

**XXVII CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI PORTO ALEGRE – RS**

**PROCESSO, JURISDIÇÃO E EFETIVIDADE DA
JUSTIÇA II**

CLEIDE CALGARO

HERON JOSÉ DE SANTANA GORDILHO

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina

Vice-presidente **Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás

Vice-presidente **Sudeste** - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais

Vice-presidente **Nordeste** - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe

Vice-presidente **Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul

Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM – Distrito Federal

Relações Internacionais para o Continente Americano

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch UFSM – Rio Grande do Sul

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho Unifor – Ceará

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta Fumec – Minas Gerais

Comunicação:

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro UNOESC – Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

P963

Processo, jurisdição e efetividade da justiça II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UNISINOS

Coordenadores: Cleide Calgareo; Heron José de Santana Gordilho. – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-754-0

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Tecnologia, Comunicação e Inovação no Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI (27 : 2018 : Porto Alegre, Brasil).

CDU: 34



XXVII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI PORTO ALEGRE – RS

PROCESSO, JURISDIÇÃO E EFETIVIDADE DA JUSTIÇA II

Apresentação

O Grupo de Trabalho de Processo, Jurisdição e Efetividade da Justiça II, foi realizado durante o XXVII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI em Porto Alegre - RS, entre os dias 14 a 16 de novembro de 2018. O evento foi promovido pelo Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito – CONPEDI em parceria com a Universidade do Vale do Rio dos Sinos - UNISINOS, havendo como tema central “TECNOLOGIA, COMUNICAÇÃO E INOVAÇÃO NO DIREITO”.

Os artigos apresentados comprovaram o empenho em discutir questões processuais, de jurisdição e de efetivação da justiça através de um viés multidisciplinar onde se obteve o desenvolvimento de debates acadêmicos e a discussões e a apresentação dos resultados das pesquisas realizadas atualmente pelos Programas de Pós-Graduação em Direito no Brasil.

Nesse sentido, o GT de Processo, jurisdição e efetividade da justiça II, possui temas importantes para o conhecimento de questões relacionadas a área, tais como:

- 1) O trabalho intitulado UMA ANÁLISE SOBRE A APLICABILIDADE DO CPC NO PROCESSO DO TRABALHO À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA dos autores Thiago Alves Feio e Alyne Azevedo Marchiori analisando se os princípios do processo do trabalho continuam sendo requisitos de compatibilidade para a aplicação do Código de Processo Civil, tendo em vista a reforma trabalhista.
- 2) O trabalho com o título PROCESSO COLETIVO DEMOCRÁTICO SOB A ÓTICA DA TEORIA DAS AÇÕES COLETIVAS COMO AÇÕES TEMÁTICAS: UM ESTUDO DA LEGITIMIDADE PROCESSUAL ATIVA DO CIDADÃO PROPOR AÇÃO CIVIL PÚBLICA de Fabrício Veiga Costa e Natielli Efigênia Mucelli Rezende Veloso demonstra que o modelo de processo coletivo vigente brasileiro se funda no sistema representativo, é autocrático, além de contrariar o sistema participativo, que autoriza constitucionalmente o direito de todos os sujeitos afetados pelo provimento final participar de sua construção.
- 3) O trabalho NOTAS PRELIMINARES ACERCA DA PROBLEMÁTICA DO PARADIGMA RACIONALISTA E DA UTILIZAÇÃO DO PROCESSO CIVIL COMO NORMA SUPLEMENTAR NA PROTEÇÃO DO DIREITO AMBIENTAL das autoras

Cleide Calgaro e Graciele Dalla Libera objetiva aprofunda-se na problemática da proteção ambiental através da via jurisdicional, estudada sob a perspectiva do processo civil brasileiro, nas relações envolvendo o privado, o Estado e o meio ambiente.

4) Já o trabalho RECURSOS NAS AÇÕES COLETIVAS: IMPACTOS DO NOVO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL dos autores Lorrane Queiroz e Paulo Ricardo Braga Maciel busca compreender quais foram as principais inovações ocorridas no novo Código de Processo Civil que impactaram os recursos dentro da sistemática do processo coletivo.

5) O artigo OS LIMITES DO JUIZ NA PRODUÇÃO DA PROVA DE OFÍCIO COM BASE NO ARTIGO 370 DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL DE 2015 tendo como autores Francieli Micheletto e Felipe de Poli de Siqueira estuda os limites do magistrado na produção probatória de ofício diante do novo viés processual do CPC/2015.

6) No artigo OS DESAFIOS DA JURISDIÇÃO NO SÉCULO XXI A PARTIR DA PERSPECTIVA DO E-COMMERCE E DAS DINÂMICAS DA SOCIEDADE EM REDE dos autores Bruno Mello Corrêa de Barros e Karina Schuch Brunet questiona se as ações sumárias contribuem para a constitucionalização e a eficiência da jurisdição no século XXI em relação às demandas do consumidor provenientes do comércio eletrônico, especialmente aquelas que decorrem do uso da internet.

7) O trabalho INSTRUMENTOS PARA A EFETIVIDADE DA JURISDIÇÃO: MICROSSISTEMA DE PROCESSO COLETIVO E JULGAMENTO DE CASOS REPETITIVOS dos autores Márcio Eduardo Senra Nogueira Pedrosa Moraes e Alberto Magalhaes de Oliveira objetiva verificar as diferenças entre o processo coletivo e o IRDR, como também a potencialidade de se tornar a prestação jurisdicional efetiva seu intermédio.

8) Já o trabalho NULIDADES PROCESSUAIS E NÃO-SURPRESA RECURSAL: (IM) POSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO EX OFFICIO EM GRAU RECURSAL dos autores Júlia Alves Almeida Machado e Davi De Paula Alves tem por objetivo verificar se, em grau recursal, é possível a aplicação do princípio da não surpresa de ofício, pelo Tribunal.

9) O trabalho A APLICAÇÃO PELO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO DAS MEDIDAS EXECUTIVAS ATÍPICAS DO ARTIGO 139, IV, DO CPC/15: REFLEXÕES PARA A EFETIVIDADE DO PROCESSO DE EXECUÇÃO dos autores Caroline Pastro Pinto Reinas e Elias Marques De Medeiros Neto cujo o presente artigo advém de um projeto que busca analisar a aplicabilidade do CPC/15 nas cortes brasileira. Especialmente este artigo, um dos muitos “braços” do projeto, busca analisar qual o

posicionamento do TJSP no que tange à aplicação das medidas atípicas do art. 139, IV, CPC no processo de execução, especialmente no que tange aos pedidos comumente pleiteados pelo exequente, tais quais, apreensão de CNH e passaporte e bloqueio de cartão de crédito.

10) O trabalho intitulado DA (SUPOSTA) ADOÇÃO DE UM SISTEMA DE PRECEDENTES VINCULANTES NO DIREITO BRASILEIRO E O STARE DECISIS ANGLO-SAXÃO do autor Gilberto Morbach Junior demonstra a incompatibilidade do suposto precedente obrigatório brasileiro com o genuíno stare decisis no common law.

11) Já o trabalho A UTILIZAÇÃO DOS PRECEDENTES NO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO BRASILEIRO do autor Luiz Claudio Campos Machado evidencia a aplicação do sistema de precedentes judiciais no Processo do Trabalho, a partir das alterações legislativas, principalmente a partir da EC 45/2004, bem como os impactos da Reforma Trabalhista sobre o tema.

12) No trabalho AS TUTELAS PROVISÓRIAS NO PROCESSO DO TRABALHO. DE ACORDO COM A REFORMA TRABALHISTA (LEI N. 13.467/2017) do autor Rafael Dias Medeiros entende que a jurisdição, uma as funções inerentes ao Estado Democrático de Direito, é exercida pelo Poder Judiciário, por meio do processo judicial, que serve de instrumento para tutelar o direito material envolvido no conflito. O tempo de duração do processo é um tema fundamental para o acesso das partes à ordem jurídica justa e efetiva.

13) E, o trabalho A SUBSTANCIALIZAÇÃO COMO POSSIBILIDADE DE SOBREVIVÊNCIA A CONVIVÊNCIA CULTURAL NO PROCESSO CIVIL BRASILEIRO dos autores Cristiano Becker Isaia e Andréia Momolli estuda a substancialização à luz da Crítica Hermenêutica, como condição de efetivação do ditame constitucional convivência cultural no processo civil brasileiro.

14) Por fim, o trabalho O NOVO MINISTÉRIO PÚBLICO RESOLUTIVO dos autores Heron José de Santana Gordilho e Marco Antonio Chaves da Silva analisando a atuação resolutiva do Ministério Público na resolução concreta dos conflitos sociais.

Desejamos boa leitura a todos.

Profa. Dra. Cleide Calgaro – UCS

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho – UFBA

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento.
Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

**UMA ANÁLISE SOBRE A APLICABILIDADE DO CPC NO PROCESSO DO
TRABALHO À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA.**

**AN ANALYSIS ON THE APPLICABILITY OF THE CPC IN THE LABOR
PROCESS IN THE LIGHT OF THE LABOR REFORM**

**Thiago Alves Feio
Alyne Azevedo Marchiori**

Resumo

Com o advento da reforma trabalhista, o estudo propõe o seguinte questionamento: A compatibilidade com os princípios do processo do trabalho permanece como requisito para aplicação das normas do CPC de 2015, após a reforma trabalhista? Com o objetivo de analisar como deverá se desenvolver a aplicabilidade das normas Código de Processo Civil, após a reforma. A pesquisa desenvolvida possui caráter teórico, adotando por metodologia a revisão bibliográfica, com a utilização de livros e artigos. O método empregado foi hipotético-dedutivo. Em que pese a mudança, não houve revogação dos princípios, que continuam a reger o processo do trabalho.

Palavras-chave: Reforma trabalhista, Código de processo civil, Aplicabilidade, Processo do trabalho, Princípios

Abstract/Resumen/Résumé

With the advent of labor reform, the study proposes the following question: Is compliance with the principles of the labor process still a requirement for the application of the CPC rules, after the labor reform? With the objective of analyzing how it should develop the applicability of the Code of Civil Procedure, after the reform. The research developed has a theoretical character, adopting by methodology the bibliographic review, with the use of books and articles. The method used was hypothetical-deductive. In spite of the change, there was no repeal of the principles, which continue to govern the labor process.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labor reform, Code of civil procedure, Applicability, Labor process, Principles

1 INTRODUÇÃO

O Código de Processo Civil de 1973 passou a enfrentar certas dificuldades para atender às demandas da sociedade, que exigia técnicas de resolução de conflitos que fossem mais céleres e mais eficientes. Tornou-se então imprescindível a criação de um Novo Código de Processo Civil, tendo este sido editado em 2015 (CPC/2015). Uma das principais linhas seguidas pela elaboração do Novo Código foi a de resolver problemas, sendo capaz de oferecer à sociedade a realização e o reconhecimento dos direitos de cada cidadão, essenciais ao Estado Democrático de Direito. O CPC/2015 possui, inclusive, o potencial de gerar um processo mais célere e mais justo, uma vez que está mais atento às necessidades sociais.

Todavia, com o advento do Código, os aplicadores do Processo Trabalhista acabaram por ter que revisar todos os institutos do processo do trabalho, bem como a ter que analisar a compatibilidade (ou não) das novas normas da legislação processual civil com as do processo do trabalho. Nesse contexto, destaca-se o artigo 15 do CPC/2015, que aduz que “Na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, as disposições deste Código lhes serão aplicadas supletiva e subsidiariamente”. Esse dispositivo apresenta um claro conflito com a norma contida, à época, no art. 769 da CLT, o qual sustenta que o Processo do Trabalho terá o Processo Comum (dentre este inclui-se o Processo Civil) como fonte subsidiária, nos casos em que for omissa o texto Consolidado e desde que haja compatibilidade com os princípios do Direito laboral. A discussão se acirrou com a denominada reforma trabalhista, Lei 13.467 de 2017, que trouxe novas modificações a essa relação entre processo do trabalho e processo civil, retirando a necessidade de compatibilidade com os princípios do Direito laboral.

A pergunta norteadora do trabalho se apresenta da seguinte forma: A compatibilidade com os princípios do processo do trabalho permanece como requisito para aplicação das normas do CPC de 2015, após a reforma trabalhista?

Assim, o presente estudo possui o objetivo de analisar como deverá se desenvolver a aplicabilidade das normas Código de Processo Civil ao Processo do Trabalho, após a reforma trabalhista, que retirou o requisito de compatibilidade com os princípios.

A pesquisa desenvolvida possui caráter teórico, adotando por metodologia a revisão bibliográfica, que compreende a utilização de livros e artigos. O método empregado foi hipotético-dedutivo, empreendendo uma pesquisa exploratória da doutrina especializada.

Para tanto, serão abordados os temas referentes ao Código de Processo Civil de 2015, Teoria Geral do Processo, processo do trabalho e reforma trabalhista, com o estabelecimento de uma análise crítica à aplicação do Código de Processo Civil de 2015 ao processo do trabalho, apontando as dificuldades, diante das diversas alterações legislativas.

2 O CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL DE 2015

Inicialmente, para que seja possível entender como as normas do Processo Civil e do Processo do Trabalho podem, de certa forma, dialogar entre si, é necessário proceder a uma digressão histórica da evolução do Processo Civil (do Código de 1973 até o Código de 2015), delineando o cenário e tecendo comentários para, assim, demonstrar que, não é porque as normas se comunicam, que a autonomia de uma delas está ameaçada.

O Direito Processual Civil tradicional é marcado por um forte traço individualista, ou seja: os institutos criados (direito de ação, condições da ação, pressupostos, dentre outros) eram disciplinados apenas para atender os interesses do autor e do réu. Tudo era desenvolvido e pensado de acordo com a individualidade desses dois sujeitos.

Ocorre que, devido à socialização do direito constitucional (fato este que se deu, mais ou menos, após as duas Guerras Mundiais), o processo acabou sentindo a necessidade de se adaptar às novas concepções e “novos” direitos que emergiam, os quais valorizavam o social e mostravam que, além das figuras do autor e do réu, existiam outros direitos (como os difusos e coletivos) que clamavam tutela, mas que, até então, sequer haviam sido pensados pelo direito processual (WOLKMER, 2003, p. 3).

Dessa forma, nos últimos anos, o legislador brasileiro preocupou-se em renovar o ordenamento jurídico formal, de modo que não cuidou apenas de ampliar a assistência judiciária, mas, também, de criar remédios de (visíveis) feitos sociais e coletivos. Essas reformas tiveram como reflexo as diversas mudanças no Código de Processo Civil de 1973. Em dado momento histórico, o CPC/73 passou a encontrar dificuldades para atender as demandas da sociedade que emergia. Em verdade, o cenário que se delineava, exigia técnicas de resolução de conflitos mais céleres e mais eficientes.

Além disso, as mudanças ocorridas no seio da sociedade, não se deram apenas no âmbito do processo brasileiro. Todo o mundo ocidental de raízes romanísticas procurou modernizar o ordenamento positivo processual, cuja preocupação dominante era a de superar a visão excessivamente individualista e pouco atenta ao resultado prático da reposta jurisdicional (WOLKMER, 2003, p. 10).

Assim, nas últimas décadas, o estudo do Processo Civil desviou consideravelmente sua atenção para os resultados a serem alcançados (resultados concretos) pela prestação jurisdicional.

A doutrina vem se ocupando bem mais com medidas e remédios que ensejem a melhoria dos serviços forenses, pensando em garantir um processo mais justo, do que em realizar um processo legal (WOLKMER, 2003, p. 21–23).

Ora, é certo que alguns artigos e alguns institutos do antigo CPC foram preservados, visto que mantinham-se operando de maneira satisfatória, daí se dizer que a elaboração do Novo Código não significou uma ruptura completa com o passado, mas, sim, "um passo à frente". Uma das principais linhas seguidas pela elaboração do Novo Código foi a de resolver problemas, uma vez que, um sistema processual que não fosse capaz de proporcionar à sociedade a realização e o reconhecimento dos direitos (tanto os violados quanto os ameaçados) de cada cidadão, não poderia caminhar lado a lado das garantias constitucionais que prega um Estado Democrático de Direito (BRASIL, 2015, p. 1).

A Comissão de elaboração do CPC/2015 orientou-se por cinco objetivos: 1 – estabelecer uma fina sintonia com a Constituição Federal; 2 – criar condições para que o Juiz possa proferir decisões cada vez mais próximas à realidade fática de cada caso; 3 – resolver problemas de maneira simplificada, reduzindo complexidades; 4 – proporcionar todo o rendimento possível a cada processo; e, 5 – imprimir maior grau de organicidade ao sistema, dando-lhe maior coesão (BRASIL, 2015, p. 2).

Assim, o CPC/2015 possui o potencial de gerar um processo mais célere e justo, uma vez que está mais atento às necessidades sociais e, em decorrência desses pressupostos, tornou-se muito menos complexo. Essa simplificação do sistema acaba sendo capaz de proporcionar ao Juiz uma possibilidade muito maior de se concentrar no mérito da causa.

Na visão de Humberto Theodoro Júnior, o CPC/2015 encontra-se estruturado e organizado para ser um processo justo, “capaz de realizar a tutela efetiva dos direitos materiais ameaçados ou lesados, sem apego ao formalismo anacrônico e de acordo com os princípios constitucionais democráticos que regem e asseguram o pleno acesso de todos ao Poder Judiciário” (THEODORO JUNIOR, 2016, p. 30).

Em síntese, verifica-se que, com o CPC/2015, pretendeu-se um Código mais simples e mais organizado. Buscou-se, também, propor um Código Constitucionalizado, e isso é facilmente percebido quando verificamos que a maior parte das inovações tendem a dar efetividade aos direitos fundamentais, notada desde seu primeiro artigo, que expressa essa preocupação (seja buscando isonomia, ou seja buscando uma prestação jurisdicional mais

célere). Com a edição do CPC de 2015 o legislador pretendeu, portanto, estabelecer o mesmo como um Código geral de processos, que doutrina as normas básicas aplicáveis a todos os processos.

3 DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

Como se sabe, o Direito surgiu como um conjunto de normas – gerais e positivas – disciplinadoras da vida social, na medida em que, a vida em sociedade, sem uma normatização do comportamento humano, seria um verdadeiro caos. Para atingir este fim, o Estado vale-se das normas que formam o Direito Processual – também denominado de formal ou instrumental. Este pode ser Civil, Penal, Trabalhista, Administrativo, dentre outros. Ou seja: a variação ocorre de acordo com o direito material perante o qual se deu o conflito de interesses.

A Teoria Geral do Processo integra a ciência do Direito, localizando-se na dimensão da dogmática jurídica. Ela não disciplina o processo, mas sim, estuda, cientificamente, os fundamentos e os aspectos comuns dos diversos ramos do Direito Processual, possuindo como objeto o estudo sistematizado dos temas processuais mais importantes. Isto posto, a Teoria Geral do Processo estabelece a unidade, apenas no campo científico, entre os diversos ramos do Direito Processual, mas não é apta a unificá-los no plano do Direito objetivo, uma vez que não se situa no âmbito normativo, vale dizer, do ordenamento jurídico (GARCIA, 2016, p. 15–16). Logo, verifica-se que, na verdade ou na essência, o Direito Processual é um só, pois a função jurisdicional é única por qualquer direito material discutido, motivo pelo qual é comum a todos os seus ramos os princípios fundamentais da jurisdição e do processo (THEODORO JUNIOR, 2016, p. 4).

Ademais, em conhecida analogia, tem-se “o direito processual como uma árvore, cujo tronco comum cresce até certa altura, quando começam a surgir os seus variados ramos: processo penal, processo civil, processo do trabalho, processo eleitoral, processo tributário”. Em que pese as diferenças existentes entre os “ramos”, é possível constatar que todos derivam de uma mesma base jurídica, base esta que lhes condiciona a estrutura, a dinâmica e as funções (LAURINO, 2015, p. 149–150).

Assim, em que pese a unidade do sistema, em dado momento, o tronco da árvore acaba e, das regras comuns, começam a surgir as diferenças entre os diversos ramos do direito processual, e isso decorre do caráter instrumental do processo que, embora

autônomo, está atrelado à pretensão de direito material, ou seja, as diferenças fazem o tronco se ramificar no topo, mas a base é a mesma.

Ocorre que, a maioria dos autores associa a ideia de “direito comum” ao Direito Civil. Isso se dá, porque, no bojo desses arcabouços clássicos residiriam aquelas normas que, com o decorrer do tempo, acabaram inspirando a formulação de uma teoria geral do Direito, como, por exemplo, a LINDB (FELICIANO, 2013, p. 197). Todavia, em decorrência de conveniências práticas, o legislador acaba organizando as normas processuais em códigos especializados, de acordo com a natureza das regras a serem aplicadas a cada conflito (THEODORO JUNIOR, 2016, p. 4).

Afasta-se, com isso, a antiga tese de tratar o Processo Civil e o Processo Comum como sinônimos. Assim, ao romper com os ideais liberais do processo civil (especialmente com o individualismo e o abstencionismo), o processo do trabalho obteve seu status de ramo autônomo.

O empenho na adaptação dos valores tutelados pelo Direito do Trabalho acabou resultando na formação de um processo rápido, informal, simples e econômico, o qual possuía o intuito de resguardar o equilíbrio entre as partes litigantes, as quais encontravam-se em desequilíbrio de forças (FELICIANO, 2013, p. 105).

Todavia, esse entendimento não é pacífico. Existem, em verdade, diversas controvérsias sobre a autonomia do Direito Processual do Trabalho. Para tanto, duas correntes doutrinárias distintas posicionam-se sobre isso: os monistas e os dualistas.

Os monistas defendem que o direito processual do trabalho consiste em um simples desdobramento do processo civil, não possuindo princípios nem institutos próprios. Essa corrente entende que os princípios do processo do trabalho como leves variações dos princípios do processo comum, o que não é suficiente para justificar sua autonomia (LAURINO, 2015, p. 151–152).

Por outra via, para os defensores da corrente dualista (a qual esta pesquisa defende), o Direito Processual do Trabalho possui total autonomia em relação ao Processo Civil, tendo em vista que possui vasta matéria legislativa, título próprio na CLT, que, inclusive, confere ao Direito Processual Civil o papel de mero coadjuvante (note-se isso da leitura do art. 769 da CLT).

Pelo exposto, é possível extrair que a identidade do processo do trabalho não reside em seus objetivos ou em seus princípios específicos; mas, sim, que, sua diferença em relação ao processo civil, reside no plano do procedimento, em um conjunto específico de

normas, as quais lhe garantem o equilíbrio entre as partes na solução das lides decorrentes da relação de trabalho.

3.1 PRINCÍPIOS NORTEADORES

Guilherme Guimarães Feliciano assevera com pesar que se dava pouca importância às questões de princípios e que, no entanto, os princípios seriam tudo, uma vez que os interesses materiais da nação movem-se ao redor. Os princípios, quando comparados às regras, apresentam grau de abstração e generalidade superior às mesmas, uma vez que servem de inspiração para elas e de sustentação para todo o sistema. Em suma, as regras regulam apenas os fatos e os atos nelas previstos, enquanto que os princípios comportam uma série indefinida de aplicações (FELICIANO, 2013, p. 219–222).

Sobre a existência de princípios próprios do Direito Processual do Trabalho, é importante destacar que não há, entre os teóricos, uniformidade sobre essa peculiaridade. Alguns sustentam que os princípios do Processo do Trabalho são os mesmos do Direito Processual Civil, apenas possuindo ênfase maior quando da aplicação de alguns princípios procedimentais no processo trabalhista. Outros, sustentam que existem talvez dois ou três princípios próprios do Direito Processual do Trabalho, mas isso não lhe confere total autonomia. Há quem sustente que a EC nº 45/2004, ao ampliar a competência da Justiça do Trabalho para julgar outras demandas (diversas das oriundas da relação de emprego, por exemplo), acabou por colocar em xeque a afirmação sobre a existência dos princípios específicos do Processo do Trabalho. Todavia, no momento em que a particularidade do Direito Processual do Trabalho é posta em xeque, existe o risco de se incorrer no desmoronamento de seus princípios. Assim, o que se recomenda ao intérprete e ao aplicador do (novo) texto constitucional, é um cuidado redobrado, pois a sua atenuação reflete o esfacelamento da Justiça do Trabalho. Em que pese existirem posicionamentos nesse sentido, mas, desde já, frisamos que não é este o entendimento sustentado pela presente pesquisa.

De início, é de suma importância reconhecer e comprovar a existência de princípios peculiares do Direito Processual do Trabalho, na medida em que isso consiste em um dos critérios para justificar a própria autonomia desse ramo da ciência processual.

Conforme Carlos Henrique Bezerra Leite, “é preciso, contudo, atentar para a especialidade do direito processual do trabalho, o qual se notabilizou pela efetivação dos

direitos sociais constitucionalmente assegurados aos trabalhadores subordinados” (LEITE, 2014, p. 81).

Dessa forma, se faz necessário a tecer breves comentários acerca dos princípios que julgamos ser peculiares ao Direito Processual do Trabalho. O primeiro é o princípio da proteção processual que possui o intuito de efetivar o Direito do Trabalho, exatamente para compensar ou para reduzir as desigualdades reais existentes entre o empregado e o empregador (LEITE, 2014, p. 81). O segundo é o princípio da finalidade social, que constitui o mais importante princípio que informa o processo laboral, cuja observância decorre uma quebra do princípio da isonomia entre as partes litigantes. A diferença básica entre o princípio da proteção processual e o da finalidade social do processo é que, naquele, a própria Lei é que dita a desigualdade no âmbito processual, enquanto neste último, é permitido ao Juiz uma atuação mais ativa, na medida em que o mesmo ajuda o trabalhador na busca por uma solução mais justa, até que chegue o momento em que deverá proferir a sentença (LEITE, 2014, p. 84–85). Esses princípios são peculiares tanto ao Direito do Trabalho quanto do Direito Processual do Trabalho, uma vez que, por meio deles, busca-se compensar a desigualdade existente na realidade socioeconômica. O terceiro é o princípio da busca da verdade real, que é muito mais aplicado na esfera processual laboral do que na esfera processual civil. O art. 765 da CLT (o qual confere aos Juízos e Tribunais do Trabalho ampla liberdade na direção do processo) confirma tal assertiva, na medida que os magistrados do trabalho velarão pelo rápido andamento das causas, possuindo liberdade para determinar qualquer diligência que se mostre necessária ao esclarecimento dos fatos. A jurisprudência, inclusive, acolhe o princípio em comento no campo da prova, mas, sob a roupagem do princípio da primazia da realidade (LEITE, 2014, p. 87).

3.2 APLICAÇÃO SUPLETIVA E SUBSIDIÁRIA

Na seara trabalhista, o recurso às normas de direito comum tornou-se mais corriqueiro nas últimas décadas, tendo em vista o crescente número de ações trabalhistas “atípicas” e a gradativa evolução constitucional do Direito Civil Brasileiro, em contraste à (quase que) “paralisia” da legislação trabalhista.

É exatamente nesse contexto, de aplicação subsidiária de normas jurídicas não trabalhistas aos litígios trabalhistas, que conferimos à locução “direito comum” uma amplitude interpretativa maior do que aquela que se restringia apenas ao Direito Civil e Civil Empresarial (FELICIANO, 2013, p. 197).

O artigo 8º da CLT dispõe em seu parágrafo primeiro que é possível, na ausência de normas jurídico-laborais, a aplicação do direito comum será fonte subsidiária do Direito do Trabalho, que antes da reforma trabalhista ainda previa o requisito da compatibilidade com seus princípios.

Com o advento do CPC/2015, os aplicadores do Processo Trabalhista acabaram por sentir um certo desconforto, uma vez que a nova legislação trouxe em seu bojo diversas mudanças, as quais acabaram forçando a doutrina e a jurisprudência trabalhista a, conforme Mauro Schiavi, “revisitar todos os institutos do processo do trabalho e analisar a compatibilidade, ou não, das novas regras processuais civis” (SCHIAVI, 2015, p. 1).

O artigo 15 do CPC/2015 foi um dos que provocaram as maiores discussões entre os doutrinadores do processo do trabalho, sobre as implicações, bem como questões envolvendo o seu real alcance na seara juslaboralista; vejamos: "Art. 15. Na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, as disposições deste Código lhes serão aplicadas supletiva e subsidiariamente”(BRASIL, 2015)

De uma interpretação literal do dispositivo, tem-se que, na ausência de normas que disciplinem certos institutos no Processo do Trabalho (lacunas), o Código de Processo Civil será aplicado de forma supletiva e subsidiária ao mesmo. Isso consiste em uma novidade trazida pelo CPC/2015, o anterior não previa esta hipótese. Diante da novidade, o primeiro passo será decifrar o significado dos termos “supletiva” e “subsidiariamente”, no intuito de facilitar o processo hermenêutico.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia entende que a aplicação subsidiária quer dizer a incidência de outra norma em caso de completa omissão de normas no processo trabalhista a respeito de uma questão; ao passo que, por aplicação supletiva deve-se entender como uma complementação normativa, ou seja, quando a legislação processual trabalhista tratar do tema de forma incompleta, sem o esgotar (omissão temática parcial) (GARCIA, 2016, p. 27). Célio Horst Waldraff afirma que, em casos de subsidiariedade, existe lacuna completa da norma e, no caso de supletividade, a lacuna é apenas parcial (WALDRAFF, 2015, p. 88). Mauro Schiavi, sobre subsidiariamente, entende que deve-se aplicar o CPC apenas quando a CLT não disciplinar determinado instituto processual. É a possibilidade de se aplicar as normas do Direito Processual Comum ao Processo do Trabalho no intuito de suprir lacunas do sistema processual trabalhista e melhorar a efetividade do processo trabalhista. A título de exemplo, citamos as tutelas provisórias (de urgência e de evidência), a ordem preferencial de penhora, a ação rescisória, dentre outros (SCHIAVI, 2015, p. 2).

Ademais, por subsidiariedade, o legislador celetista foi bastante criterioso, uma vez que condicionou a aplicação de normas alheias à legislação processual celetista (Processo Comum), a, além da omissão, a compatibilidade principiológica (antes da reforma trabalhista).

Por outro lado, Mauro Schiavi aduz que supletivamente significa aplicar o CPC/2015, mesmo quando houver lei processual trabalhista disciplinando o instituto processual, se esta não for completa (SCHIAVI, 2015, p. 1–2).

Em outras palavras, supletivamente, o CPC/2015 seria aplicado de forma complementar, no intuito de aperfeiçoar e proporcionar uma maior justiça e efetividade ao processo do trabalho. Assim, o termo "supletiva" que o art. 15 do CPC/2015 trouxe em relação a sua aplicação ao Processo do Trabalho, significou dizer que, independentemente de compatibilidade entre as normas, se a norma contida na legislação processual civil se mostrasse mais eficiente ao Processo do Trabalho, esta seria aplicada.

Daí surgem os pontos passíveis de discussões: O que se deve considerar para fins de aplicação: omissão + compatibilidade ou apenas omissão? Subsidiariedade e supletividade ou apenas subsidiariedade? O art. 15 do CPC/2015 revogou alguns artigos da CLT?

3.3 A REFORMA TRABALHISTA

A legislação trabalhista possui a difícil tarefa de tentar equilibrar as relações de trabalho através de alterações, ora pendendo para efetivação dos direitos sociais, ora pendendo para viabilização da atividade econômica.

Nesses termos, a reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/17) buscou modernizar a codificação laboral, por meio da positivação de entendimentos doutrinários e jurisprudenciais, bem como normatizar o tratamento de novas tecnologias (SILVA; STAACK, 2018, p. 104). Uma das características da reforma trabalhista foi a flexibilização das normas, em que foi aberto espaço para negociações diretas entre trabalhadores e empregadores, em detrimento das normas e princípios do direito do trabalho, ou seja, diminuiu a interferência do Estado e aumentou a autonomia das partes (GUASPARI, 2017, p. 1). Outra característica dessa reforma apresenta uma forte tendência a beneficiar os empregadores, nesse ciclo de concessões, suprimindo direitos e abrindo margem a negociações vantajosas para os mesmos (SILVA; STAACK, 2018, p. 104–105).

Essa concessão, para o lado dos empregadores, possui o intuito de desonerar da relação de emprego para diminuir os custos e aquecer/viabilizar o mercado, frente a crise

mundial. Tais modificações se fizeram necessárias para equilibrar a economia nacional em tempos de turbulência, tentando manter os trabalhadores com seus empregos, mesmo com a redução de seus direitos.

Entretanto, Lenio Streck afirma que, justamente para proteger os direitos já conquistados, frente a alterações legislativas que tendam a privilegiar interesses apenas de um polo da relação, devem ser utilizados os princípios constitucionais, e específicos daquele ramo do direito, como defesa contra o retrocesso dos direitos já conquistados (STRECK, 2014, p. 48–49).

A modificação de maior relevância, para este estudo, implementada pela reforma trabalhista diz respeito justamente a esse ponto. A reforma alterou o parágrafo único do artigo 8º da CLT, que previa como requisito para aplicação das normas do direito comum com os princípios fundamentais do Código. Portanto, segundo a legislação atual, o direito comum é fonte subsidiária (e supletiva, segundo o artigo 15 do CPC/2015), sem a necessidade de compatibilidade com os princípios trabalhistas.

Esse é o ponto chave do presente debate, qual a modalidade de aplicação do direito comum ao processo do trabalho, e se a compatibilidade com os princípios laborais permanece como requisito para essa aplicação.

4 APLICAÇÃO DO CPC/2015 AO PROCESSO DO TRABALHO

Inicialmente, tendo em vista o termo “supletiva” que o CPC/2015 trouxe à baila, em relação à (sua) aplicação ao Processo do Trabalho, alguns autores argumentam que esse dispositivo teria revogado os arts. 769 e 889 da CLT, na medida em que, cronologicamente, o CPC/2015 é norma mais recente que a CLT. Por outro lado, existem os argumentos de que, diante do art. 15 do CPC/2015, o processo do trabalho acabou perdendo sua autonomia científica e, como consequência disso, ficou mais dependente do Processo Civil. Outro ponto é que a reforma trabalhista retirou a necessidade de compatibilidade com os princípios do processo laboral.

Como não há, no Brasil, um Código de Direito Processual do Trabalho disciplinando todas as situações, no aspecto legislativo, o art. 769 da CLT traz uma solução, prevendo a aplicação subsidiária das normas de Direito Comum para reger o processo trabalhista, mas, desde que se façam presentes dois requisitos (antes da reforma): a omissão das normas de Direito Processual do Trabalho e a compatibilidade com estas (GARCIA, 2016, p. 22–23).

Em outras palavras, antes de aplicar outra norma ao processo do trabalho seria necessário atentar para os seguintes requisitos: uma lacuna/omissão na legislação processual trabalhista sobre determinado instituto; e Compatibilidade da norma com o processo trabalhista.

Dito isto, Mauro Schiavi questiona se é possível a aplicação da regra processual civil, ainda que exista regra expressa em sentido diverso na CLT. Para responder, aponta que duas correntes se desenvolvem no bojo do art. 769 da CLT. A primeira, corrente restritiva, a qual aduz que somente é permitida a aplicação subsidiária das normas de direito processual civil, caso haja omissão da legislação trabalhista. Essa corrente sustenta a observância do princípio do devido processo legal, na medida em que o jurisdicionado não seria pego de surpresa com regras processuais alheias, assim como na preservação da segurança jurídica, no sentido de que o processo deve oferecer essa segurança e previsibilidade às partes. A segunda, corrente evolutiva (também conhecida como sistemática ou ampliativa), admite que haja a aplicação subsidiária do Código de Processo Civil ao Processo do Trabalho quando houverem lacunas axiológicas e ontológicas na legislação processual trabalhista, bem como sustenta a aplicação das normas processuais civis ao processo do trabalho, quando se verificar que aquelas conferem maior efetividade na jurisdição trabalhista. Os princípios que sustentam essa corrente são: o da efetividade, duração razoável do processo, acesso real e efetivo do trabalhador à Justiça do Trabalho e instrumentalidade do processo (SCHIAVI, 2015, p. 5–6).

Diante deste claro impasse, por óbvio, a doutrina se divide. Vejamos os fundamentos de cada lado e, ato contínuo, nos posicionaremos.

Inicialmente, para escolher, dentre duas normas, a que se apresenta mais efetiva, o intérprete deve valer-se dos princípios da equidade, da proporcionalidade e da razoabilidade.

Existem autores mais tradicionais, que fazem duras críticas à aproximação do Direito Processual do Trabalho ao Direito Processual Civil, denominando essa aproximação de “civitização” do processo do trabalho, sustentando que isso gera a perda da identidade daquele ramo especializado. (SCHIAVI, 2015, p. 7).

No entendimento de Lima, por os aplicadores do direito dominarem mais o Processo Civil e, também, com ele possuírem maior afinidade, incorporam os princípios desse ramo e os aplicam de maneira generalizada no Processo Do Trabalho, corroendo a identidade deste último, é a chamada “civitização” (LIMA, 2010, p. 161).

No entanto, não são apenas críticas. A CLT e a legislação processual trabalhista, em diversos pontos, funcionam de maneira satisfatória e, portanto, merecem ser mantidas.

Exemplificando, temos as tentativas obrigatórias de conciliação (um excelente modo de conferir celeridade ao processo); o procedimento oral; a irrecorribilidade imediata das decisões interlocutórias; os poderes ampliados do Juiz na condução do processo trabalhista; dentre outros.

Em sentido contrário, Schiavi entende que a melhor doutrina vem defendendo um diálogo maior entre o Processo Civil e o Processo Do Trabalho, no intuito de alcançar, através da interpretação sistemática e teleológica, os benefícios obtidos no ordenamento processual civil e aplicar os mesmos ao Processo Do Trabalho (SCHIAVI, 2015, p. 9–10).

O Juiz do Trabalho não deve virar as costas para as normas do Direito Processual Civil, as quais se apresentem mais efetivas do que as disponibilizadas pela CLT ou Direito Processual Do Trabalho, nem, tampouco, se omitir sob a alegação de que o aparato processual trabalhista não possui lacunas, porque, os próprios artigos celetistas (769 e 889) já preveem que há.

O Direito Do Trabalho fora idealizado no ano de 1940, uma época em que a sociedade brasileira era diversificada e, conseqüentemente, as necessidades das partes também. Além do mais, a complexidade dos conflitos que atualmente chegam até a Justiça do Trabalho não possui a mesma que os daquela década. Existem, hoje, fatores como a terceirização e horizontalização de empresas, a flexibilização, a variedade de reclamados no polo passivo, os grupos econômicos, a pejetização, dentre outros. Note-se, ainda, que a falta de efetividade dos dispositivos processuais na fase de execução é bastante aparente, motivo pelo qual deve-se ofertar ao Juiz um maior leque de possibilidades, afim de que o mesmo busque, constantemente, a melhor prestação jurisdicional.

Isto posto, a moderna Teoria Geral do Processo do Trabalho, bem como a Teoria Geral do Processo vêm defendendo um processo do trabalho mais célere, que mostre resultados e “que seja capaz de garantir não só o cumprimento da legislação social, mas, sobretudo, da expansão material do direito do trabalho” (SCHIAVI, 2015, p. 10).

Assim, o Direito Processual Civil e o Direito Processual Do Trabalho não devem, de forma radical, se afastarem ou se apartarem um do outro. Mas, sim, deve haver um diálogo entre as normas, a fim de oferecer aos jurisdicionados uma melhor solução às controvérsias.

Por outro olhar, as regras essenciais à solução das antinomias possuem o critério cronológico, pelo qual, detectada a incompatibilidade entre duas normas, prevalecerá a posterior (WALDRAFF, 2015, p. 90).

Por esse entendimento, ter-se-ia que o art. 15 do CPC/2015, por ser mais novo em relação ao art. 769 da CLT, teria banido este último do universo jurídico. O maior indício

dessa afirmação foi a retirada da compatibilidade com os princípios trabalhistas pela reforma trabalhista, que se adequou ao entendimento previsto no art. 15 do CPC.

Assim, a aproximação entre as duas disciplinas não desfigura a principiologia do processo do trabalho, nem causa retrocesso social ao Direito Processual do Trabalho enquanto ciência processual autônoma. Muito pelo contrário, isso possibilita uma evolução processual em conjunto. E aqui não se fala apenas no Processo Do Trabalho buscando inspiração do Processo Civil; mas, no inverso, com este último buscando inspiração naquele para progredir; como, por exemplo, nos casos da realização de audiência preliminar de conciliação e penhora *on-line*, que antes não eram previstos no CPC.

Além disso, quando as normas de Direito Processual Civil são aplicadas ao Processo Do Trabalho, elas antes passam por um “crivo”, onde são adaptadas às exigências do processo do trabalho, bem como compatibilizadas com a principiologia deste. Em outras palavras, o Juiz do trabalho, quando aplica as normas Processuais Cíveis ao Processo Do Trabalho, as interpreta com o olhar exigido pela sistemática processual trabalhista (SCHIAVI, 2015, p. 8).

Assim, ao aplicar o Processo Civil ao Processo Do Trabalho, o juiz não estaria ferindo o devido processo legal, criando regras, nem surpreendendo os jurisdicionados; mas, sim, aplicando uma regra processual que, naquele caso concreto, mostrou-se mais efetiva que a CLT. Ora, estando o Processo do Trabalho incompleto e havendo regras no Processo Civil compatíveis com os princípios do Processo Do Trabalho, entendemos que não haveria, nesses casos, a transgressão do princípio do devido processo legal.

4.1 POSICIONAMENTO DO TST (IN 39/16)

Tendo em vista o desconforto que o art. 15 do CPC/2015 causou na esfera Processual Trabalhista, o TST, em Resolução (nº 203, de 15 de março de 2016), editou a Instrução Normativa de nº 39 (IN 39), a qual dispôs, de forma não exaustiva, a respeito das normas do CPC/2015 aplicáveis e não aplicáveis ao Processo do Trabalho.

De início, pontue-se que o TST entendeu que havia total compatibilidade entre as normas processuais cíveis e processuais trabalhistas, guardadas as devidas proporções. E isso se comprova mediante o que aduz o § 2º do art. 1.046 do CPC/2015, o qual sustenta a preservação das “disposições especiais dos procedimentos regulados em outras leis”, dentre as quais se destacam as normas especiais que regulamentam o Direito Processual do Trabalho. Esta, claramente, consiste em uma visão evolutiva, sistemática ou ampliativa do Processo do

Trabalho, ou, em outras palavras, o diálogo das fontes. A IN 39/2016, aliás, deixou muito claro que o art. 15 do NCPC não poderia simplesmente passar por cima do pressuposto da compatibilidade com o Processo do Trabalho, para a aplicação subsidiária do Processo Comum. E isso se dá justamente por conta da estrutura axiológica, bem como dos princípios especiais, os quais fundamentam o Direito Processual do Trabalho, confirmando sua autonomia. Por outro lado, em um primeiro momento, a IN 39/16 buscou identificar apenas as questões que já causaram as maiores polêmicas para a doutrina e a jurisprudência, bem como aquelas consideradas mais inovadoras sobre a compatibilidade ou não da aplicação supletiva e/ou subsidiária do Novo Código de Processo Civil ao Processo do Trabalho. Todavia, sobre o posicionamento adotado pelo TST, de editar a Instrução Normativa e delinear, em um primeiro momento, como seria a aplicação e a receptividade das normas do Novo Código, críticas vieram à tona. A primeira delas fora quanto à constitucionalidade da IN 39/16.

Alguns autores sustentam que, dentre outras questões, a IN 39/16: violou os princípios: da separação dos poderes, do juiz natural (usurpação da competência do Juiz natural) e da inércia da jurisdição; desrespeitou a competência da União para legislar sobre Direito Processual, conforme prevê o inciso I do art. 22 da CF/88; concedeu poderes que o TST, na realidade, não possui, como a legitimidade para editar instrução normativa para aprovar norma abstrata e genérica, conforme art. 111-A, § 1º da CF/88 (CALCINI, 2016). Entretanto, existe posicionamento contrário que defende que a edição da IN 39/16 mostrou-se necessária ao momento, uma vez que os jurisdicionados clamavam por segurança jurídica e os órgãos da Justiça do Trabalho, por melhores orientações sobre como proceder nos casos, conforme o que as demandas exigiam (CALCINI, 2016).

Esse último posicionamento parece-nos mais conveniente, tendo em vista que, ao momento, realmente se fez necessário dar um norte tanto para os Juízes, quanto para os advogados das partes. Até (e principalmente) pelo fato de que o Direito e o Processo do Trabalho tutelam créditos de natureza eminentemente alimentar, portanto, urgentes. Assim, caso não fossem adotadas medidas igualmente urgentes pela Corte Trabalhista, inevitavelmente os processos, mais a frente, iriam incorrer em nulidades, o que, certamente, acabaria por desprestigiar a tão desejada celeridade processual.

4.2 ANÁLISE DA APLICAÇÃO APÓS A REFORMA

Diante disso, em que pese a exclusão (expressa) da necessidade de compatibilidade principiológica dos dispositivos do CPC/2015 ao Processo do Trabalho, entendemos que tal afirmação deve ser mitigada.

Essa afirmação tem base na perspectiva de que em que pese não haver diferença ontológica entre o Processo Do Trabalho e o Processo Civil, no plano das normas de procedimento, cria-se uma certa relação de complementação, haja vista que as lacunas do Processo Do Trabalho precisam ser integradas por regras do “Processo Comum” (LAURINO, 2015, p. 156).

Note-se que o dispositivo celetista foi muito claro ao falar em aplicação subsidiária do Direito Processual Comum. Este Direito Processual Comum, genérico na forma como foi posta, não há que ser confundido com uma de suas espécies.

Logo, tem-se que o dispositivo do CPC/2015 (art. 15) não revogou o art. 769 do Diploma Consolidado. Nas palavras de Célio Horst Waldraff, o dispositivo celetista não deve ser abandonado, uma vez que a regra atraída deverá atender aos ditames da consciência social desse ramo processual, bem como seu informalismo, celeridade, economia processual, instrumentalidade, dentre outros. Isto funcionaria como uma espécie de filtro restritivo. Ademais, ainda à luz do entendimento do autor supramencionado, os dispositivos devem conviver, uma vez que não se revogam, mas complementam-se, no sentido de que o próprio art. 15 do CPC/2015, de forma sincrética, menciona o Processo Eleitoral e o Processo Administrativo, certamente, sem querer banir os princípios e características peculiares de cada um desses ramos. Em outras palavras, o autor entende que a importação do CPC/2015 deve ser feita com o mesmo cuidado que sempre vinha sendo feito (WALDRAFF, 2015, p. 92–93).

Mauro Schiavi entende que, em que pese o artigo 15 e outras disposições do CPC/2015 exercerem influências no Processo do Trabalho, os artigos 769 e 889 da CLT consistem em normas específicas do Processo do Trabalho e, pelo princípio da especialidade, as normas gerais não derogam as especiais. Portanto, mesmo com essas normas exercendo suas influências, elas não revogarão os dispositivos da CLT, apenas impulsionarão uma nova doutrina e jurisprudência, no intuito de harmonizar e equilibrar a forma de utilização. Por outra via, o art. 769 da CLT é o principal vetor do princípio da subsidiariedade do Processo do Trabalho e, reforçando o que já fora exposto, fala em

Processo Comum, não especificamente em Processo Civil para preencher as lacunas trabalhistas.

No que diz respeito à redação do artigo 8º da CLT, que teve seu requisito de compatibilidade principiológica retirado após a reforma trabalhista, entendemos que sua redação atual não exclui a necessidade de compatibilidade com os princípios laborais. Essa concepção possui três fundamentos básicos, os princípios servindo de proteção as bases do ramo do direito, a proibição ao retrocesso e a segurança jurídica.

Em relação ao primeiro fundamento, defendemos que os princípios específicos do direito e processo do trabalho devem continuar como elementos norteadores para a “importação” de outras normas ao processo do trabalho e, diante disso, não há que se falar em “atropelamento” de normas, sob a única justificativa de dar maior celeridade ao processo trabalhista, por exemplo. Repita-se, as o posicionamento é no sentido de que deve sim haver um diálogo entre as normas, até porque a própria CLT já reconhece que, em alguns pontos, é omissa. Todavia, essa omissão não justifica uma aplicação de normas alheias a tal procedimento, sem nenhum critério.

Nesses termos, Lenio Streck afirma que os princípios específicos servem para proteger as bases norteadoras de cada ramo do direito contra alterações legislativas oportunistas, que visem o atendimento de interesses particulares em detrimento do interesse social (STRECK, 2014, p. 48–49).

O segundo fundamento expõe a ideia de que permitir uma aplicabilidade sem qualquer critério de outras normas ao processo do trabalho implicaria em “abrir margem” a um possível retrocesso dos direitos já conquistados na esfera trabalhista. Por esse motivo, alguns requisitos devem ser postos, em respeito justamente à proibição contra o retrocesso dos direitos já conquistados. Inclusive porque os direitos trabalhistas encontram-se previstos no rol dos direitos sociais, conforme a Constituição Federal de 1988.

Nesse contexto, a proibição ao retrocesso é uma garantia constitucional que objetiva conceder maior segurança jurídica ao ordenamento por meio da impossibilidade de redução das implementações de direitos sociais já conquistadas (SARLET, 2012, pg.454-455). A questão central da proibição ao retrocesso é averiguar como os sistemas podem resguardar os direitos fundamentais contra restrições que causem uma involução na implementação desses direitos (SARLET, 2012, pg.456-457). Nesse sentido, ao legislar sobre determinado direito fundamental, as prerrogativas atribuídas a esse incorporam o patrimônio jurídico daquela sociedade, não podendo mais ser retirado daquele ordenamento (SARLET, 2012, pg.463). Assim, não deve ser admitida qualquer norma que tenham por objetivo simplesmente

diminuir o âmbito de abrangência de um direito fundamental, sem a devida compensação e motivação (SARLET, 2012, pg.463).

Por fim, o terceiro fundamento diz respeito ao pensamento de que impor certos requisitos no “importe” de normas alheias seria, também, uma forma de resguardar a segurança jurídica aos jurisdicionados, pois evitaria que as partes fossem pegas de “surpresa” no decorrer do processo, com diversas normas sendo aplicadas àquele caso.

Para Humberto Ávila, o termo segurança jurídica se refere à possibilidade de prever as alternativas prováveis para a solução da demanda, gerando estabilidade nas relações jurídicas. Esse conceito não requer a certeza do resultado, de forma exata e definida, mas apenas parâmetros mínimos de previsão dos possíveis resultados. (ÁVILA, 2016, p. 74–75). Há diversos atributos podem ser relacionados ao conceito de segurança jurídica, como as ideias de conhecimento, confiabilidade, calculabilidade, estabilidade e continuidade (ÁVILA, 2016, p. 89).

Dessa forma, com a manutenção da compatibilidade principiológica entre as normas do direito trabalhista e do processo civil, quando da aplicação de normas alheias àquele processo, o que se pretende não é criar óbices ao fechamento das lacunas que já se sabe existirem no processo do trabalho, mas, sim, resguardar a segurança jurídica às partes, manter os fundamentos e princípios do direito e processo do trabalho, bem como proibir o retrocesso dos direitos já conquistados.

Todavia, reconhece-se que o direito do trabalho deve se adequar as novas realidades da sociedade. No entanto, não deve implementar modificação que beneficiem apenas um lado da relação, necessitando de um equilíbrio na relação entre redução do custos do trabalhador e relativização de direitos trabalhistas (SILVA; STAACK, 2018, p. 107).

Em outras palavras, em que pese o fato de que o direito do trabalho ainda precisa se adequar à realidade que ora se delineia, permitir de maneira desenfreada a aplicação de normas ao processo do trabalho sem o mínimo de critérios, implicaria admitir uma “perda da identidade” do processo trabalhista. Por isso, o posicionamento que ora se defende na presente pesquisa, é o diálogo entre as normas, respeitando-se os princípios do direito e processo do trabalho.

5 CONCLUSÃO

A presente pesquisa, buscou analisar a aplicação do CPC/2015 ao Processo do Trabalho, levando em conta, especificamente, o art. 15 do CPC/2015 e o 769 da CLT. Em

outras palavras, quais institutos do CPC/2015 poderiam ser aplicáveis ao Processo do Trabalho. Dessa forma, é possível obter as seguintes conclusões:

A Direito Processual do Trabalho, assim como as demais esferas do Direito, inter-relaciona-se com os outros ramos da ciência jurídica (tais como o Direito do Trabalho, o Direito Penal, o Direito Processual Civil, o Direito Civil, dentre outros). O CPC de 2015 pretendeu ser um Código mais simples e mais organizado, bem como constitucionalizado, para se estabelecer como Código geral de processos, com normas fundamentais aplicáveis a todos os ramos do processo.

Todavia, no plano normativo, o Direito Processual do Trabalho constitui-se como ciência autônoma, portanto, independente, tanto do Direito Processual Civil, quanto do próprio Direito do Trabalho.

Ademais, as normas processuais civis, em que pese possuírem o art. 15 do novel código autorizando sua aplicação ao Processo do Trabalho de forma supletiva e subsidiária, há que se pontuar que esse dispositivo, embora posterior, não revogou o art. 769 da CLT, devendo, portanto, existir um diálogo entre as normas, respeitando os requisitos da norma processual trabalhista, bem como a compatibilidade daquelas normas com as deste instituto.

Note-se: a aplicação supletiva e subsidiária não deve ser a regra, tendo em vista que as principais previsões devem, primeiramente, decorrer do próprio Processo do Trabalho (o CPC não pode desvirtuar o sistema jurídico processual trabalhista existente). Deve, repita-se, conforme a melhor e mais atual doutrina, haver um diálogo entre as normas processuais civis e processuais trabalhistas, no intuito de se oferecer uma melhor prestação jurisdicional às partes.

Consoante a isso, com o objetivo de proporcionar uma maior segurança jurídica aos seus jurisdicionados, o Pleno do TST editou e aprovou a Instrução Normativa nº 39/16, a qual dispôs, ainda que de maneira não exaustiva, sobre as normas do CPC/2015 aplicáveis e não aplicáveis ao Processo do Trabalho.

Nesse contexto, questionou-se a constitucionalidade da referida Instrução. Todavia, entendemos que essa atitude se mostrou necessária ao momento, uma vez que os jurisdicionados clamavam por segurança jurídica e os órgãos da Justiça do Trabalho, por melhores orientações sobre como proceder em cada caso, conforme aquilo que as demandas exigiam.

Apesar de a reforma trabalhista, que retirou do parágrafo único do artigo 8º da CLT o trecho que estabelecia como requisito a compatibilidade com os princípios do processo do trabalho, entendemos que ainda há a necessidade de respeitar os princípios basilares do

processo do trabalho. Essa afirmação se baseia no fato de que esses princípios não foram revogados e, portanto, continuam a reger o processo do trabalho. Logo, não há como se pensar em aplicar uma norma do CPC/2015 que não guarde essa compatibilidade. Essa afirmação pode ser fundamentada através de três argumentos.

O primeiro argumento diz respeito aos princípios específicos do direito laboral continuar como limitadores da “importação” de outras normas. Nesse sentido, deve haver um diálogo entre as normas, por conta das omissões da CLT, entretanto, essa omissão não justifica uma aplicação de normas alheias a tal procedimento, sem nenhum critério. Os princípios específicos servem de proteção para o direito do trabalho contra alterações legislativas que visem interesses particulares, devendo ser levados em consideração.

O segundo fundamento trata da proibição ao retrocesso, que visa impedir redução das implementações de direitos sociais já conquistadas. O conceito é uma garantia constitucional para resguardar os direitos fundamentais contra restrições que visem o retrocesso. A justificativa é que os direitos fundamentais constituem conquistas que incorporam o patrimônio jurídico daquela sociedade, que não devem ser diminuídas sem a devida compensação.

O terceiro argumento diz respeito à segurança jurídica, no sentido de que devem ser impostos limites nas alterações legislativas e na aplicação de normas de outros ramos para resguardar essa segurança. Esse termo se relaciona a ideia de previsibilidade, através da possibilidade de mensurar as alternativas possíveis de serem utilizadas como solução para o caso, evitando surpresas às partes do processo. Devem ser garantidos parâmetros mínimos de previsão dos possíveis resultados, através de atributos como a confiabilidade, calculabilidade, estabilidade e continuidade.

REFERÊNCIAS

ÁVILA, Humberto. **Teoria da Segurança Jurídica**. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2016.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. **Institui o Código de Processo Civil**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 17 março 2015. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm>. Acesso em: 21/06/2018.

CALCINI, Ricardo Souza. **Novo Código de Processo Civil causa impactos no processo do trabalho**. 2016. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2016-abr-28/ricardo-calcini-cpc-causa-impactos-processo-trabalho>>. Acessado em: 10/07/2018.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso Crítico de Direito do Trabalho – Teoria Geral do Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Novo CPC e Processo do Trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2016.

GUASPARI, Mariangela de Oliveira. **Reforma Trabalhista: Uma Visão Crítica**. 2017. Disponível em: <<http://sisnet.aduaneiras.com.br/lex/doutrinas/arquivos/240907.pdf>>. Acessado em: 03/04/2018.

LAURINO, Salvador Franco de Lima. O artigo 15 do novo Código de Processo Civil e os limites da autonomia do processo do trabalho. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. v. 4, n. 44. 2015.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTR, 2014.

LIMA, Francisco Gérson Marques. **Fundamentos do Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: Malheiros, 2010.

SCHIAVI, Mauro. **A aplicação supletiva e subsidiária do Código de Processo Civil ao processo do trabalho**. 2015. Disponível em:<http://www.trt7.jus.br/escolajudicial/arquivos/files/busca/2015/NOVO_CODIGO_DE_PROC_ESSO_CIVIL-_APLICACAO_SUPLETIVA_E_SUBSIDIARIA.pdf>. Acessado: 20/07/2018.

SILVA, Gabriela Rangel da; STAACK, André Luiz. **A Reforma Trabalhista (Lei 13.647/17) e o Teletrabalho: Avanços e Retrocessos**. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI: Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I, 2018.

STRECK, Lenio. **Hermenêutica jurídica e(m) crise: uma exploração hermenêutica da construção do direito**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014.

THEODORO JUNIOR, Humberto. **Curso de Direito Processual Civil**. Volume I. 57. ed. rev., atual. e amp. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

WALDRAFF, Célio Horst. **A aplicação supletiva e subsidiária do NCPC ao processo do trabalho**. 2015. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/91448/2015_waldruff_celio_aplicacao_supletiva.pdf?sequence=1>. Acessado em: 14/07/2018.

WOLKMER, Antônio Carlos. **Introdução aos Fundamentos de uma teoria geral dos “novos direitos”**. In: **Os “novos” direitos no Brasil – Natureza e Perspectivas**. Saraiva, 2003.