Henrique Bezerra Leite<sup>13</sup>. A edição do CPC de 2015 coloca mais um grão de sal nessa temática em favor da autonomia do processo do trabalho ao fazer menção expressa à existência do processo trabalhista em seu Art. 15: “Na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, as disposições deste Código lhes serão aplicadas supletiva e subsidiariamente.”

A análise dos contornos da aplicação ora denominada de supletiva e subsidiária será feita no tópico abaixo, relativo à integração do processo trabalhista.

## 1.4. INTEGRAÇÃO

### 1.4.1 INTRODUÇÃO

Uma das características do sistema jurídico é a sua completude, de modo que existem mecanismos para solução do conflito mesmo na hipótese de omissão de regra para uma dada situação.

A integração representa justamente o modo de suprimento de lacunas, já que é vedado ao magistrado deixar de decidir a lide sob o fundamento de ausência de norma aplicável ao caso concreto (Vedação ao *Non Liquet*), na conformidade do art. 126 do CPC de 1973 e art. 140 do CPC de 2015<sup>14</sup>.

Na dicção do art. 4º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, os mecanismos de integração são a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito. Em complemento, o art. 127 do CPC de 1973, correspondente ao parágrafo único do art. 140 do CPC de 2015, prevê que apenas nos casos previstos em lei se poderá decidir por equidade.

Relevante sublinhar que o julgamento por equidade ou equidade romana representa a própria criação de norma pelo julgador na apreciação do conflito que lhe é submetido, o que não se confunde com o julgamento com equidade ou equidade grego-aristotélica, representativa do abrandamento do rigor da norma e consistente num método de interpretação que se extrai do art. 5º da LINDB ao prever quando faz alusão à observância dos fins sociais da lei e exigências do bem comum.

A equidade representativa de mecanismo de integração, portanto, é a equidade romana.

Como exemplo de autorização da ordem jurídica, podemos mencionar a possibilidade de solução do conflito por arbitragem de equidade, conforme dicção expressa do art. 2º da Lei 9.307/96. O CPC de 1973 previa também a possibilidade de julgamento por equidade nos casos de jurisdição voluntária (art. 1.109), mas a regra foi suprimida no CPC de 2015.

---

<sup>11</sup> GIGLIO, Wagner D. Direito Processual do Trabalho. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 81.

<sup>12</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do Trabalho. 10. ed. São Paulo: Ltr, 2012, p. 91/92.

<sup>13</sup> SCHIAVI, Mauro. Manual de Direito Processual do Trabalho. 5. ed. São Paulo: Ltr, 2012, p. 112.

<sup>14</sup> O texto da lei é o seguinte: CPC, Art. 140. "O juiz não se exime de decidir sob a alegação de lacuna ou obscuridade do ordenamento jurídico. Parágrafo único. O juiz só decidirá por equidade nos casos previstos em lei."

Para parte da doutrina, uma exemplificação própria da seara laboral seria a hipótese do art. 766 da CLT<sup>15</sup>, que autoriza os Tribunais fixarem segundo seu próprio juízo o que considerarem como justos salários, no âmbito de dissídios coletivos de natureza econômica.

## 1. 5.2 INTEGRAÇÃO DO PROCESSO TRABALHISTA

Na falta de normas processuais trabalhistas, as lacunas podem ser suprimidas pelos mecanismos já citados (analogia, costume e princípios gerais de direito).

No que concerne à analogia (aplicação de normas incidentes para casos assemelhados), a próprio sistema processual trabalhista estabelece alguns regramentos para aplicação de outras normas processuais. Proclama o art. 769 da CLT 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”. Optou-se, como regra, pela aplicação supletiva do CPC, mas desde que presente, além da omissão, a compatibilidade com as normas processuais trabalhistas, o que engloba tanto suas regras como fundamentalmente os seus princípios, reveladores de sua essência.

O art. 889 da CLT<sup>16</sup>, contudo, determinou que no âmbito da execução seja observado preferencialmente a Lei de Executivos Fiscais (Lei 6.830/80), de modo que o CPC se aplica nesta fase processual apenas como fonte terciária, salvo no caso da ordem preferencial de penhora, em que o art. 882 da CLT determina a aplicação direta do CPC e, na nova redação, permite a garantia da execução por seguro-garantia judicial.

A razão de ser da eleição de fonte subsidiária diversa do CPC para a execução residia no fato de que a Lei de Executivos Fiscais continha, à época, um procedimento mais célere e eficaz.

Sucedo que, no plano atual, essa norma é deveras lacônica em vários aspectos e não é objeto de atualização legislativa há considerável tempo, o que fez com que o Projeto de Lei para reforma da CLT na sua parte processual (PL 606/2011) fosse elaborado com a indicação do CPC como norma subsidiária (PL em trâmite avançado no Congresso Nacional).

Atualmente, portanto, o quadro de heterointegração do processo trabalhista ainda é o seguinte:

	FASE DE CONHECIMENTO	FASE DE EXECUÇÃO
Fonte Subsidiária	CPC	Lei 6.830/80

<sup>15</sup> O texto da lei é o seguinte: CLT, Art. 766 - "Nos dissídios sobre estipulação de salários, serão estabelecidas condições que, assegurando justos salários aos trabalhadores, permitam também justa retribuição às empresas interessadas."

<sup>16</sup> O texto da lei é o seguinte: CLT, Art. 889 - "Aos trâmites e incidentes do processo da execução são aplicáveis, naquilo em que não contravirem ao presente Título, os preceitos que regem o processo dos executivos fiscais para a cobrança judicial da dívida ativa da Fazenda Pública Federal." CLT Art.882 "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. \(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

Fonte Terciária		CPC
-----------------	--	-----

O CPC de 2015, aparentemente, teria determinado a sua aplicação supletiva e subsidiária ao processo do trabalho diante de mera lacuna normativa, ao deixar de elencar o requisito cumulativo da subsidiariedade, quando afirma em seu artigo 15 que “Na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, as disposições deste Código lhes serão aplicadas supletiva e subsidiariamente.”

Não se pode olvidar, contudo, que o direito processual do trabalho constitui ramo dotado de autonomia científica, tendo se desgarrado do direito processual comum para adquirir vida própria, informada e permeada por princípios e regramentos peculiares para bem regular as especificidades do seu campo de atuação, conforme posição majoritária da doutrina processual trabalhista.

Por isso é que a colmatação de lacunas no campo trabalhista impõe sempre uma compatibilidade ideológica, tal qual proclama o art. 769 da CLT, no que refere à fase cognitiva, e o art. 889 da CLT, no que toca à fase executiva.

Assim, a despeito da previsão simplista do Novo CPC, a sua aplicação ao processo trabalhista irá se operar apenas diante de sintonia principiológica, sob pena de mácula à autonomia do ramo processual especializado. Ademais, as disposições especiais dos arts. 769 e 889 da CLT prevalecem sobre a regra geral do art. 15 do CPC justamente por serem normas especiais, na conformidade do art. 2º, § 2º, da LINDB<sup>17</sup>.

Até se reconhece que, pelos debates legislativos, a intenção de inclusão do termo "supletivo" pode ter sido a de aplicar a norma processual civil mesmo nos casos em que existisse tratamento da matéria pela legislação trabalhista, caso este fosse considerado insuficiente.

É certo, contudo, que a norma não se condiciona à intenção dos legisladores, adquirindo vida própria a partir de seu ingresso na ordem jurídica, sendo lícito ao exegeta extrair seu conteúdo a partir da interlocução de seus termos com os seus fins sociais.

Supletivo segundo o vernáculo traz a ideia de suplemento, complementação de sentido. Como não é possível complementar com sentido de contrariedade, é lícito concluir que a aplicação supletiva demanda a compatibilidade entre a norma pinçada e as particularidades do ramo destinatário.

Desse modo, realizando a leitura de que a aplicação subsidiária corresponde à lacuna propriamente dita e que a aplicação supletiva equivale à compatibilidade, há perfeita sintonia entre o art. 769 da CLT e o art. 15 do CPC de 2015.

Destaca-se que os amplos estudos que vem sendo promovidos na Justiça do Trabalho sobre o Novo CPC apontam de forma amplamente majoritária para a necessidade de compatibilidade com o processo do trabalho.

<sup>17</sup>

O texto da lei é o seguinte: LINDB, Art. 2º "Não se destinando à vigência temporária, a lei terá vigor até que outra a modifique ou revogue. § 2º - A lei nova, que estabeleça disposições gerais ou especiais a par das já existentes, não revoga nem modifica a lei anterior."

Esse, aliás, foi o entendimento consagrado na I Jornada sobre o Novo Código de Processo Civil, evento científico realizado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região<sup>18</sup>. E, como já salientado linhas atrás, a legislação processual civil pela primeira vez reconheceu de forma expressa a autonomia do processo trabalhista, já que previu, no próprio art. 15, que o Código de Processo Civil a ele se aplica subsidiariamente.

### 1.5.3. DETALHAMENTO DOS REQUISITOS DE INTEGRAÇÃO

Como visto, os requisitos para integração do direito processual trabalhista são cumulativos, englobando a omissão e compatibilidade.

A compatibilidade comporta exame casuístico mediante confronto da norma que se pretende aplicar e as regras e princípios peculiares do processo trabalhista.

Já com relação às omissões, mostra-se relevante o seu aprofundamento porque a temática já foi objeto de abordagem em várias provas da magistratura trabalhista.

Pois bem. A partir dos estudos de Maria Helena Diniz<sup>19</sup>, parte da doutrina passou a defender que a omissão não se resume apenas à ausência de norma, havendo três espécies de lacunas: a) Lacuna normativa: inexistência de norma para o caso concreto. b) Lacuna ontológica: existe norma, mas ela não acompanhou o progresso dos fatos sociais, encontrando-se desatualizada, o que parte da doutrina denomina de “anciloso normativo”. c) Lacuna axiológica: parte da premissa de que existe norma para o caso concreto, mas a sua aplicação provocaria uma situação injusta.

A adoção dessa tese ampliativa se baseia na efetividade processual, ao passo que a tese restritiva se fundamenta na segurança jurídica e devido processo legal.

A tese ampliativa atualmente é sustentada por diversos doutrinadores do processo trabalhista, como Carlos Henrique Bezerra Leite, Mauro Schiavi, Leone Pereira e Jorge Luiz Souto Maior, além de ter sido prestigiada na 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho<sup>20</sup>.

O C. TST, todavia, encampou a tese restritiva, compreendo a omissão apenas sob o prisma de lacuna normativa, conforme se pode inferir do Informativo de Execução n. 5, que traz decisão da SBDI-1 no sentido de inaplicabilidade da multa do art. 475-J da CPC de 1973, por ausência de lacuna da CLT acerca citação do executado.

<sup>18</sup>

O relatório pode ser encontrado em:

"<http://www.trt18.jus.br/portal/arquivos/2015/07/relatorio-final.pdf>" último acesso 04/05/2017: Título: APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA E SUPLETIVA DO NOVO CPC “APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA E SUPLETIVA DO CPC (ART. 15). COMPATIBILIDADE. OMISSÃO OU OPÇÃO DO MODELO PROCESSUAL TRABALHISTA. NÃO REVOGAÇÃO DO ART. 769, DA CLT. Apesar da novel regra disciplinar que a integração do processo comum ao processo do trabalho se dará na hipótese de omissão, de forma subsidiária e supletiva, remanesce a necessidade de examinar o requisito da compatibilidade, porque a ausência de determinado instituto pode decorrer da opção do modelo processual trabalhista, não configurando omissão que autorize a importação da norma processual comum”.

<sup>19</sup>

DINIZ, Maria Helena. Compêndio de introdução à ciência do direito, 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2001, p. 437

<sup>20</sup>

Cuja ementa pode ser verificada aqui: nº 66. APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA DE NORMAS DO PROCESSO COMUM AO PROCESSO TRABALHISTA. OMISSÕES ONTOLÓGICA E AXIOLÓGICA. ADMISSIBILIDADE. Diante do atual estágio de desenvolvimento do processo comum e da necessidade de se conferir aplicabilidade à garantia constitucional da duração razoável do processo, os artigos 769 e 889 da CLT comportam interpretação conforme a Constituição Federal, permitindo a aplicação de normas processuais mais adequadas à efetivação do direito. Aplicação dos princípios da instrumentalidade, efetividade e não-retrocesso social.

## 1.6. EFICÁCIA DA NORMA PROCESSUAL

### 1.6.1 CONCEITOS INTRODUTÓRIOS

Inicialmente, convém distinguirmos brevemente algumas noções conceituais.

A despeito da cizânia doutrinária, apresentaremos sinteticamente as classificações que hodiernamente prevalecem no âmbito doutrinário, destacando o que se entende por validade, vigência, eficácia e vigor das normas jurídicas.

**VIGÊNCIA** – Norma válida e com aptidão, em tese, para produzir efeitos. Para ser vigente, a norma precisa ser válida, mas a norma válida pode ainda não ser vigente, tal qual ocorre com as leis ainda em período de vacância (“vacatio legis”).

**EFICÁCIA** – Norma válida, em vigor, e com produção concreta de efeitos. Há quem apresente os conceitos de eficácia técnica e jurídica, mas estes acabam por se aproximar inteiramente do conceito de vigência.

**VIGOR** – Norma possui força para obrigar, ainda que não esteja vigente à época dos fatos sobre os quais se pretende incidir. É o que ocorre com os fenômenos da ultratividade e retroatividade.

Na ultratividade, a norma não está mais vigente, mas ainda assim continua sendo aplicada.

Já na irretroatividade, a norma não estava vigente à época dos fatos, mas a eles será aplicada.

Apresentados esses conceitos e à luz de uma observação prática do que efetivamente é abordado no concurso da magistratura trabalhista, percebe-se que o edital do concurso utiliza a expressão “eficácia da lei processual” em sua acepção geral e não no conceito restrito de eficácia acima delineado. Assim, em conformidade com a observação dos fatos, iremos trabalhar a “eficácia da lei processual” principalmente no aspecto relacionado à sua vigência.

### 1.6.2 “EFICÁCIA” DA NORMA PROCESSUAL NO TEMPO

O art. 8º da Lei Complementar 95/98 enuncia que a vigência das leis deve ser indicada de forma, mas se este elemento restar omissa a lei entrará em vigor quarenta e cinco dias após a sua publicação, conforme preceitua o art. 1º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro.

No campo prático, é corriqueira a previsão de que a lei entra em vigor na data de sua publicação, o que é respaldado pelo mesmo art. 8º da Lei Complementar 95/98, no caso de leis de pouca repercussão. Por outro lado, leis de grande impacto demandam uma maior adaptação e geralmente possuem uma vacatio legis mais elástica, a exemplo do CPC de 2015, que se submeteu ao prazo de 1 ano para entrar em vigor.

A lei em vigor tem efeito imediato, mas não possui efeito retroativo, devendo respeitar o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada, a teor do art. 5º, XXXVI, da CF/88 e art. 6º da

LINDB. Como o processo compreende um conjunto coordenado de atos processuais, a doutrina diverge acerca do modo de aplicação da norma processual no plano prático, cumprindo destacar a existência de três entendimentos:

- a) Teoria da Unidade Processual:** pauta-se na lógica de que o processo é uno, a lei processual aplicável seria aquele em vigor na data do ajuizamento da ação.
- b) Teoria das Fases Processuais:** escora-se na ideia de que, ainda que uno, o processo é composto de fases processuais distintas (postulatória, instrutória, decisória, recursal e executiva), a lei nova aplicar-se-ia apenas para fases não iniciadas.
- c) Teoria do Isolamento dos Atos Processuais:** baseia-se na lógica de preclusão consumativa e da máxima tempus regit actum para enxergar os atos processuais de forma isolada, de modo que a lei nova respeite os atos já praticados, mas incida sobre aqueles ainda não consumados. Essa é a teoria mais prestigiada na doutrina e jurisprudência. Por todos, cita-se o precedente do C. STJ, Resp 1404796, DJ 09/04/2014.

O CPC de 2015 colocou uma pá de cal na controvérsia, referendando a adoção da Teoria do Isolamento dos Atos Processuais em seu artigo 14, que afirma que “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”. Contudo, cumpre registrar a existência de uma hipótese em que a lei anterior é dotada de certa ultratividade. Trata-se da hipótese de eficácia da norma processual no espaço.

### 1.6.3. EFICÁCIA DA NORMA PROCESSUAL NO ESPAÇO

À luz do Princípio da Territorialidade, a norma processual tem aplicabilidade em todo o território nacional, independentemente da nacionalidade dos litigantes, a teor do art. 13 do CPC de 2015<sup>21</sup> (art. 1211 do CPC de 1973). Assim, ainda que a Justiça do Trabalho Brasileira esteja apreciando prestação de serviços ocorrida no exterior ou ainda que se entenda aplicável legislação de direito material estrangeira, por força do Princípio da Norma Mais Favorável agasalhado na Lei 7.064/82, as regras processuais aplicáveis serão as brasileiras.



## PRINCÍPIOS DO PROCESSO TRABALHISTA

### 2.1 INTRODUÇÃO

<sup>21</sup> O texto da lei é o seguinte: CPC, 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."

Louvando-se da clássica e célebre definição de Celso Antônio Bandeira de Mello, podemos conceituar os princípios como sendo o “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 a sua exata compreensão e inteligência<sup>22</sup>” .

Com o advento do Pós-Positivismo e, sobretudo após os estudos de Robert Alexy<sup>23</sup>, os princípios foram reconhecidos como espécie de normas ao lado das regras (normas-regras e normas-princípios)<sup>24</sup>, deixando de serem vistos apenas como fonte supletiva para também serem reconhecidas como fontes jurídicas primárias de forma a concretizar uma jurisprudência de valores.

Por isso é que boa parte da doutrina contemporânea reconhece a função normativa dos princípios, possuindo aptidão para solucionar conflitos de interesse segundo juízos de ponderação em detrimento de juízos de mera subsunção e tendo legitimidade até mesmo para afastar a aplicação de regras, mas desde que devidamente fundamentadas suas premissas e razões de incidência ao caso concreto, tal como proclama o art. 489, § 2º, do CPC de 2015<sup>25</sup>.

As funções básicas, objeto de consenso na doutrina, são:

**a) Função informadora ou normogênica:** inspira o Poder Legislativo na elaboração das normas;

**b) Função interpretativa:** auxilia os juristas a encontrar o sentido e alcance das normas.

**c) Função supletiva ou integrativa:** possibilita ao julgador a resolução do caso concreto na hipótese de lacuna, ou seja, ausência de regra específica para o caso concreto. Essa era a visão clássica dos princípios sob a égide filosófica do Positivismo, no qual possuíam uma função meramente secundária ou supletiva. Tal vertente axiológica está consagrada nos textos legislativos mais antigos, como o próprio art. 8º da CLT<sup>26</sup> e art. 4º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro<sup>27</sup>. No entanto os novos dispositivos do Art. 8º - §1º ao

<sup>22</sup> MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Curso de direito administrativo. 17 ed. São Paulo: Malheiros, 2004, p. 451.

<sup>23</sup> ALEXY, Robert. Teoría de los derechos fundamentales. Tradução de Ernesto Garzón Valdés. Madri: Centro de Estudios Constitucionales. 1993

<sup>24</sup> Humberto Ávila aponta uma terceira espécie de norma, os postulados, mas a temática refoge ao âmbito deste trabalho. Para aprofundamentos, ver: ÁVILA, Humberto. Teoria dos Princípios – Da Definição à Aplicação dos Princípios Jurídicos, 3ª Edição, São Paulo, 2004.

<sup>25</sup> O texto da lei é o seguinte: CPC, Art. 489: “São elementos essenciais da sentença: II - os fundamentos, em que o juiz analisará as questões de fato e de direito”

<sup>26</sup> O texto da lei é o seguinte: CLT 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. Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste. §1º - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho. § 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho. [\(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) [\(Vigência\)](#) § 2º 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. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) [\(Vigência\)](#) § 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no [art. 104 da Lei no10.406, de 10 de janeiro de 2002 \(Código Civil\)](#), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) [\(Vigência\)](#)”

<sup>27</sup> O texto da lei é o seguinte: LIND, 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.”

garantir a aplicação supletiva do Direito Civil às relações de trabalho, mesmo em caso de incompatibilidade com os princípios fundamentais deste, a nosso ver pretende alterar profundamente a forma como as relações jurídicas de trabalho são apreciadas, deslocando a análise do campo da mera proteção do trabalhador para o campo do respeito à autonomia da vontade. Precisaremos verificar como a jurisprudência trabalhista se assentará neste tema, já que a mudança pretendida, em tese, fulmina de morte a natureza – e conseqüentemente a própria existência – do Direito do Trabalho. O §2º vem com o objetivo de limitar esta atuação, impondo aos Tribunais o dever de julgar de acordo com a lei. Entendemos, porém, que o novo dispositivo pode ser inócuo, já que a aplicação da lei é atividade eminentemente interpretativa; assim, os Tribunais poderão fundamentar suas decisões na interpretação das leis, alegando que não estão criando obrigações nem restringindo direitos, mas garantindo a efetiva aplicação da lei. Da mesma forma, a aferição do cumprimento do dispositivo será feita, na grande maioria dos casos, pela própria Justiça do Trabalho, já que um pequeno número das ações trabalhistas sobe ao Supremo Tribunal Federal. Já o § 3º a intenção é privilegiar a autonomia da vontade e prestigiar a negociação coletiva.

Os princípios inerentes à teoria geral do processo estão tratados na seção relativa ao direito processual civil, razão pela qual incursionaremos naqueles específicos ao Direito Processual do Trabalho.

## 2.2. PRINCÍPIO DA SIMPLICIDADE

Como delineado no esboço histórico, a Justiça do Trabalho nasceu de forma apartada do Poder Judiciário para se afastar do rigor formal e das regras rígidas do processo civil.

O ramo processual trabalhista, portanto, sempre teve em vista a simplificação da relação jurídica processual para alcançar o máximo de efetividade possível e assegurar uma tutela eficaz de créditos essencialmente ligados à subsistência humana.

Como manifestações desse princípio, podemos mencionar a simplicidade dos requisitos da petição inicial trabalhista (art. 840 da CLT<sup>28</sup>) em comparação com o processo civil e a ausência de despacho de recebimento da petição inicial, sendo a citação da reclamada ato próprio da Secretaria (art. 841 da CLT<sup>29</sup>).

Com a nova reforma o artigo . 840 da CLT ganha três dispositivos o § 1º, § 2º, § 3º<sup>30</sup> que impõe a obrigatoriedade de liquidação dos pedidos formulados em ação trabalhista e determina a extinção, sem

<sup>28</sup>

O texto da lei é o seguinte: CLT: Art. 840 - "A reclamação poderá ser escrita ou verbal. § 1º - Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do Presidente da Junta, ou do juiz de direito a quem for dirigida, a qualificação do reclamante e do reclamado, uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante. § 2º - Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em 2 (duas) vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário, observado, no que couber, o disposto no parágrafo anterior."

<sup>29</sup>

O texto da lei é o seguinte: CLT: Art. 841 - "Recebida e protocolada a reclamação, o escrivão ou secretário, dentro de 48 (quarenta e oito) horas, remeterá a segunda via da petição, ou do termo, ao reclamado, notificando-o ao mesmo tempo, para comparecer à audiência do julgamento, que será a primeira desimpedida, depois de 5 (cinco) dias. § 1º - A notificação será feita em registro postal com franquia. Se o reclamado criar embaraços ao seu recebimento ou não for encontrado, far-se-á a notificação por edital, inserto no jornal oficial ou no que publicar o expediente forense, ou, na falta, afixado na sede da Junta ou Juízo. § 2º - O reclamante será notificado no ato da apresentação da reclamação ou na forma do parágrafo anterior. § 3º - Oferecida a contestação, ainda que eletronicamente, o reclamante não poderá, sem o consentimento do reclamado, desistir da ação. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de](#)

[2017](#))"

<sup>30</sup>

O texto da lei é o seguinte: CLT: Art. 840 - "A reclamação poderá ser escrita ou verbal. § 1º Sendo escrita, a reclamação deverá