



ACADEMIA BRASILEIRA DE DIREITO DO TRABALHO

AS NORMAS FUNDAMENTAIS NO NOVO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL E O PROCESSO DO TRABALHO

The Fundamental Rules in The New Civil Procedure Code and The Labor Procedure

BRUNO FREIRE E SILVA

Advogado. Titular da cadeira nº 68 da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Professor Adjunto de Teoria Geral do Processo na UERJ – Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

Resumo: O presente artigo aborda as normas fundamentais tratadas no capítulo I do Novo Código de Processo Civil e sua aplicação subsidiária e supletiva ao processo do trabalho. A análise é realizada levando-se em consideração as peculiaridades do processo do trabalho e a necessidade de compatibilização de tais normas com esse microsistema processual. Conclui-se que se observando tais princípios é possível alcançar o equilíbrio entre a necessidade de tutela do trabalhador e o respeito às garantias que asseguram um processo justo para as empresas.

Abstract: The present article focuses in the fundamental rules adressed in chapter I of the New Procedure Code and its subsidiary and suppletive application in the Labor Procedure. The analysis is performed taking into consideration the peculiarities of the Labor Procedure and the need to make these rules compatible with this procedural microsystem. It was concluded by observing these principles that it is possible to reach the balance between the need of employee protection and the respect of the guarantees that secure a fair procedure for companies.

Palavras Chaves: Normas Fundamentais – Princípios - Dispositivo – Inafastabilidade – Controle Jurisdicional – Celeridade – Primazia Mérito – Boa-fé Processual – Cooperação – Isonomia – Dignidade – Razoabilidade – Legalidade – Impessoalidade – Moralidade – Publicidade – Eficiência - Contraditório – Decisão Surpresa – Fundamentação – Processo do Trabalho

Key Words: Fundamental Rules – Principles – Party Disposition – Access to Justice – Jurisdictional Control – celerity – merit primacy – Procedural Good Faith – Cooperation – Isonomy – Dignity – reasonability – Legality – Impersonability – Morality – Publicity – Efficiency - Contradictory – Surprise Decision - Substantiation - Labor Procedure



ACADEMIA BRASILEIRA DE DIREITO DO TRABALHO

INTRODUÇÃO

1. Normas Fundamentais e Constitucionalização do Processo
2. Princípio Dispositivo e Impulso oficial
3. Princípio da Inafastabilidade do Controle Jurisdicional
4. Princípio da Celeridade Processual e Primazia do Julgamento de Mérito
5. Princípio da Boa-fé Processual
6. Princípio da Cooperação
7. Princípio da Isonomia
8. Princípio da dignidade da pessoa humana, razoabilidade, legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência
9. Princípio do Contraditório Efetivo e Vedação à Decisão Surpresa
10. Princípio da Publicidade e Fundamentação das Decisões

CONCLUSÃO

BIBLIOGRAFIA



INTRODUÇÃO

O Novo Código de Processo Civil criou, em atendimento aos reclamos da doutrina, uma parte geral, na qual estabelece as normas fundamentais do processo civil, entre os artigos 1º e 15, que estão dentro do Livro I (Das Normas Processuais Cíveis), Título Único (Das Normas Fundamentais e da Aplicação das Normas Processuais), capítulo I (Das Normas Fundamentais do Processo Civil) do novo diploma.

É digno de registro que norma é termo genérico, que abrange regras e princípios. Nesse contexto, na parte geral o Novo CPC repete alguns princípios que estão na Constituição Federal, além de criar alguns outros novos, que serão objeto de nossa análise nesse breve artigo.

As referidas normas fundamentais, entretanto, serão analisadas sob o prisma do processo do trabalho, já que o artigo 15 do Novo Diploma Processual estabelece que as suas disposições serão aplicadas nessa seara processual de forma supletiva e subsidiariamente, daí o título e proposta do artigo.

1. Normas Fundamentais e Constitucionalização do Processo

O art. 1º do Novo Código de Processo Civil estabelece que “o processo civil será ordenado, disciplinado e interpretado conforme os valores e as normas fundamentais estabelecidos na Constituição da República Federativa do Brasil, observando-se as disposições deste Código”.

O novo Código de Processo Civil se inicia com a consolidação de uma tendência do processo contemporâneo, consistente na chamada Constitucionalização do Processo. O direito processual do trabalho, como ramo do direito processual, também é influenciado por esse novo método de estudo da ciência processual.



Mas, diante de tal contexto, em que consiste efetivamente a chamada constitucionalização do processo, que agora é consolidada no texto do novo Código de Processo Civil?

Trata-se de uma tendência de dar status constitucional a algumas garantias que o jurisdicionado deve ter numa demanda judicial, como o direito de petição, o devido processo legal, a ampla defesa com os recursos a ela inerentes, e agora, a mais recente, dentro desse contexto de busca da efetividade, a garantia de um prazo razoável de duração do processo, introduzido na Carta Magna pela Reforma do Judiciário (Emenda Constitucional n. 45).

Agora, com a redação do novo Código de Processo Civil, tais garantias estão positivadas não somente no texto da Constituição Federal, mas no próprio texto da lei ordinária. A grande inovação, portanto, observa-se pela introdução de um Título específico para disciplinar e positivar as normas fundamentais do processo, justamente nos artigos 1º a 12.

Ada Pellegrini Grinover analisa essa tendência da constitucionalização do processo sob o prisma da hierarquia e importância da Constituição no ordenamento jurídico, com a consequente busca de uma fundamentação das linhas principais do direito processual nesse diploma:

Todo o direito processual tem suas linhas fundamentais traçadas pelo direito constitucional, que fixa a estrutura dos órgãos jurisdicionais, que garante a distribuição da justiça e a declaração do direito objetivo, que estabelece alguns princípios processuais. Todo o direito processual, que disciplina o exercício de uma das funções fundamentais do Estado, além de ter pressupostos constitucionais – como os demais ramos do direito – é fundamentalmente determinado pela Constituição, em muitos de seus aspectos e institutos característicos.¹

Em suma, a tendência de constitucionalização do processo, com o fim de assegurar aos litigantes uma demanda justa e segura, de modo a alcançar um processo efetivo e de resultados, agora tem os seus princípios inseridos não apenas na Constituição Federal, mas no corpo do próprio Código de Processo Civil, como norte para a interpretação deste e com aplicação ao processo do trabalho, naquilo que for compatível com esse procedimento especial.

¹ GRINOVER, Ada Pellegrini - Os Princípios Constitucionais e o Código de Processo Civil. São Paulo. José Bushatsky Editor, 1975, págs. 04 e 05



2. Princípio Dispositivo e Impulso oficial

O art. 2º do Novo Diploma Processual dispõe que “o processo começa por iniciativa da parte e se desenvolve por impulso oficial, salvo as exceções previstas em lei”.

O referido dispositivo tem correspondência com o art. 2º do antigo Código, que estabelecia que “Nenhum juiz prestará a tutela jurisdicional senão quando a parte ou o interessado a requerer, nos casos e forma legais.”.

Ambos tratam do princípio da inércia ou princípio da demanda, no sentido de que o juiz não pode atuar de ofício para iniciar um processo, mas apenas quando a parte postular a tutela jurisdicional. A autonomia individual, portanto, é fortalecida, especialmente no que se refere à provocação da atuação jurisdicional por meio do direito de ação.

Cintra, Grinover e Dinamarco lecionam que: “chama-se poder dispositivo a liberdade que as pessoas têm de exercer ou não seus direitos. Em direito processual tal poder é configurado pela possibilidade de apresentar ou não sua pretensão em juízo, bem como de apresentá-la da maneira que melhor lhe aprouver e renunciar a ela (desistir da ação) ou a certas posições processuais. Trata-se do princípio da disponibilidade processual”².

Embora se aplique como regra o princípio da demanda, ou princípio dispositivo, o que também é extensível ao processo do trabalho³, o dispositivo legal, no que tange à iniciativa para propor a demanda, ressalva exceções legais em que será possível a atuação *ex officio*.

No processo do trabalho, há duas exceções previstas na lei: a) a instauração de dissídio coletivo e b) a execução trabalhista.

No capítulo IV da Consolidação das Leis do Trabalho que trata dos Dissídios Coletivos dentro do Título X (Do Processo Judiciário do Trabalho), o art. 865 estabelece que “A instância

² CINTRA, Antonio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Candido Rangel. *Teoria Geral do Processo*. 28 ed. São Paulo: Malheiros, 2012, p. 69.

³ “EXTINÇÃO DO FEITO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. ABANDONO DA CAUSA. O processo trabalhista prima pela informalidade, celeridade e impulso oficial, tendo sempre em mira a condição de hipossuficiente do trabalhador e o caráter alimentar do direito vindicado. Assim, a demanda trabalhista começa por iniciativa das partes, mas se desenvolve por impulso oficial, não encontrando lugar, portanto, a extinção do feito sem resolução do mérito pela ausência de comunicação, pelo autor, de trânsito em julgado de ação diversa, mas conexa a esta. Retorno dos autos à origem que se impõe. (TRT-4 - RO: 00006093120115040011 RS 0000609-31.2011.5.04.0011, Relator: MARCOS FAGUNDES SALOMÃO, Data de Julgamento: 21/08/2013, 11ª Vara do Trabalho de Porto Alegre).”



será instaurada mediante representação escrita ao Presidente do Tribunal. Poderá ser também instaurada por iniciativa do presidente, ou, ainda, a requerimento da Procuradoria da justiça do Trabalho, sempre que ocorrer suspensão do trabalho”.

Já o art. 878 do diploma processual trabalhista, no capítulo V que trata “DA EXECUÇÃO”, dispõe que “a execução poderá ser promovida por qualquer interessado, ou *ex officio*, pelo próprio juiz ou presidente ou tribunal competente, nos termos do art. anterior.”.

Por outro lado, o mesmo dispositivo legal dispõe que, uma vez proposta a demanda, o processo se desenvolverá por impulso oficial, revelando também o caráter publicista do processo.

Sobre a questão, Humberto Dalla B. de Pinho aponta que “enquanto o processo só pode ser instaurado pela iniciativa das partes – uma vez que, pelo princípio da inércia da jurisdição, o juiz não age de ofício, mas apenas quando provocado –, instaurada a relação jurídica processual, o magistrado não pode paralisá-la, cabendo-lhe zelar pelo andamento contínuo do processo”⁴, o que também encontra aplicação no processo do trabalho.

3. Princípio da Inafastabilidade do Controle Jurisdicional

O princípio do acesso à justiça está disposto no art. 3º do NCPC, o qual estabelece que: “Não se excluirá da apreciação jurisdicional ameaça ou lesão a direito. § 1º É permitida a arbitragem, na forma da lei. § 2º O Estado promoverá, sempre que possível, a solução consensual dos conflitos. § 3º A conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial”.

O art. 3º do Novo Código de Processo civil consiste, pois, na positivação no Novo CPC do princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional, consignado no art. 5º, inc. LV, da Constituição Federal: “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”. Trata-se de consequência do que a doutrina chama de constitucionalização do processo.

Ao lado da resolução de conflitos pela jurisdição estatal, o novo Código amplia o âmbito do acesso à justiça, consagrando expressamente no texto legal meios alternativos de resolução

⁴ PINHO, Humberto Dalla Bernardina de. *Direito Processual Civil Contemporâneo*. Vol. 1. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 71.



de conflitos. O parágrafo primeiro trata da arbitragem e os parágrafos segundo e terceiro dispõem sobre a solução consensual, notadamente através da mediação e da conciliação.

Os conceitos podem gerar certa confusão. Por meio de uma negociação as partes envolvidas num litígio buscam diretamente e sem interveniência de uma terceira pessoa chegar a uma solução consensual. Frustrada essa tentativa, pode-se passar à mediação, por meio da qual se insere a figura de um terceiro, que irá atuar junto às partes litigantes para conseguir obter a pacificação do conflito. Fala-se em modalidade passiva, quando o mediador apenas escuta as versões, tenta apaziguar as partes, mas não introduz o seu ponto de vista. E, modalidade ativa, quando o mediador interage com as partes e apresenta propostas para solução do conflito. No direito brasileiro esse último modelo recebe o nome de conciliação e está ligado ao Poder Judiciário. E, por fim, na arbitragem, um terceiro, que não pertence ao Poder Judiciário, na hipótese de as partes não conciliarem, profere uma decisão para solução da controvérsia, que deverá ser respeitada pelas partes.

Acerca desta tendência do direito processual de busca de alternativas para solução dos conflitos, agora adotada no novo CPC, Cintra, Grinover e Dinamarco lecionam que “alarga-se o conceito de acesso à justiça, compreendendo os meios alternativos, que se inserem em um amplo quadro de política judicial”.⁵ Vejamos cada um deles e sua aplicação ao processo do trabalho.

A arbitragem pode ser definida como “um meio essencialmente privado e efetivo, escolhido pelas partes com o objetivo de obter um provimento resolutivo final e vinculante para uma dada disputa, sem a necessidade de se recorrer à Corte Estatal”.⁶

No Brasil a arbitragem é regulada pela Lei 9.307/96 e diante de anterior polêmica quanto à natureza do instituto, o Fórum Permanente de Processualistas Cíveis editou enunciados que apontam para o seu caráter jurisdicional⁷, diante da desnecessidade de posterior validação da decisão arbitral ou homologação estatal.

⁵ CHAVES, Luciano Athayde. Curso de Processo do Trabalho. São Paulo: LTr, 2012. P. 44.

⁶ REDFERN, Alan; HUNTER, Martin. Internacional Arbitration. Fifth Edition. Oxford; New York: Oxford University Press, 2009. P. 2.

⁷ 1. Art. 3º; Art. 42. O árbitro é dotado de jurisdição para processar e julgar a controvérsia a ele apresentada, na forma da lei. (Grupo: Arbitragem – Enunciado aprovado por aclamação)



Não obstante a opção legislativa do Novo Código de Processo Civil, que consolida no processo comum a arbitragem como meio alternativo de solução de conflitos, o tema ainda gera bastante polêmica no processo do trabalho.

A jurisprudência trabalhista majoritária, na verdade quase unânime, não admite a arbitragem como solução alternativa para solução de lides na seara das relações trabalhistas⁸.

Luciano Athayde Chaves ressalva que:

É de se considerar que a legislação trabalhista tem viés protetor em relação ao trabalhador, em razão de suas vulnerabilidades (técnica, econômica e social), o que implica a necessária intervenção do Estado ou de entidade delegada para a realização de atos relacionados com o contrato de trabalho.⁹

E, assim, conclui:

Parece-me, contudo, que a vedação à arbitragem – salvo situações excepcionais, em que ausentes as vulnerabilidades que, de ordinário, tocam ao sujeito ativo do contrato de trabalho, com ou sem subordinação – é medida que melhor se ajusta ao nosso sistema social e jurídico.¹⁰

Na verdade, quanto a esse tema, é necessário perquirir se o crédito trabalhista é passível de ser objeto de transação ou não. A mera alegação de que se trata de direito indisponível não nos parece a melhor solução.

A questão merece maior reflexão, uma vez que após a extinção da relação de trabalho, desde que haja controvérsia quanto às parcelas objeto do litígio, não vislumbramos impedimento para utilização de tal forma de solução de conflitos judiciais, especialmente naquelas situações em que inexistente a hipossuficiência econômica.

3. Art. 16; Art. 42; Art. 69, § 2º. O árbitro é juiz de fato e de direito e como tal exerce jurisdição sempre que investido nessa condição, nos termos da lei. (Grupo: Arbitragem – Enunciado aprovado por aclamação)

⁸ AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ARBITRAGEM. DIREITO INDIVIDUAL. IMPOSSIBILIDADE. Tendo em vista o caráter de indisponibilidade e irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, é vedada a arbitragem nas relações individuais de trabalho. Inteligência do art. 1º da Lei n. 9.307/96. Precedentes do C. TST. Recurso ordinário a que se nega provimento (TRT 2ª Região, Proc. RO 00712001120095020442, rel. Juiz Edilson Soares de Lima, 23.9.2011).

⁹ CHAVES, Luciano Athayde. Curso de Processo do Trabalho. São Paulo: LTr, 2012. p. 147.

¹⁰ Idem, p.149.



Nesse sentido é digno de registro que a arbitragem é plenamente aceita e aplicada nos dissídios coletivos, conforme previsão do art. 114, §§ 1º e 2º da Constituição Federal. Nesse caso, não há que se falar em hipossuficiência econômica em razão da participação dos sindicatos, conforme entendimento da jurisprudência laboral¹¹.

Não são todos os direitos trabalhistas que são irrenunciáveis. Há alguns que podem ser objeto de transação como redução de jornada de trabalho e consequente redução salarial. O artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal é clara no sentido de que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”.

Ora, conforme o texto expresso da Constituição Federal, desde que disposto em convenção ou acordo coletivo, é possível a redução salarial. Tal disposto visa resguardar o trabalhador para os momentos de crise financeira. Pergunta-se: é melhor perder o emprego num momento de crise econômica ou ter o salário reduzido?

Nesse contexto ganha espaço a corrente de flexibilização das normas trabalhistas que deixam de ser intocáveis, para se adaptarem a novas realidades econômicas. Flexibilizar significa adaptar, tornar flexível. Permite-se, pois, a atenuação das formas rígidas do direito do trabalho em determinadas situações econômicas, em oposição a um direito inflexível e engessado.

Conforme ressaltam Fabíola Marques e Cláudia José Abud:

Não equivale à desregulamentação, ou seja, à eliminação de normas do ordenamento jurídico estatal, mas sim à promoção do ajustamento da legislação trabalhista, contratual, à realidade sem atingir seus fundamentos dogmáticos nem modificar sua estrutura normativa. Em outras palavras, significa a busca de novo paradigma para o

¹¹ RECURSO DE REVISTA. ARBITRAGEM. DISSÍDIOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS. INCOMPATIBILIDADE. Nos dissídios coletivos, os sindicatos representativos de determinada classe de trabalhadores buscam a tutela de interesses gerais e abstratos de uma categoria profissional, como melhores condições de trabalho e remuneração. Os direitos discutidos são, na maior parte das vezes, disponíveis e passíveis de negociação, a exemplo da redução ou não da jornada de trabalho e de salário. Nessa hipótese, como defende a grande maioria dos doutrinadores, a arbitragem é viável, pois empregados e empregadores têm respaldo igualitário de seus sindicatos. (...) Recurso de revista conhecido e provido (RR 13100-51.2005.5.20.0006, red. Min. José Roberto Freire Pimenta, 14.10.2011).



contrato individual de trabalho, sem abandonar o protecionismo clássico da legislação trabalhista cogente.¹²

É conhecido no meio jurídico o caso da Volkswagen que em vez de realizar uma dispensa em massa, optou por, com a intervenção do sindicato, reduzir a carga horária e consequente salário de seus operários, para que fosse respeitado a garantia do emprego e um de seus principais corolários, a dignidade da pessoa humana. A flexibilização, pois, é um válido caminho a seguir.

É lógico que existem inúmeras vozes desfavoráveis a ela. Algumas mais radicais, conforme autor Luís Souto Maior¹³ e outras mais moderadas, como a do Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Maurício Godinho Delgado¹⁴. De toda sorte, repetimos, trata-se de um válido caminho a seguir¹⁵.

¹² MARQUES, Fabíola; e ABUD, Cláudia José. *Direito do Trabalho*. 3ª Edição, São Paulo: Atlas, 2007. p. 13.

¹³ “É totalmente equivocado, considerar que os acordo e convenções coletivas de trabalho possam sem qualquer avaliação de conteúdo reduzir direitos trabalhistas legalmente previstos, simplesmente porque a constituição previu o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (inciso XXVI, do art. 7º), redução de salário (inciso VI, art. 7º e a modificação dos parâmetros da jornada reduzida para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento (inciso XIV, art. 7º)”. MAIOR, Luís Souto. *Negociação Coletiva do Trabalho em Tempos de Crise*. Justiça do Trabalho, v. 26, 2009, p. 27.

¹⁴ “Entendo que existem direitos de indisponibilidade absoluta e direitos de indisponibilidade (ou disponibilidade) relativa”. DELGADO, Maurício Goldinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2002. p. 212.

¹⁵ É a jurisprudência dos Tribunais Pátrios: “PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA. FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS DE INDISPONIBILIDADE RELATIVA. O princípio da adequação setorial negociada, que retrata o alcance da contraposição das normas coletivamente negociadas àquelas de cunho imperativo, emanadas do Estado, viabiliza que as normas autônomas construídas para incidirem no âmbito de certa comunidade econômico-profissional possam prevalecer sobre aquelas de origem heterônoma, desde que transacionem parcelas de indisponibilidade apenas relativa, como, e.g, as concernentes à manutenção da hora noturna em sessenta minutos, vez que não caracteriza alteração em patamar prejudicial à saúde do trabalhador e desde que não traduza simples renúncia, mas transação de direitos.” TRT/MG – 01512.2001.018.03.00.4 – Rel. Designado: Juiz Júlio Bernardo do Campo – Publ. em 07/06/2002.

“ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. ÍNDICE INFERIOR AO LEGAL. PACTUAÇÃO EM INSTRUMENTO NORMATIVO. VALIDADE. A Constituição Federal de 1988 trouxe à ordem jurídica trabalhista brasileira maior possibilidade de flexibilização, permitindo, inclusive, a redução salarial, desde que por intermédio da negociação coletiva, como dispõe expressamente o artigo 7º, em seu inciso VI. O Artigo 195, § 1º, da CLT, por sua vez, já permitia ao sindicato intentar reclamatória visando à apuração da condição perigosa ou insalubre em ambiente de trabalho. A conjunção dos dispositivos legais em tela e a natureza salarial do adicional de periculosidade revelam a possibilidade de a empresa e o sindicato dos trabalhadores pactuarem o pagamento do referido adicional de forma parcial, considerando os parâmetros estabelecidos na transação havida. Válidos, portanto, os termos do acordo firmado em dissídio coletivo, onde restou estipulado que o percentual a ser aplicado seria 22,5%.” TRT/SP – 02531-2003-2010-02-00-4 – Rel. Designado: Juíza Mércia Tomazinho – Publ. em 14/10/2008.



Nesse diapasão é a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, que admite a flexibilização, mas excepciona alguns direitos, como aqueles relativos a segurança e medicina do trabalho:

INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO. PREVISÃO DA HORA CORRIDA EM ACORDOS COLETIVOS. A Constituição Federal de 1988 conferiu maiores poderes aos sindicatos, de modo que essas entidades podem, no interesse de seus associados e mediante negociação coletiva, restringir certos direitos assegurados aos trabalhadores a fim de obter vantagens não previstas em lei. Não obstante, tal flexibilização não autoriza a negociação coletiva que atente contra as normas referentes à segurança e saúde no trabalho. De fato, o estabelecimento do intervalo mínimo de uma hora para refeição e descanso dentro da jornada de trabalho é fruto da observação e análise de comportamento humano, e das reações de seu organismo quando exposto a várias horas de trabalho. Doutrina e jurisprudência evoluíram no sentido da necessidade desse intervalo mínimo para que o trabalhador possa não apenas ingerir alimento, mas também digeri-los de forma adequada, a fim de evitar o estresse dos órgãos que compõe o sistema digestivo, e possibilitar maior aproveitamento dos nutrientes pelo organismo, diminuindo também a fadiga decorrente de horas de trabalho. Sede um lado a Constituição prevê o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho como direitos dos trabalhadores urbanos e rurais (art. 7º, XXVI da Constituição Federal), de outro estabelece ser a saúde um direito social a ser resguardado (art. 6º da Carta Política). Recurso de Revista não reconhecido.” TST – RR 619.959.99.7 – Rel. Min. Rider Nogueira de Brito – Publ. em 14/03/2003.

Diante de tal contexto e do Novo Código de Processo Civil que ratifica a Arbitragem como meio alternativo de resolução de conflitos e de acesso à justiça no artigo 3º ora examinado, resta consignado a nossa reflexão para que os operadores do direito processual do trabalho reflitam e repensem sobre a aplicação do instituto no processo do trabalho, como já o fez o atual presidente do Tribunal Superior do Trabalho, Antonio José de Barros Levenhagem, em julgamento de um recurso de revista:

Desse modo, não se depara, previamente, com nenhum óbice intransponível para que ex-empregado e ex-empregador possam eleger a via arbitral para solucionar conflitos trabalhistas, provenientes do extinto contrato de trabalho, desde que essa opção seja manifestada em clima de ampla liberdade, reservado o acesso ao judiciário para dirimir possível controvérsia sobre a higidez da manifestação volitiva do ex-trabalhador, na esteira do art. 5º, inc. XXXV, da Constituição. (TST – RR 144300-80.2005.5.02.0040 – 4ª Turma – julgado em 15 de dezembro de 2010).

Paralelamente à arbitragem, o dispositivo legal examinado também concretiza outras importantes inovações no que tange a métodos de resolução de conflitos, como a conciliação e a mediação. Tais institutos figuram não apenas como normas fundamentais do processo, mas



estão previstos de forma esparsa em todo o Código, tanto no que se refere aos deveres do juiz, das partes e dos demais sujeitos do processo, como na criação de centros judiciários de mediação e conciliação (arts. 165 e ss.).

Falamos em concretização dessa tendência de busca de meios alternativos de resolução de conflitos pois o art. 331 do vigente Código de Processo Civil já havia tornado obrigatória a tentativa judicial de conciliação. E o Conselho Nacional de Justiça, por meio da resolução n. 125, determinou que cabe ao Judiciário estabelecer política pública de tratamento adequado dos problemas jurídicos e dos conflitos de interesse...não somente nos processos judiciais, mas mediante outros mecanismos de solução de conflitos, em especial dos consensuais, como a mediação e a conciliação.

É digno de registro que a conciliação é um dos princípios norteadores do processo do trabalho. O juiz do trabalho é obrigado a tentar a conciliação na abertura da audiência e antes de proferir a sentença e a decisão que a homologa é irrecorrível, salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe são devidas, como se observa respectivamente dos artigos 846, 850 e 831, parágrafo único da CLT.¹⁶

No dissídio coletivo a conciliação também é obrigatória, como se pode constatar do art. 764 da CTL: “os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação”.

Nesse diapasão, podemos concluir que o Novo Código de Processo Civil, ao dispor sobre a conciliação no seu art. 3º, como meio alternativo de resolução de conflitos, está em total consonância com o processo do trabalho, que já prioriza essa forma de solução dos litígios, com sucesso, há bastante tempo.

¹⁶ Art. 846 da CLT: “Aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a conciliação”.

Art. 850 da CLT: “Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente a 10 minutos para cada uma. Em seguida, o juiz ou presidente renovará a proposta de conciliação, e não se realizando esta, será proferida a decisão.”

Art. 831, parágrafo único, da CLT: “No caso de conciliação, o termo que for lavrado valerá como decisão irrecorrível, salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem devidas”.



Quanto à mediação, não podemos dizer o mesmo, pois, assim como a arbitragem, sofre grande preconceito pela grande maioria dos operadores do processo do trabalho e é rechaçada pela magistratura trabalhista para solução de conflitos individuais.

Na seara dos conflitos coletivos do trabalho, a mediação já é admitida de forma pacífica, por meio de sucessivas regulamentações legais. Em 28 de julho de 1995 foi publicado o Decreto n. 1.572 que regulamentou a mediação nas negociações coletivas, atribuindo ao Ministério do Trabalho e Emprego o exercício da atividade. Os principais critérios para participação do mediador na negociação de conflitos coletivos foram estabelecidos pela portaria n. 817 de 20 de agosto de 1995. E o decreto n. 5.063 de 03 de maio de 2004 definiu como competência da Secretaria de Relações do Trabalho, a promoção do planejamento, coordenação, orientação e promoção da prática de negociação coletiva, mediante arbitragem e mediação.

Ocorre que na seara dos conflitos individuais, ainda há bastante preconceito, especialmente no seio da magistratura trabalhista. Exemplo deste consiste na intervenção da Anamatra (Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas) no Projeto de Lei 7.169/14 (Nova Lei de Mediação Brasileira), que teve o condão de extrair o termo “trabalhista” do art. 41 da lei, por meio da incorporação da emenda n. 5/2014 de autoria do Deputado Alessandro Molon, que atendeu o argumento de que “a aplicação da mediação no âmbito das relações de trabalho é medida que afronta a essência própria do Direito do Trabalho...”¹⁷

O deputado Alessandro Molon apresentou ainda, recentemente, propostas de emendas aditivas ao substitutivo do PL 7.169 (ESB n. 8 e n. 9), com o objetivo de excluir qualquer possibilidade de realização de mediação privada ou obrigatória quando envolver direito individual do trabalho, especialmente durante a vigência do contrato de trabalho, restringindo-a a procedimentos que versarem sobre interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos, mediados por órgãos do Ministério Público do Trabalho ou Ministério do Trabalho ou

¹⁷ A nota que consta do site da instituição diz o seguinte: “A pretensão legislativa da aplicação da mediação no âmbito das relações de trabalho é medida que afronta a essência própria do Direito do Trabalho, bem como o patamar mínimo de dignidade conferido ao trabalhador. Tal inviabilidade decorre do fato de que as normas de direito do trabalho são normas de ordem pública, assim consideradas porque estabelecem os princípios cuja manutenção se considera indispensável à organização da vida social, segundo os preceitos de direito, sendo que a ordem pública interna denota a impossibilidade de disponibilidade pela vontade privada”. Extraído de: <<http://www.anamatra.org.br/index.php/anamatra-na-midia/mediacao-de-conflitos-que-inclui-relacoes-trabalhistas-aguarda-parecer-n-ccj>> Consulta em 29/10/2014.



negociações coletivas por meio dos sindicatos. Como sempre, o argumento é a suposta indisponibilidade que reveste os direitos trabalhistas.

Não vemos razão para excluir de forma absoluta na solução dos conflitos trabalhistas individuais a mediação. Será que o trabalhador sempre está numa situação de hipossuficiência frente ao seu empregador, de forma a estar incapacitado de negociar os seus direitos por outros meios sem intervenção estatal, como ocorre na mediação e arbitragem? Ora, tudo que foi dito em relação a esta última, no que tange a essa possibilidade de solução alternativa do conflito e flexibilização de direitos trabalhistas repetimos aqui para a mediação.

É importante voltarmos os olhos para o Direito Comparado e o que ocorre atualmente em outros países, como exemplos positivos que possamos adotar e seguir. A experiência com a mediação nos Tribunais do Trabalho do Reino Unido, por exemplo, é muito válida. O recente *Employment tribunal claim form* está em vigor desde 29 de junho de 2013.

Conforme ressalta Michele Pedrosa Paumgarten ao comentar o novo *Employment tribunal claim form*:

Entre as inúmeras alterações às regras procedimentais trabalhistas que ocorreram a partir de 2013, está a maior ênfase dada à mediação como meio de resolução de conflitos. Os juízes do trabalho são obrigados, sempre que possível e apropriado, a encorajar as partes na utilização da conciliação, da mediação judicial, extrajudicial ou outros meios que possam viabilizar a celebração de um acordo entre as partes.¹⁸

Merece registro nessa leitura do art. 3º do Novo Código de Processo Civil sob o viés do processo do trabalho a existência das chamadas comissões de conciliação prévia, incluídas na Consolidação das Leis do Trabalho por meio da lei 9.958/2000, como exemplo de mediação trabalhista.

A despeito de o Supremo Tribunal Federal ter considerado inconstitucional o 625-D da CLT que submete obrigatoriamente qualquer demanda trabalhista ao crivo das Comissões de Conciliação Prévia antes da propositura da ação trabalhista e efetivamente na prática as partes não procurarem tais instituições de composição paritária entre empresas e sindicatos para



solução de seus conflitos, se corretamente implantada, seria uma boa alternativa para solução das lides trabalhistas, uma vez que a homologação dos acordos pelas comissões dá quitação geral para as parcelas objeto da transação (exceto para eventuais ressalvas consignadas no termo), além de a submissão da lide à comissão ter o condão de suspender o prazo prescricional para a propositura da ação trabalhista, conforme regem os arts. 625-E e 625-G do Diploma Trabalhista. Ou seja, não obtida a composição por meio dessa espécie de mediação, a parte pode recorrer ao Poder Judiciário Trabalhista sem qualquer prejuízo processual.

As comissões de conciliação prévia, apesar de constituição distinta, têm a mesma função dos Centros Judiciários de Solução Consensual de Conflitos previstos nos artigos 165 e seguintes do Novo Código de Processo Civil, que, por meio de conciliação e mediação, também buscam uma forma alternativa e célere de solucionar os conflitos.

Enfim, a arbitragem e a mediação não afrontam a essência do direito do trabalho e devem ser incentivadas como mais uma forma de resolução de conflitos trabalhistas à disposição das partes litigantes, seja em dissídios coletivos como já é aceito, seja em dissídios individuais, desde que acompanhado das devidas cautelas de representação.

4. Princípios da Celeridade Processual e Primazia do Julgamento de Mérito

A Reforma do Judiciário (Emenda Constitucional n. 45), incluiu no inc. LXXVIII do art. 5º da Carta Magna a garantia de que “a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação”, garantia que agora é repetida no texto do Novo Código de Processo Civil.

O art. 4º do NCPC prevê que “as partes têm o direito de obter em prazo razoável a solução integral do mérito, incluída a atividade satisfativa”.

¹⁸ PAUMGARTTEM. *A Mediação de Conflitos Trabalhistas no Brasil e a Mediação Judicial no Tribunal do Trabalho do Reino Unido*. Revista Eletrônica de Direito Processual da UERJ, ano 8, Volume XIV, Julho-dezembro, Rio de Janeiro, 2014. p. 427.



O Código revogado continha uma previsão bastante tímida quanto à duração da tramitação dos processos judiciais, no art. 125, II, que previa como dever do juiz “velar pela rápida solução dos litígios”.

A duração razoável do processo, pois, agora está prevista de forma expressa na legislação infraconstitucional, na condição de norma fundamental do processo, o que orienta e ilumina toda a tramitação processual e a atuação dos sujeitos do processo.

Leonardo Greco aponta que “o direito à prestação jurisdicional em prazo razoável é uma exigência da tutela jurisdicional efetiva. A demora no julgamento cria uma instabilidade na situação jurídica das partes, incompatível com a noção de segurança jurídica exigível em toda sociedade democrática. A jurisdição deve assegurar a quem tem razão o pleno gozo do seu direito durante o máximo tempo possível”¹⁹.

No que se refere ao novo CPC, o destaque deve ser feito também à inclusão da referência à atividade satisfativa, consistente na execução dos julgados e decisões judiciais. O referido destaque é necessário, pois, a execução é o “calcanhar de aquiles” do processo. Em muitas situações o jurisdicionado é vencedor na demanda, mas não consegue receber o bem da vida e satisfazer o seu direito.

O dispositivo em análise está em total sintonia com o processo do trabalho, cujo um dos principais princípios norteadores é o da celeridade, tendo em vista a natureza alimentar do crédito objeto de suas lides que, assim, necessita ser provido com a maior rapidez possível. Têm extrema relevância a duração razoável do processo e a tempestiva satisfação da determinação judicial na seara trabalhista. Tal princípio encontra fértil aplicação em se tratando de execuções trabalhistas, especialmente para fundamentar a prática de atos satisfativos, como penhora de dinheiro em conta²⁰.

¹⁹ GRECO, Leonardo. Garantias fundamentais do processo: o processo justo. *Estudos de direito processual*. Campos dos Goytacazes: Ed. Faculdade de Direito de Campos, 2005, p. 225-286.

²⁰ “AGRAVO DE PETIÇÃO DA PRIMEIRA EXECUTADA. PENHORA DE CRÉDITOS. LEGALIDADE. É legal a penhora de créditos da OSCIP executada, nos moldes procedidos na origem, por aplicação da disposição contida no art. 655 do CPC e da própria garantia constitucional de razoável duração do processo, pelos meios que garantam a celeridade da sua tramitação, contida no art. 5º, LXXVII, da Constituição Federal. (TRT-4 – AP: 00002348620206050632 RS 0000234-86.2010.5.04.0521, Relator: LUCIA EHRENBRINK, Data de Julgamento: 27/09/2013, 1ª Vara do Trabalho de Erechim).”



5. Princípio da Boa-Fé Processual

O art. 5º do NCPC dispõe que “Aquele que de qualquer forma participa do processo deve comportar-se de acordo com a boa-fé”.

No Código revogado, a boa-fé era prevista tão somente como um dos deveres dos sujeitos processuais, no art. 14, inciso II. No novo Código, a boa-fé foi elevada para a condição de norma fundamental do processo, o que deve gerar efeitos em todo o ordenamento processual civil, estando especialmente ligada ao dever de cooperação, consagrado no artigo 6º do Novo diploma.

O dispositivo legal enuncia a boa-fé objetiva como norma de conduta de todos os sujeitos processuais. Sobre o tema, Fredie Didier aponta que ““sempre que exista um vínculo jurídico, as pessoas envolvidas estão obrigadas a não frustrar a confiança razoável do outro, devendo comportar-se como se pode esperar de uma pessoa de boa-fé. Como acontece em qualquer relação jurídica, a boa-fé recai também sobre as relações processuais”²¹.

Do mesmo modo, Paulo Cezar Pinheiro Carneiro já defendia que um dos princípios que informam o acesso à justiça seria a “operosidade”, caracterizada pela exigência da atuação ética e leal dos sujeitos do processo, visando obter os melhores resultados possíveis com o processo judicial. Nesse contexto, destaca a importância da boa-fé na atuação dos advogados, enquanto essenciais à administração da justiça (art. 133, Constituição Federal)²².

A norma fundamental de boa-fé relaciona-se intimamente às condutas processuais, exigindo-se dos sujeitos que não atuem com más ou ilícitas intenções. Fredie Didier destaca que “o princípio da boa-fé é a fonte normativa da proibição do exercício inadmissível de posições jurídicas processuais, que podem ser reunidas sob a rubrica do 'abuso de direito' processual (desrespeito à boa-fé objetiva).”²³.

No que se refere ao processo do trabalho, a norma da boa-fé é plenamente aplicável. Nesse aspecto, a jurisprudência trabalhista já vinha adotando a aplicação do art. 17 do CPC

²¹ DIDIER JR., Fredie. *Curso de Direito Processual Civil*. Vol. 1. 16 ed. Salvador: Juspodivm, 2014, p. 75.

²² CARNEIRO, Paulo Cezar Pinheiro. *Acesso à justiça: juizados especiais cíveis e ação civil pública*. 2 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007.



revogado quanto à litigância de má-fé²⁴, o que seguirá sendo aplicável, com as inovações do novo Código.

Os acórdãos abaixo ilustram a aplicação subsidiária da legislação processual civil ao processo do trabalho, especificamente quanto ao dever de probidade processual e a vedação de condutas de má-fé:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. MULTA. PROCESSO DO TRABALHO. APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA DO DIREITO PROCESSUAL COMUM. 1. Consoante o art. 769 da CLT, nas causas trabalhistas, permite-se a adoção supletiva de normas do processo comum desde que: a) a CLT seja omissa quanto à matéria; e b) não haja incompatibilidade com as normas e princípios do Processo do Trabalho . 2. As normas do Direito Processual Civil que regem a aplicação de multa por litigância de má-fé aplicam-se subsidiariamente ao Processo do Trabalho, tão cioso quanto aquele na preservação da probidade processual. 3. Sujeita-se à sanção da litigância de má fé a parte que provoca inocuamente a máquina judiciária através de processo já reproduzido anteriormente, patrocinado pelo mesmo escritório e pelo mesmo causídico. Decididamente não age em conformidade com os parâmetros de lealdade e boa-fé o litigante que provoca incidentes inúteis e/ou infundados. 4. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega

²³ DIDIER JR., Fredie. *Curso de Direito Processual Civil*. Vol. 1. 16 ed. Salvador: Juspodivm, 2014, p. 78.

²⁴ “AGRAVO DE INSTRUMENTO LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. CONDENAÇÃO SOLIDÁRIA DO ADVOGADO DA PARTE. Demonstrada a afronta a dispositivo da Constituição da República, nos moldes do § 2º do artigo 896 da Consolidação das Leis do Trabalho, dá-se provimento ao agravo de instrumento a fim de determinar o processamento do recurso de revista. RECURSO DE REVISTA EXECUÇÃO. NULIDADE. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Não se reconhece violação do artigo 93, IX, da Constituição da República em face de julgado cujas razões de decidir são fundamentadamente reveladas, abarcando a totalidade dos temas controvertidos. Uma vez consubstanciada a entrega completa da prestação jurisdicional, afasta-se a arguição de nulidade. Recurso de revista não conhecido. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. ARTIGO 17 DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL. CONDENAÇÃO SOLIDÁRIA DO ADVOGADO DA PARTE. 1 . Correta a decisão que, diante de circunstâncias de fato indicativas do manifesto propósito da parte de se beneficiar indevidamente do processo mediante dedução de pretensão já quitada, impõe a penalidade por litigância de má-fé. Não há falar, em tais circunstâncias, em violação do princípio assecuratório do contraditório e da ampla defesa, uma vez que dele não se extrai salvaguarda à parte que deixa de atentar para a obrigação de proceder com boa-fé no processo. 2 . Por outro lado, a condenação solidária do advogado ao pagamento da multa por litigância de má-fé, imposta ao seu cliente, não é cabível nos próprios autos da ação trabalhista em que configurada a temeridade da lide. Estabelece o artigo 32, parágrafo único, da Lei n.º 8.906/94, que, -em caso de lide temerária, o advogado será solidariamente responsável com seu cliente, desde que coligado com este para lesar a parte contrária, o que será apurado em ação própria, pressupondo, dessa forma, obviamente, a dilação probatória em processo autônomo no juízo próprio. Precedentes. 3 . Recurso de revista conhecido parcialmente e provido. (TST - RR: 756408219985020071 75640-



provimento. (TST - AIRR: 16559120105020481 1655-91.2010.5.02.0481, Relator: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 04/09/2013, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/09/2013)

MULTA. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. Um dos princípios que norteiam todas as relações contratuais, dentre as quais as trabalhistas é o princípio da boa-fé. Constitui uma das chaves-mestras do novo Código Civil, sinalizando para o modo como devem ser interpretados os negócios jurídicos (artigo 113 do CCB). A boa-fé consiste na intenção moralmente reta no agir, que se supõe na conduta normal da pessoa. Assim, a conduta, quer processual, quer negocial, das partes no Direito e no Processo do Trabalho deve ser interpretada como um agir de boa-fé, até que se demonstre, por provas ou indícios concretos que se agiu de má-fé. (TRT-1 - RO: 2088620125010041 RJ , Relator: Jose Antonio Piton, Data de Julgamento: 04/09/2013, Segunda Turma, Data de Publicação: 17-09-2013)

O dever de abstenção da prática de incidentes desnecessários e procrastinatórios está relacionado com a necessidade de atuação leal das partes, cujo desatendimento enseja a imputação das penas relativas à litigância de má-fé²⁵, cuja aplicação na seara trabalhista é pacífica.

Exemplos de tal conduta na seara laboral podem ser aferidos os pedidos de adiamento de audiência por não comparecimento da testemunha convidada para tanto, quando na verdade esta é convidada pela parte a não comparecer (prática muito comum no Fórum Trabalhista e que leva alguns juízes a exigir apresentação de rol na hipótese de necessidade de intimação das testemunhas, justamente para evitar o adiamento do ato processual), a interposição de recursos protelatórios e sem fundamento, os pedidos desnecessários de cartas rogatórias, com o fim de procrastinar o feito, entre outras estratégias desleais que devem ser coibidas pelo magistrado.

6. Princípio da Cooperação

82.1998.5.02.0071, Relator: José Maria Quadros de Alencar, Data de Julgamento: 30/10/2013, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/11/2013).”

²⁵ Art. 70 do CPC – O juiz ou Tribunal, de ofício ou a requerimento, condenará o litigante de má-fé a pagar a multa não excedente a dois por cento sobre o valor da causa e a indenizar a parte contrária dos prejuízos que esta sofreu, além de honorários advocatícios e de todas as despesas que efetuou.



O Art. 6º do NCPC estabelece que “todos os sujeitos do processo devem cooperar entre si para que se obtenha, em tempo razoável, decisão de mérito justa e efetiva”.

Além de enunciar a boa-fé como norma fundamental do processo, o artigo institui o dever de cooperação, com o objetivo de atingir decisões justas, efetivas e tempestivas. Trata-se de uma opção legislativa por um processo cooperativo. Conforme ressaltam Luiz Guilherme Marinoni e Daniel Mitidiero²⁶:

O projeto é fértil em normas sobre colaboração. É possível afirmar sem qualquer dúvida que o modelo de processo civil proposto pelo Projeto é indubitavelmente um modelo de processo civil cooperativo. No Estado Constitucional, o direito fundamental ao processo justo implica direito à colaboração no processo civil.

O dever de cooperação ou colaboração no processo judicial tem fundamento no Estado Democrático de Direito e, especialmente, na constatação da importância da atuação e participação das partes na solução judicial. A cooperação é essencial à configuração do processo democrático e dialógico.

Paulo Cezar Pinheiro Carneiro aponta que “podemos extrair uma meta, um referencial, delimitar um campo ético que deve impregnar o processo, servir de norte para o comportamento de todos os personagens que o integram, principais ou secundários, traduzido numa expressão, a que denominamos de solidariedade. A solidariedade aqui congrega os participantes do processo, seja em que posição estiverem, sem nenhuma contradição. Todos eles imbuídos de suas próprias e únicas responsabilidades, mas juntos solidários quanto ao fim comum, não permitindo que seus respectivos comportamentos possam se afastar deles”²⁷.

Como o objetivo da tutela jurisdicional, seja na seara civil seja na seara trabalhista é o mesmo, ou seja, a solução rápida e justa do litígio, certamente a Justiça Laboral também deve atender ao princípio da colaboração, tentando instituir esse modelo de processo.

Parece-nos, entretanto, conforme já diagnosticaram os autores supracitados, que o dispositivo não está bem redigido, pois, num processo contencioso não há que se falar em

²⁶ MARINONI, Luiz Guilherme e MITIDIERO, Daniel. *O Projeto do CPC Crítica e Propostas*. 2ª tiragem. Editora Revista dos Tribunais, 02.09.2010.

²⁷ CARNEIRO, Paulo Cezar Pinheiro. *A ética e os personagens do processo*. Aula magna do ano acadêmico 2000, da Faculdade de Direito da Universidade do Estado do Rio de Janeiro e discurso na cerimônia de posse dos novos professores titulares (22.3.2000).



cooperação entre partes, mas sim entre o juiz e as partes, tendo em vista que estas litigam para ter suas pretensões acolhidas em juízo. E, na hipótese da colaboração entre o juiz e uma das partes para obtenção do resultado final depender de um ato da parte contrária para solução da controvérsia, o magistrado poderá impor multa coercitiva ou sancionatória para obter o cumprimento.

É o que está previsto, por exemplo, nos artigos 17 e 18 do antigo CPC²⁸, nos artigos 69 e 70 do novo CPC²⁹ e 903 da CLT³⁰, que preveem a aplicação de multas pelo magistrado.

Os deveres das partes são objeto de artigos específicos³¹, porém, nessa parte introdutória do Código, já são ressaltados, até de forma repetitiva, os deveres de contribuição das partes para a rápida solução da lide e cooperação para identificação das questões de fato e de direito, repetindo-se o já disposto nos artigos 4º e 5º acima comentados.

7. Princípio da Isonomia

O art. 7º do NCPC ressalta que “é assegurada às partes paridade de tratamento em relação ao exercício de direitos e faculdades processuais, aos meios de defesa, aos ônus, aos deveres e à aplicação de sanções processuais, competindo ao juiz zelar pelo efetivo contraditório”.

O dispositivo legal consagra como normas fundamentais do processo a isonomia e o contraditório efetivo, reflexos do direito fundamental de igualdade e do contraditório, previstos

²⁸ Art. 17 do antigo CPC – Reputa-se litigante de má-fé aquele que: I – deduzir pretensão ou defesa contra texto exposto de lei ou fato incontroverso; II – alterar a verdade dos fatos; III – usar do processo para conseguir objetivo ilegal; IV – opuser resistência injustificada ao andamento do processo; V – proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo; VI – provar incidentes manifestamente infundados; VII – interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório.

Art. 69 – Responderá por perdas e danos aquele a quem incumbia a nomeação: I – deixando de nomear à autoria, quando lhe competir; II – nomeando pessoa diversa daquela em cujo nome detém a coisa demandada.

Art. 18 – O juiz ou tribunal, de ofício ou a requerimento, condenará o litigante de má-fé a pagar multa não excedente a 1% (um por cento) sobre o valor da causa e a indenizar a parte contrária dos prejuízos que esta sofreu, além de honorários advocatícios e todas as despesas que efetuou.

²⁹ Art. 70 do CPC – O juiz ou tribunal, de ofício ou a requerimento, condenará o litigante de má-fé a pagar a multa não excedente a dois por cento sobre o valor da causa e a indenizar a parte contrária dos prejuízos que esta sofreu, além de honorários advocatícios e de todas as despesas que efetuou.

³⁰ Art. 903 da CLT – As penalidades estabelecidas no Título anterior serão aplicadas pelo Juiz, ou Tribunal, que tiver de conhecer da desobediência, violação, recusa, falta ou coação, *ex officio*, ou mediante representação de qualquer interessado ou da Procuradoria da Justiça do Trabalho.

³¹ Art. 66 e 67 do CPC



nos artigos 3º e 5º, LV, da Constituição Federal. Cintra, Grinover e Dinamarco, sobre o princípio da isonomia, apontam que “a igualdade perante a lei é premissa para a afirmação da igualdade perante o juiz: da norma inscrita no art. 5º, *caput*, da Constituição, brota o princípio da igualdade processual. As partes e os procuradores devem merecer tratamento igualitário, para que tenham as mesmas oportunidades de fazer valer em juízo as suas razões”³².

Contudo, a igualdade das partes no processo judicial deve ser concreta, efetiva, e não meramente formal. Sobre este aspecto, Leonardo Greco aponta o seguinte:

As partes devem ser tratadas com igualdade, de tal modo que desfrutem concretamente das mesmas oportunidades de sucesso final, em face das circunstâncias da causa. Para assegurar a efetiva paridade de armas o juiz deve suprir, em caráter assistencial, as deficiências defensivas de uma parte que a coloquem em posição de inferioridade em relação à outra, para que ambas concretamente se apresentem nas mesmas condições de acesso à tutela jurisdicional dos seus interesses. Essa equalização é particularmente importante quando entre as partes exista relação fática de subordinação ou dependência, como nas relações de família, de trabalho, de consumo.³³

Esta regra, portanto, merece especial atenção no que se refere ao processo do trabalho, seja pelo *jus postulandi* do trabalhador admitido nessa seara, seja pelo princípio da proteção ao hipossuficiente econômico que, a despeito de ser um princípio de direito material, traz repercussões na seara processual.

Assim, a paridade de tratamento no processo do trabalho revela um significado especial, para apontar a necessidade de se atingir uma igualdade concreta, por vezes nivelando uma condição de desigualdade preexistente.

Com efeito, diante da presunção de hipossuficiência do empregado (que em muitas situações inexistente, como no caso de executivos e diretores), o juiz deverá ter uma atuação destinada a garantir a efetiva paridade de armas. Há vários exemplos que demonstram tal assertiva, como a exigência de depósito para interposição de recursos apenas para o

³² CINTRA, Antonio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Candido Rangel. *Teoria Geral do Processo*. 28 ed. São Paulo: Malheiros, 2012, p. 62.

³³ GRECO, Leonardo. *Garantias Fundamentais do Processo: O Processo Justo*. Disponível na Internet: . Acesso em 10 de abril de 2015.



empregador³⁴, a possibilidade de a execução ser iniciada de ofício pelo juiz³⁵, as diferentes consequências do não comparecimento numa audiência inaugural, no caso a revelia para ausência do empregador e arquivamento do feito na hipótese de ausência do empregado³⁶, e, ainda, a possibilidade de inversão do ônus da prova pacificamente admitido pela doutrina e jurisprudência^{37 38}.

A mitigação do tratamento isonômico, entretanto, especialmente quando não estiver expressamente positivado na lei, deve ser exercido dentro de um mínimo de razoabilidade, de forma que não sejam cometidas injustiças, como algumas vezes pode ocorrer na hipótese de o magistrado trabalhista conduzir o processo pautado em ideologias. Discordamos por exemplo, de afirmações aduzidas por alguns operadores do direito do trabalho de que a execução

³⁴ Art. 899 da CLT – Os recursos serão interpostos por simples petição e terão efeito meramente devolutivo, salvo as exceções previstas neste Título, permitida a execução provisória até a penhora.

³⁵ Art. 878 da CLT – A execução poderá ser promovida por qualquer interessado, ou *ex officio* pelo próprio Juiz ou Presidente ou Tribunal competente, nos termos do artigo anterior.

³⁶ Art. 844 da CLT – O não comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato.

³⁷ “EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO. JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA. A CLT, ao determinar, no parágrafo 2º de seu artigo 74, a obrigatoriedade da empresa que possua mais de 10 funcionários em manter controle de jornada dos mesmos, nada mais fez do que transferir para a própria empresa o ônus probatório com relação ao período de trabalho e, conseqüentemente, com relação às horas extras. Dessa forma, se a lei exige que a empresa mantenha o controle da jornada de seus funcionários, ao empregador cabe a demonstração da existência ou não das horas extras no processo, já que a prova haverá de ser feita por quem a possui. Percebe-se, portanto, que o parágrafo 2º do artigo 74 da CLT é de suma importância, até mesmo modificando, dentro da relação processual, o ônus probatório. O C. TST tratou do assunto com a edição da Súmula 338. Logo, certo é que o empregador que possui mais de 10 funcionários está obrigado por lei a efetuar controle de jornada. A não apresentação injustificada dos controles de jornada faz prova a favorável à parte contrária. Não se pode aceitar que a empresa desrespeite a lei e não faça controle de jornada ou, fazendo, não junte os cartões de ponto. Sendo a prova documental e negado o labor extraordinário ocorrerá a inversão do ônus da prova, ficando a empresa adstrita justamente àqueles cartões que deveria juntar mas que, por sua própria inércia e desrespeito à lei, sequer foram produzidos. Conclui-se, portanto, que a lei não pode ser artifício de manobra a fim de prejudicar o empregado. Possuindo, pois, mais de 10 (dez) funcionários, era obrigação da reclamada efetuar o controle da jornada da reclamante. Não há, pois, razão para que a reclamada queira se esquivar de seu ônus.” (TRT 2ª Região, Acórdão n. 20131323614, RO 00012490620115020006 A28, Décima Segunda Turma, Rel. Des. Marcelo Freire Gonçalves, DOJ 05/12/2013).

³⁸ Sobre tema ver nosso artigo: SILVA, Bruno Freire e . A inversão e a distribuição dinâmica do ônus da prova no Processo do Trabalho. In: Olavo de Oliveira Neto, Elias Marques de Medeiros Neto, Ricardo Augusto. (Org.). A prova no Direito Processual Civil - Estudos em homenagem ao Prof. João Batista Lopes. Ied.São Paulo: Editora Verbatim, 2013, v. 1, p. 77-93.



trabalhista deve ser “truculenta.”, bem como de outras posições que em nome da suposta hipossuficiência conduzam às arbitrariedades.³⁹.

Por outro lado, o artigo do novo Código também consagra a garantia do contraditório efetivo, que tem íntima relação com a isonomia processual, pois, apenas com a observância daquele, assegura-se que as partes tenham participação paritária em juízo.

O contraditório também se aplica ao processo do trabalho. Segundo Leonardo Greco, tal garantia pressupõe a) audiência bilateral; b) direito de apresentar alegações, propor e produzir provas; c) congruidade de prazos; d) contraditório prévio; e) participação de todos os contra-interessados⁴⁰.

8. Princípios da dignidade da pessoa humana, razoabilidade, legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Conforme estabelece o art. 8º do NCPC, “ao aplicar o ordenamento jurídico, o juiz atenderá aos fins sociais e às exigências do bem comum, resguardando e promovendo a dignidade da pessoa humana e observando a proporcionalidade, a razoabilidade, a legalidade, a publicidade e a eficiência”.

Em qualquer seara do direito, ao aplicar a lei, o juiz deve atender aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum. Daí, a melhor técnica de hermenêutica ser sempre a

³⁹ Entre outros há o exemplo de sentença proferida pela 3ª Vara Trabalhista de Jundiaí, no interior de São Paulo, que determinou que o reclamante “recebesse 110 000 reais de indenização por ter trabalhado durante três meses sem registro em carteira e não ter recebido as garantias estabelecidas na lei quando foi demitido. O veredicto surpreendeu não só os empregadores acionados por Ricardo -- entre os quais a Spal, adquirida posteriormente pela Femsa, maior engarrafadora da Coca-Cola no país -- mas também o próprio advogado do motorista. “Acho que a indenização será derrubada na segunda instância, porque o valor é desproporcional ao pedido do cliente”, afirmou José Aparecido de Oliveira, que representa o motorista. (O caso aguarda julgamento do recurso aberto pelas empresas no tribunal de Campinas).” – Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/revista-exame/edicoes/0900/noticias/o-juiz-robin-hood-m0136646>>. Acessado em 13/01/2014.

⁴⁰ GRECO, Leonardo. Garantias fundamentais do processo: o processo justo. *Estudos de direito processual*. Campos dos Goytacazes: Ed. Faculdade de Direito de Campos, 2005, p. 225-286.



finalística, que busca alcançar os fins, objetivos e princípios de determinado ordenamento jurídico, jamais a mera interpretação literal.

Conforme ressalta Carlos Maximiliano, em reconhecida obra sobre hermenêutica e aplicação do direito:

Não se admite interpretação estrita que entrave a realização plena do escopo visado pelo texto. Dentro da letra rigorosa dele procura-se o objetivo da norma suprema; seja este atingido, e será perfeita a exegese. Quanto às palavras forem suscetíveis de duas interpretações, uma estrita, outra ampla, adotar-se-á aquela que for mais consentânea com o fim transparente da norma positiva.⁴¹

Não é por acaso, pois, que o legislador indica a necessidade de atenção e observância dos princípios da dignidade da pessoa humana, da razoabilidade, da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade e da eficiência, os quais são princípios fundamentais da atuação do Estado (art. 37, Constituição Federal), no que se compreende o Poder Judiciário.

No âmbito trabalhista, diante da natureza alimentar do direito que é objeto de seus litígios, destaca-se, por sua importância, o princípio da dignidade da pessoa humana, que tem grande influência na solução das lides.⁴²

Atualmente há nova compreensão acerca do papel dos princípios constitucionais fundamentais, pois estes não visam revogar outros princípios, devem ser aplicados harmonicamente, realizando o ideal da justiça no caso concreto.

⁴¹ MAXIMILIANO, Carlos, *Hermenêutica e aplicação do direito*. 20 ed. Rio de Janeiro/RJ, Forense, 2011.

⁴² EMENTA. RECURSO DE REVISTA. 1. PRESCRIÇÃO. ACIDENTE DO TRABALHO. AUXÍLIO DOENÇA. SUSPENSÃO. VERBAS TRABALHISTAS. DECLARAÇÃO EX OFFÍCIO. IMPOSSIBILIDADE. O cerne da controvérsia está em saber se o juízo de primeiro grau poderia, ex officio, declarar a prescrição total e quinquenal de pretensões declinadas na inicial do reclamante. A jurisprudência desta colenda Corte Superior caminha no sentido de que o artigo 219, § 5º, do CPC, com a redação dada pela Lei 11.280/2006, não é aplicável à Justiça do Trabalho, que, por seus princípios e peculiaridades, impedem seja declarada, de ofício, a prescrição de pretensões dos trabalhadores. Isso porque o trabalhador, além de parte hipossuficiente, busca com o processo do trabalho o reconhecimento de verbas alimentares, que, apesar de protegidas constitucionalmente (artigo 7º, X, da [Constituição Federal](#)), deixaram de ser pagas no curso do contrato de trabalho. Dessa forma, seja pela incidência do princípio intuitivo ou da proteção ao hipossuficiente, seja pelo caráter alimentar das verbas trabalhistas, a prescrição de pretensões relacionadas aos contratos de trabalho não podem ser declaradas ex officio. Com esse entendimento privilegia-se não só a dignidade do trabalhador, mas a especialidade do ramo jus laboral, que não tem regra legal específica permitindo tal declaração. Precedentes. Recurso de revista conhecido, mas não provido. (RR 1035006520075230004 103500-65.2007.5.23.0004, rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, 14.09.2011, 2ª Turma - TST).



Afinal, assim como as regras, princípios são normas e devem assim ser interpretados:

Tanto las reglas como los principios son normas porque ambos dicen lo que debe ser. Ambos pueden ser formulados con la ayuda de las expresiones deónticas básicas del mandato, la permisión y la prohibición. Los principios, al igual que las reglas, son razones para juicios concretos de debe ser, aun cuando sean razones de um tipo muy diferente. La distinción entre reglas y principios es pues una distinción entre dos tipos de normas.⁴³

9. Princípio do Contraditório Efetivo e Vedação à Decisão Surpresa

De acordo com o art. 9º “não se proferirá decisão contra uma das partes sem que ela seja previamente ouvida”.

E, conforme o parágrafo único, “o disposto no *caput* não se aplica: I – à tutela provisória de urgência; II – às hipóteses de tutela da evidência previstas no art. 311, incisos II e III; III – à decisão prevista no art. 701”.

Este dispositivo consagra uma regra decorrente do princípio do contraditório efetivo, vedando a prolação de decisões à revelia da parte interessada, sem que haja sua prévia oitiva.

Leonardo Greco aponta que “contraditório eficaz é sempre prévio, anterior a qualquer decisão, devendo a sua postergação ser excepcional e fundamentada na convicção firme da existência do direito do requerente e na cuidadosa ponderação dos interesses em jogo e dos riscos da antecipação ou da postergação da decisão”⁴⁴, exatamente o que vem ser positivado na legislação processual civil.

Assim sendo, como regra geral a parte deverá ser ouvida sempre antes das decisões judiciais serem proferidas, para viabilizar a possibilidade efetiva de influenciar na formação da convicção judicial.

⁴³ ALEXY, Robert. Teoría de los derechos fundamentales, p.83.

⁴⁴ GRECO, Leonardo. Garantias fundamentais do processo: o processo justo. *Estudos de direito processual*. Campos dos Goytacazes: Ed. Faculdade de Direito de Campos, 2005, p. 225-286.



Contudo, em situações excepcionais o contraditório poderá ser postergado, notadamente quanto houver urgência na concessão do provimento judicial, e, ainda, em se tratando de casos em que haja evidência do direito pretendido.

Na verdade toda vez que a medida é concedida com o fim de se evitar o perecimento de direito ela é uma medida de urgência, bastando ao legislador fazer menção a essa situação, que enseja a possibilidade de concessão de tutelas de urgência, cujas espécies são a tutela antecipada e a tutela cautelar, de plena aplicação no processo do trabalho.

O art. 10 reforça o princípio do contraditório, bastante prestigiado no NCPC: “O juiz não pode decidir, em grau algum de jurisdição, com base em fundamento a respeito do qual não se tenha dado às partes oportunidade de se manifestar, ainda que se trate de matéria sobre a qual deva decidir de ofício”.

Novamente aqui é prestigiado o princípio do contraditório. As partes devem ter a oportunidade de debater os fatos e fundamentos jurídicos da decisão, sob pena de cerceamento de defesa. Mesmo na hipótese de matéria sobre a qual tenha de decidir de ofício, como aquelas de ordem pública, a exemplo da prescrição e decadência, o magistrado deve dar a oportunidade de as partes se manifestarem.

O dispositivo legal veda a prolação de decisões-surpresa, determinando a indispensabilidade de oitiva das partes de forma prévia. Novamente é ressaltada a importância da participação das partes no processo e a formação democrática das decisões judiciais.

Fredie Didier Jr. aponta que “o princípio do contraditório é reflexo do princípio democrático na estruturação do processo. Democracia é participação, e a participação no processo opera-se pela efetivação da garantia do contraditório. O princípio do contraditório deve ser visto como exigência para o exercício democrático de um poder”⁴⁵.

Complementa o autor: “Não pode o magistrado decidir com base em questão de fato ou de direito, ainda que possa ser conhecida *ex officio*, sem que sobre elas sejam as partes intimadas a manifestar-se. Deve o juiz consultar as partes sobre esta questão não alvitrada no processo, e por isso não posta em contraditório, antes de decidir. Eis o dever de consultar.

⁴⁵ DIDIER JR., Fredie. *Curso de Direito Processual Civil*. Vol. 1. 16 ed. Salvador: Juspodivm, 2014, p. 56.



Trata-se de manifestação da garantia do contraditório, que assegura aos litigantes o poder de tentar influenciar na solução da controvérsia”⁴⁶.

Esta regra tem plena aplicabilidade ao processo do trabalho, como, aliás, já se observa de julgados⁴⁷ proferidos antes mesmo da vigência do novo Código.

6. Publicidade e Fundamentação das Decisões

Conforme estabelece o art. 11, “todos os julgamentos dos órgãos do Poder Judiciário serão públicos, e fundamentadas todas as decisões, sob pena de nulidade”.

E, o parágrafo único do dispositivo ressalva que “Nos casos de segredo de justiça, pode ser autorizada a presença somente das partes, de seus advogados, de defensores públicos ou do Ministério Público”.

A publicidade dos julgamentos é outra garantia do Estado de Direito, que assegura transparência nas decisões. Tal princípio está disciplinado no artigo 93 da Constituição Federal. Conforme ressalta Carlos Alberto Álvaro de Oliveira: “A regra geral é a publicidade dos atos processuais, ressalvados aqueles casos em que o processo correr em segredo de justiça”.⁴⁸

As exceções à publicidade estão consignadas nos incisos do artigo 152 do novo Código. Nesses casos e em outras situações permitidas por lei, pode ser autorizada somente a presença das partes ou de seus advogados nas audiências, bem como também somente a elas a possibilidade de vistas e cópias dos autos.

⁴⁶ DIDIER JR., Fredie. O princípio da cooperação: uma apresentação. *Revista de Processo*. Vol. 127, set/2005, p. 75.

⁴⁷ “CERCEAMENTO DE DEFESA NULIDADE - AUSÊNCIA DE OPORTUNIDADE PARA MANIFESTAÇÃO SOBRE A DEFESA E DOCUMENTOS OFERTADOS PELA PARTE CONTRÁRIA. Muito embora tivesse constado em ata que o reclamante falaria sobre a prejudicial de prescrição e documentos apresentados pela empresa, não lhe tendo sido concedida tal oportunidade, já que a Vara, tão logo transitada em julgado a decisão que lhe reconheceu a competência para apreciar a lide, julgou, incontinenti, a ação em seu desfavor, há de ser acatada a preliminar de nulidade, por flagrante cerceamento de defesa, notadamente quando o fundamento da sentença (prescrição) foi, justamente, aquilo que a parte não pode contrariar. (TRT-7 - RO: 1342005419965070004 CE 0134200-5419965070004, Relator: LAIS MARIA ROSSAS FREIRE, Data de Julgamento: 06/09/2005, PLENO DO TRIBUNAL, Data de Publicação: 09/11/2005 DOJT 7ª Região).”

⁴⁸ OLIVEIRA, Carlos Alberto Álvaro de. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 3. ed. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2005, p. 647.



No antigo Código de Processo Civil de 1973 as exceções estavam previstas nos incisos I e II do artigo 155⁴⁹, que tratava dos casos cujos atos processuais correriam em segredo de justiça:

Conforme pode se observar de uma leitura comparativa, o art. 152 do novo CPC repete as exceções dos incisos I e II do Código anterior e insere mais uma previsão para as hipóteses “em que constem dados protegidos pelo direito constitucional à intimidade”, que será objeto de comentários oportunamente:

Art. 152 – Os atos processuais são públicos. Correm, todavia, em segredo de justiça os processos:

I – em que o exigir o interesse público;

II – que dizem respeito a casamento, filiação, separação dos cônjuges, conversão deste em divórcio, alimentos e guarda de menores;

III – em que constem dados protegidos pelo direito constitucional à intimidade.

§ 1º O direito de consultar os autos e de pedir certidão de seus atos é restrito às partes e seus procuradores. O terceiro que demonstrar interesse jurídico pode requerer ao juiz a certidão do dispositivo da sentença, bem como de inventário e partilha resultante da separação judicial.

§ 2º O processo eletrônico assegurará às partes sigilo, na forma deste artigo.

Os casos mais comuns de segredo de justiça não se estendem à Justiça do Trabalho, pois dizem respeito ao estado de pessoa, recato e paz familiar. De toda sorte, nada impede, especialmente com a ampliação da competência da Justiça do Trabalho pela Reforma do Judiciário, a existência nessa seara de casos que demandem a tramitação em segredo de justiça. Tanto assim que recentemente o Tribunal Superior do Trabalho publicou o Ato n. 589/SEGJUD.GP⁵⁰, que regulamenta a tramitação de processos em segredo de Justiça.

⁴⁹ Art. 155 do CPC - I – em que o exigir o interesse público; II – que dizem respeito a casamento, filiação, separação dos cônjuges, conversão desta em divórcio, alimentos e guarda de menores (...).

⁵⁰ Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/2d73537c-52e8-4b6e-88c0-c2e70d1878ee>>. Acessado em 03/04/2014.



Por outro lado, o artigo também disciplina que além de públicas, as decisões judiciais devem ser fundamentadas, o que também encontra previsão na Constituição Federal, no art. 93, IX.

A motivação protege interesses das partes, que poderão compreender os motivos que fundamentam determinada decisão judicial, mas também atende ao interesse público como um todo, por assegurar a possibilidade de revisão e controle da atuação do órgão jurisdicional.

Acerca desta garantia, Leonardo Greco aponta que “todo provimento jurisdicional deve ser motivado, apresentando justificação suficiente do seu conteúdo e evidenciando o respeito ao contraditório participativo através do exame e consideração de todas as alegações e provas pertinentes apresentadas pelas partes”⁵¹.

A jurisprudência do TST é pacífica no que tange à nulidade das decisões que não observam os deveres de publicidade e fundamentação.

RECURSO DE REVISTA. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. A obrigatoriedade da fundamentação das decisões judiciais é princípio constitucional que não pode ser desconsiderado pelo julgador. O impedimento de alçar o tema a debate ao Tribunal Superior, porque não examinada matéria sobre a qual a parte buscou manifestação, em embargos de declaração, denota a nulidade do julgado por negativa de prestação jurisdicional, com a consequente violação do art. 93, inciso IX, da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 7111520105050511 , Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 19/03/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/03/2014)

RECURSO DE REVISTA. NULIDADE DO V. ACÓRDÃO RECORRIDO POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. A prestação jurisdicional não foi plenamente entregue, a evidenciar a nulidade do julgado. A obrigatoriedade de fundamentação da decisão judicial decorre da ampla defesa e do contraditório, e do direito constitucional ao acesso à jurisdição, a permitir que a instância ad quem aprecie o tema controvertido. Constata-se que o v. acórdão regional restou omissivo ao não pronunciar se estava o reclamante afastado em razão de enfermidade à época da

⁵¹ GRECO, Leonardo. Garantias fundamentais do processo: o processo justo. *Estudos de direito processual*. Campos dos Goytacazes: Ed. Faculdade de Direito de Campos, 2005, p. 225-286.



dispensa, conforme instado por meio de embargos de declaração. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 2830004919995050012 , Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 04/12/2013, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/12/2013)

CONCLUSÃO

O Novo Código de Processo Civil, talvez inspirado no Código de Processo Civil português, enumera entre os artigos 1º e 11, uma série de princípios, intitulando o capítulo de “normas fundamentais do processo civil”.

Tais normas são denominadas de fundamentais por estruturarem o processo civil e proporcionarem um rumo a ser seguido na interpretação e compreensão de todos os dispositivos do sistema processual. Muitas delas já estavam consagradas no texto da Constituição Federal, o que corrobora a tendência de constitucionalização do processo.

Diante do art. 15 do Novo Código de Processo Civil que prevê a aplicação subsidiária e supletiva do novo diploma ao microsistema processual trabalhista, é necessário uma leitura das referidas normas e a aferição de sua compatibilidade ao processo do trabalho.

Não há qualquer dúvida da importância dos princípios da inafastabilidade do controle jurisdicional, celeridade processual, primazia do julgamento de mérito, boa-fé processual, cooperação, isonomia, dignidade da pessoa humana, razoabilidade, legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, contraditório efetivo, vedação à decisão surpresa, publicidade e fundamentação das decisões para o processo do trabalho.

Diante da observância e cumprimento de tais normas fundamentais no processo do trabalho, certamente será possível alcançar o necessário equilíbrio entre a tutela do trabalhador e a garantia de um processo justo para as empresas, que tem a função social de gerar os empregos.



BIBLIOGRAFIA

ALEXY, Robert. *Teoría de los derechos fundamentales*, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1993.

CARNEIRO, Paulo Cezar Pinheiro. *Acesso à justiça: juizados especiais cíveis e ação civil pública*. 2 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

_____. *A ética e os personagens do processo. Aula magna do ano acadêmico 2000, da Faculdade de Direito da Universidade do Estado do Rio de Janeiro e discurso na cerimônia de posse dos novos professores titulares.*

CHAVES, Luciano Athayde. *Curso de Processo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2012.

CINTRA, Antonio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Candido Rangel. *Teoria Geral do Processo*. 28 ed. São Paulo: Malheiros, 2012.

DELGADO. Maurício Goldinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

DIDIER JR., Fredie. *Curso de Direito Processual Civil*. Vol. 1. 16 ed. Salvador: Juspodivm, 2014.

_____. *O princípio da cooperação: uma apresentação*. *Revista de Processo*. Vol. 127, set/2005.

GRECO, Leonardo. *Garantias fundamentais do processo: o processo justo. Estudos de direito processual*. Campos dos Goytacazes: Ed. Faculdade de Direito de Campos, 2005.

GRINOVER, Ada Pellegrini - *Os Princípios Constitucionais e o Código de Processo Civil*. São Paulo. José Bushatsky Editor, 1975.

PINHO, Humberto Dalla Bernardina de. *Direito Processual Civil Contemporâneo*. Vol. 1. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MARQUES, Fabíola; e ABUD, Cláudia José. *Direito do Trabalho*. 3ª Edição, São Paulo: Atlas, 2007.

MAIOR. Luís Souto. *Negociação Coletiva do Trabalho em Tempos de Crise*. *Justiça do Trabalho*, v. 26, 2009.

MARINONI, Luiz Guilherme e MITIDIERO, Daniel. *O Projeto do CPC Crítica e Propostas*. 2ª tiragem. Editora Revista dos Tribunais, 2010.

MAXIMILIANO, Carlos, *Hermenêutica e aplicação do direito*. 20 ed. Rio de Janeiro/RJ, Forense, 2011.

OLIVEIRA, Carlos Alberto Álvaro de. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2005.

PAUMGARTTEM. *A Mediação de Conflitos Trabalhistas no Brasil e a Mediação Judicial no Tribunal do Trabalho do Reino Unido*. *Revista Eletrônica de Direito Processual da UERJ*, ano 8, Volume XIV, Julho-dezembro, Rio de Janeiro, 2014.



ACADEMIA BRASILEIRA DE DIREITO DO TRABALHO

REDFERN, Alan; HUNTER, Martin. *Internacional Arbitration*. Fifth Edition. Oxford; New York: Oxford University Press, 2009.

SILVA, Bruno Freire e. *A inversão e a distribuição dinâmica do ônus da prova no Processo do Trabalho*. In: Olavo de Oliveira Neto, Elias Marques de Medeiros Neto, Ricardo Augusto. (Org.). *A prova no Direito Processual Civil - Estudos em homenagem ao Prof. João Batista Lopes*. 1ed. São Paulo: Editora Verbatim, 2013, v. 1.