

GLEIBE PRETTI

# PROCESSO DO TRABALHO

## INTRODUÇÃO

Na Antiguidade, o trabalho era feito por escravos e servos; os nobres não se dedicavam à labuta. Com a Revolução Industrial, surgiram novas condições trabalhistas. A mão de obra em excesso reduziu os salários, e os trabalhadores passaram a se reunir e criar associações para defender seus interesses, o que deu origem às greves. Nesse momento, o Estado teve de intervir nas relações de trabalho, uma vez que, quanto mais greves, menos impostos eram arrecadados. Com isso, um árbitro ocupou o lugar do mediador, fazendo surgir o Direito Processual do Trabalho, pois o Judiciário necessita de normas a serem seguidas pelas partes.

## CONCEITO

Nas palavras do prof. Sérgio Pinto Martins, Direito Processual do Trabalho é “um conjunto de normas, princípios, regras e instituições destinado a regular a atividade dos órgãos jurisdicionais na solução dos dissídios, individuais e coletivos, entre trabalhadores e empregadores”.

Trata-se de um instituto autônomo que tem como base a solução de conflitos. No entanto, o legislador é omissivo, pois em nosso país existe a necessidade de um Código de Direito Processual do Trabalho.

As normas de direito processual do trabalho são de caráter público, ou seja, normas cogentes, de obediência a todos que as utilizam. As partes não poderão acordar de forma diferente daquela descrita na lei, sob pena de nulidade. Se for o caso, essas normas devem ser protestadas em audiência, ou na primeira vez em que se falar nos autos (art. 794 e seguintes, CLT).

## FONTES

As fontes podem ser **materiais** (fatos que ocasionam o surgimento das normas) ou **formais** (normas já impostas pelo Estado), classificando-se ainda como **heterônomas** (quando o Estado impõe as normas – ex.: leis) ou **autônomas** (quando as partes se reúnem e fazem as normas – ex.: convenção coletiva do trabalho).

O Direito Processual do Trabalho pode utilizar as doutrinas e a jurisprudência, porém a verdadeira fonte é a lei. Hoje, do ponto de vista infraconstitucional, destacam-se as seguintes fontes formais diretas e básicas do Direito do Trabalho:

- Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT (Decreto-Lei 5.452/43);
- Lei 5.584/70, que estabelece normas específicas ao procedimento sumário;
- Código de Processo Civil, aplicado subsidiariamente na fase de conhecimento ou cautelar, além das ações especiais (art. 769, CLT);
- Lei 6.830/80, aplicada na execução trabalhista (art. 899, CLT);
- Lei 7.701/88, que dispõe sobre a organização e especialização dos tribunais em processos coletivos e individuais.

Apenas a União poderá legislar sob direito processual do trabalho.

## PRINCÍPIOS

Nas palavras do mestre Miguel Reale, princípios são “verdadeiros fundantes de um sistema de conhecimento, como tais admitidos, por serem evidentes ou por terem sido comprovados, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional”. Segundo o prof. Sérgio Pinto Martins, os princípios do Direito Processual do Trabalho são: **proteção** – sem dúvida o mais importante; tem como objetivo proteger os direitos básicos do trabalhador em uma relação de hipossuficiência entre o empregador e o trabalhador – e **simplicificação** – é relativo, pois as normas trabalhistas têm uma sistemática específica, mas sempre buscando uma solução rápida para o conflito; o artigo 852-A da CLT determina o rito sumaríssimo, cujo objetivo é uma solução mais rápida, porém respeitando os requisitos legais.

Quanto aos princípios fundamentais, são estabelecidos pela Constituição Federal: **igualdade** ou **isonomia** (art. 5º, caput), **contraditório** (art. 5º, LV), **ampla defesa** (art. 5º, LV), **imparcialidade do juiz** (art. 95, que garante direitos ao magistrado para sua função), **razoabilidade da duração do processo** (art. 5º, LXXVIII).

Portanto, os princípios têm o cunho de solidificar o entendimento do magistrado sobre o caso concreto. Princípio significa “verdade”, ou seja, é incontestável. Esse é um aspecto importante: nas peças para a segunda fase da OAB, para corroborar com o entendimento da lei, o princípio se faz necessário como forma de argumentação.

## HERMENÊUTICA

Hermenêutica é a interpretação, integração e aplicação das normas legais com o objetivo de buscar o espírito da lei para sua devida aplicação.

Métodos de interpretação da lei

- **Gramatical ou literal** – Busca da norma por meio da língua portuguesa.
- **Lógico** – Forma matemática de analisar o direito com sua extensão.
- **Histórico** – Visa a entender o porquê da existência daquela lei.
- **Sistemático** – A nosso ver, o mais correto, pois busca a interpretação de forma sistêmica, ou seja, não isoladamente, para descobrir o objetivo da norma e sua aplicação no caso concreto.
- **Teleológico** – Aplicado com finalidade exclusivamente social e não individual; quem o definiu foi Ihering.

Métodos de solução trabalhista dos conflitos entre as partes

- **Autodefesa** – É a forma mais primitiva de solução, na qual uma das partes obriga a outra a fazer algo – abusivamente, portanto; vale ressaltar que a greve e o *lockout* não podem ser considerados autodefesa.
- **Autocomposição** – É o acordo em que as partes fazem concessões recíprocas.
- **Heterocomposição** – Consiste na solução do conflito por um terceiro (jurisdição e arbitragem).

**Comissão de Conciliação Prévia (CCP)** – Por força dos artigos 625-A e seguintes da CLT, foi criada a CCP, que tem o objetivo de solucionar o conflito entre as partes sem a necessidade de buscar o Poder Judiciário. Essa comissão é composta por no mínimo dois e no máximo dez membros, divididos igualmente entre os representantes dos empregadores e trabalhadores. Segundo a doutrina dominante, é condição da ação a citação sobre a CCP (art. 625-D, CLT). Uma vez reunidas as partes, serão feitas as reivindicações pertinentes ao caso. Se as partes não chegarem a um consenso sobre o assunto, será expedida uma declaração de tentativa de conciliação infrutífera. Caso ocorra um termo de conciliação, será considerado um título executivo extrajudicial, que poderá ser executado se não cumprido na Justiça do Trabalho. A eficácia liberatória será tão somente dos valores que foram acertados entre as partes nesse acordo (art. 625-E, CLT). A prescrição será suspensa a partir da provocação da comissão, cuja primeira reunião deverá ocorrer em dez dias. O prazo para ingressar com uma ação de execução de um título não cumprido na CCP será de dois anos contados do inadimplemento. Caso esse prazo tenha transcorrido, estaremos diante da prescrição superveniente, conforme Súmula 150 do STF.

## JUSTIÇA DO TRABALHO

### ORGANIZAÇÃO

Além das jurisdições a seguir, utiliza-se também o Supremo Tribunal Federal (STF).

### Juízes do Trabalho

São a primeira instância para a solução do conflito entre empregadores e trabalhadores. Eles são responsáveis pela condução da audiência e julgamento da lide. Além de serem concursados, responderão por crimes específicos de funcionário público se cometerem um deles. Na ausência de Vara do Trabalho, a vara cível competente julgará as causas (art. 668, CLT). Caso ocorra um conflito entre a vara cível e trabalhista, a competência para julgá-lo é do STJ.

### Tribunal Regional do Trabalho (TRT)

Antes da Emenda Constitucional 45, a Constituição estabelecia, em seu artigo 112, que cada Estado deveria ter um TRT. No entanto, tal exigência nunca foi cumprida, e hoje existem 24 TRTs divididos por regiões em todo o Brasil. Todos os TRTs são compostos por pelo menos sete juízes, nomeados pelo presidente da República dentre juízes de carreira, advogados e membros do Ministério Público. As turmas funcionam com no mínimo três juízes, mas poderão ter no máximo cinco. A Emenda Constitucional 45 também permite que os TRTs possam funcionar de forma descentralizada, constituindo câmaras regionais, e a Justiça itinerante, a fim de assegurar o pleno acesso do jurisdicionado à Justiça em todas as fases do processo. Nos TRTs com grande número de processos existem as turmas e também as seções especializadas (SDI e SDC). É o caso de São Paulo.

### Tribunal Superior do Trabalho (TST)

É o órgão responsável por solidificar o entendimento jurisprudencial da matéria trabalhista com o objetivo de manter a paz social. É composto por 27 ministros, escolhidos pelo presidente da República após prévia aprovação no Senado por maioria absoluta. A Lei 7.701/88 traz a competência e o funcionamento do TST, que é dividido em turmas, seções de dissídios individuais (SDI) e coletivos (SDC), pleno e seção administrativa. O pleno funciona com 11 ministros; a SDI-I tem 11 ministros, mas funciona com sete; a SDI-II é composta por nove ministros, porém funciona com cinco; e a Seção de Dissídios Coletivos é constituída por nove ministros. O ministro que se aposentar não poderá advogar contra o último tribunal para o qual trabalhou nos três anos anteriores.

### COMPETÊNCIA

Qualquer relação de trabalho será, em tese, de competência da Justiça do Trabalho, conforme a Emenda Constitucional 45, que alterou o artigo 114 da Constituição. Jurisdição significa dizer o direito; assim, quando a Justiça do Trabalho poderá ser procurada para solucionar algum conflito? Quando se estiver diante de um problema que envolva empregador e trabalhador. As **exceções** são os funcionários públicos estatutários e militares, que devem procurar suas justizas especializadas.

● **Competência em razão das pessoas** – Qualquer trabalhador poderá procurar a Justiça do Trabalho para a solução de seus conflitos, como atletas de futebol (apenas se a questão for trabalhista), voluntários, servidores de cartórios extrajudiciais e avulsos, entre outros. Quanto ao funcionário público, dependerá de a qual regime estiver ligado. Se for celetista, a competência será da Justiça do Trabalho; se estatutário, da Justiça Federal ou Estadual, conforme o caso, haja vista que o STF concedeu liminar na ADIn 3.395, proposta pela Associação dos Juízes Federais do Brasil. Jogadores de futebol deverão procurar a Justiça Desportiva para resolver seus conflitos quando se tratar de competição ou de punição. A Justiça do Trabalho é competente para julgar causas que envolvam verbas trabalhistas.

● **Competência material** – A Justiça do Trabalho é competente para solucionar conflitos de qualquer relação de trabalho, inclusive os contratos de empreitada. Compete a ela o julgamento de ações relacionadas a danos morais ou patrimoniais decorrentes de uma relação de trabalho, cujo valor será determinado pelo juiz, danos morais ou materiais em acidente de trabalho, cadastramento do PIS/Pasep

# Resumo de Processo do Trabalho

Histórico, conceito, fontes e princípios do processo trabalhista. Organização e competência da Justiça do Trabalho. Atos e prazos processuais. Reclamação trabalhista: procedimentos, requisitos, pedidos especiais. Audiência: respostas da reclamada, provas e sentença.

Tipos de recurso. Liquidação de sentença e execução. Procedimentos especiais: ação rescisória, mandado de segurança, inquérito judicial para apuração de falta grave, dissídio coletivo, ação de cumprimento, ação civil pública trabalhista, ação de cobrança, ação revisional, medidas cautelares.

[Acesse aqui a versão completa deste livro](#)