

Revisão Final

MPT

• Revisão ponto a ponto •

Procuradora e Procurador do Trabalho

COORDENAÇÃO

Henrique Correia

Élisson Miessa

TODAS AS DISCIPLINAS

- Direito Constitucional • Direitos Humanos
- Direito Individual do Trabalho • Direito Coletivo do Trabalho • Direito Ambiental do Trabalho • Direito Processual do Trabalho
- Direito Processual Civil • Regime Jurídico do Ministério Público • Direito Administrativo
- Direito Civil e de Empresa • Seguridade Social e Direito Previdenciário • Direito Penal • Direito Internacional

4^a edição

2024

 EDITORA
*Jus*PODIVM

www.editorajuspodivm.com.br

Direito Individual do Trabalho

1. DIREITO DO TRABALHO

- **Trabalho, técnica e tecnologia.** O trabalho passou por diversas fases ao longo da história e, desde a Revolução Industrial, com o desenvolvimento do capitalismo, é pautado pela relação de trabalho livre e subordinada, manifestada, principalmente, pela figura do empregado. Em um novo modelo de trabalho, a “desestruturação do tempo e do espaço será fundamental pelo menos tanto quanto foi no velho modelo a concentração do trabalho na fábrica e a sua separação dos lugares em que não se trabalhava”¹. Verifica-se que as novas tecnologias estão redesenhando as relações de trabalho e exigindo uma constante atualização legislativa e jurisprudencial. Nesse sentido, os meios de direção e comando nas relações de emprego estão sendo modificados pelo uso das tecnologias da informação. Além disso, novas modalidades de contratação como o teletrabalho também passaram a ser pautadas após o uso da tecnologia. Seguem, assim, formas inéditas de trabalho, como aquele realizado por plataformas digitais, a atividade de influenciadores digitais ou, então, de *gamers* (profissionais de jogos virtuais). Além disso, novas técnicas também são observadas, como o direcionamento da prestação de serviços humanos por meio de algoritmos, a exploração de dados pessoais de empregados e a aplicação da tecnologia artificial no contexto do trabalho. Essas observações mostram que o Direito do Trabalho é um ramo extremamente relacionado e afetado pelas transformações sociais.
- **Trabalho em perspectiva interdisciplinar.** Quando se fala em “duração da jornada”, por exemplo, as regras de limitação do trabalho servem para preservar a saúde e segurança do trabalho (medicina/psicologia). Quando tratamos sobre o meio ambiente do trabalho, os métodos de procedimento envolvem conhecimentos das engenharias, da psicologia organizacional, da ergonomia etc. Uma política salarial estruturada e satisfatória precisa se socorrer de conhecimentos da economia. Fato é que, ao tratarmos sobre trabalho, temos que ter em mente sua interdisciplinaridade e interdependência com outras áreas do conhecimento.
- **Trabalho e Economia.** O Direito do Trabalho relaciona-se com outras ciências. A relação entre Direito do Trabalho e Economia, por exemplo, faz-se presente principalmente na Economia do Trabalho. Assim, segundo Gustavo Filipe Garcia Barbosa, o salário é tema importante nas duas ciências, ainda que sob enfoques distintos.

1. DOMENICO DE MASI. *O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*. Tradução de Yadyr A. Figueiredo. Rio de Janeiro: José Olympio, 2001. P. 214.

Assim, a economia tem por objeto aspectos pertinentes à distribuição de riquezas, produção de bens e prestação de serviços ao mercado. Os fatores econômicos influenciam o Direito, inclusive o do Trabalho e vice-versa². Além disso, podemos citar as crises econômicas, as quais afetam diretamente o Direito do Trabalho, levando a sua flexibilização ou desregulamentação.

- **Trabalho e Ecologia.** Ecologia é a ramo das Ciências que estuda dos seres vivos com o meio em que vivem. Sua relação com o trabalho apresenta-se quando estudamos o meio ambiente do trabalho, isto é, a “forma direta e imediata com o ser humano trabalhador no seu dia a dia, na atividade laboral que exerce em proveito de outrem”³. Dessa forma, todos os fatores humanos, naturais e artificiais que compõem a rotina de trabalho de cada ser humano e a forma como esses fatores interagem entre si compõem a relação entre o Trabalho e a Ecologia.
- **Trabalho e Ciências Sociais.** Dos ramos do Direito, ousou dizer que o Direito do Trabalho é o mais social deles, pois está presente na vida de todos. Dessa forma, mostra-se muito receptivo às vontades populares e às alterações na sociedade – é o que chamamos de fontes materiais do Direito do Trabalho. Nesse ponto, é muito forte a relação do trabalho com as Ciências Sociais, como a filosofia e a sociologia. Podemos citar a prevalência do negociado sobre o legislado, mote da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), com forte influência da onda neoliberal que atinge o Brasil⁴. Ainda, em respostas aos anseios populares pela inclusão, manutenção e valorização da mulher no mercado de trabalho, é possível mencionar as Leis nºs 14.457/2022 e 14.611/2023, que instituíram, respectivamente, o Programa Emprega + Mulheres e medidas que visam igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.
- **Conceito de Direito do Trabalho.** De acordo com Mauricio Godinho Delgado, o Direito do Trabalho pode ser definido como o “complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas⁵”. O Direito do Trabalho é, portanto, a disciplina jurídica das relações individuais e coletivas de trabalho.
- **Escravidão e formas similares de servidão.** O trabalho, na antiguidade, tinha concepção muito diversa da que temos atualmente. Para os gregos, por exemplo, a dignidade era alcançada por meio da participação na vida estatal, deliberando sobre os rumos da polis (cidade-Estado) na ágora (praça pública). Aos cidadãos gregos, era reservada a atividade intelectual de exercício da cidadania. O trabalho era compreendido apenas enquanto força física e era considerado como uma atividade

2. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

3. MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e saúde do trabalhador*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 30.

4. DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

5. DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. P. 47.

indigna, relegada aos escravos, servos e condenados. A principal força de trabalho explorada nessa época era a escrava. Conforme art. 1º, parágrafo 1º da Convenção sobre Escravatura de 1926 (promulgada no Brasil pelo Decreto nº 58.563, de 1º de junho de 1966):

Artigo 1º, 1º: A escravidão é o estado ou condição de um indivíduo sobre o qual se exercem, total ou parcialmente, os tributos do direito de propriedade;

Durante a Idade Média (séculos V ao XV), o sistema escravagista greco-romano apresentava sinais de desgaste. O feudalismo foi a organização econômico-social da Idade Média, marcada pela inexistência de governos centrais fortes, de um sistema legal organizado, de um comércio intenso ou de circulação de moeda⁶. A utilização de escravos é substituída para o modelo de servidão. Nesse caso, os senhores feudais asseguravam proteção aos servos em troca da prestação de seus serviços e de sua liberdade⁷. Conforme o artigo 1º, item “b”, da Convenção Suplementar sobre Abolição da Escravatura de 1956 (promulgada no Brasil pelo Decreto nº 58.563, de 1º de junho de 1966):

Art. 1º, b): a servidão isto é, a condição de qualquer um que seja obrigado pela lei, pelo costume ou por um acordo, a viver e trabalhar numa terra pertencente a outra pessoa e a fornecer a essa outra pessoa, contra remuneração ou gratuitamente, determinados serviços, sem poder mudar sua condição.

- **Teorias de organização socioeconômica e Direito do Trabalho: Liberalismo, Marxismo, Keynesianismo, Neoliberalismo e Ultraliberalismo.** Com a derrocada do feudalismo e a ascensão do sistema capitalista na Idade Moderna, surge o trabalho livre e, posteriormente, com a Revolução Industrial, o trabalho subordinado. O pensamento econômico, então, passa por rearranjos na tentativa de organização as relações socioeconômicas. Para facilitar os estudos, preparamos o quadrinho abaixo:

| Teorias de organização socioeconômica e Direito do Trabalho | |
|---|--|
| Liberalismo | Doutrina político-econômica de não intervenção do Estado na economia, a livre iniciativa e livre concorrência e a propriedade privada (<i>Laissez-faire</i>). |
| Marxismo | Doutrina emitida por Karl Marx, filósofo, sociólogo, economista e revolucionário alemão (1818-1883), fundada no materialismo, na luta de classes e na revolução proletária ⁸ . Segundo Marx, por meio de uma revolução, a classe operária deveria tomar dos meios de produção da classe hegemônica (burguesia) e caminhar para uma sociedade sem classes. |
| Keynesianismo | Doutrina econômica que defende o Estado como regulador da economia, intervindo sempre que for necessário, como forma de evitar crises e desemprego. Para combater a recessão ou a depressão, o governo deveria aumentar seus gastos ou reduzir os impostos, sendo que essa opção aumentaria os gastos com consumo privado ⁹ . |

6. SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de Direito do Trabalho*. 21. ed. São Paulo: LTR, 2003. p. 29.

7. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

8. SIDOU, J. M O. **Dicionário Jurídico**. 11. ed. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2016. E-book. 9788530973056. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530973056/>. Acesso em: 16 ago. 2022.

9. BRUE, Stanley L.; GRANT, Randy R. **História do Pensamento Econômico**. [S.l.] Cengage Learning Brasil, 2016. E-book. 9788522126224. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522126224/>. Acesso em: 16 ago. 2022.

| | |
|-------------------------|---|
| Neoliberalismo | Conceito desenvolvido a partir de 1930, influenciado pela grande depressão dos Estados Unidos, e assim denominados por W. Lippmann, afirmativo do valor permanente da livre concorrência e da propriedade privada (...) ¹⁰ . Essa doutrina econômica resgata valores do liberalismo, defendendo a mínima intervenção do estado na economia, privatização e desestatização de empresas públicas, e defesa da propriedade privada. |
| Ultraliberalismo | Fase posterior ao neoliberalismo, com acentuação das ideais liberais de não intervenção estatal na economia, acompanhada de ondas de flexibilização e desregulamentação das relações trabalhistas. |

- **Modelos de gestão e organização do trabalho: Taylorismo, Fordismo, Toyotismo e Uberização.** A inovação tecnológica trazida com a 2ª Revolução Industrial (primeira metade do Século XX), como a utilização do petróleo e da energia elétrica em larga escala, acirra a disputa por mercados entre as emergentes empresas. Dessa forma, são idealizados modelos de produção para organizar a exploração do trabalho humano para a redução de custos e otimização de lucros. Para facilitar os estudos, preparamos o quadrinho abaixo:

| Modelos de gestão e organização do trabalho | |
|--|---|
| Taylorismo | Divisão funcional do trabalho, onde cada operário se especializava na execução repetitiva de em uma única tarefa dentro do processo produtivo. Retirava-se, assim, do trabalhador o conhecimento sobre as etapas de produção, para que ele se especializasse cada vez mais naquela única tarefa que exercia - processo conhecido como alienação. |
| Fordismo | Aperfeiçoamento do modelo taylorista pelo implemento das esteiras na linha de produção. Acelerava-se o processo produtivo na medida em que se acelerava a velocidade das esteiras, fazendo com que os trabalhadores tivessem que trabalhar mais em um curto espaço de tempo. |
| Toyotismo | Também conhecido como modelo <i>just in time</i> , procurava evitar a produção massiva e formação de estoques típicas dos modelos taylorista e fordista. A ideia central é a produção conforme a demanda, conferindo aos trabalhadores conhecimento de toda a cadeia produtiva e incentivando o trabalho em equipe. Essas estratégias contribuem para a atualização e melhoramento do processo produtivo. |
| Uberização | Com a inserção das tecnologias da informação e comunicação no cotidiano das pessoas, surge uma inédita forma de trabalho, aquela realizada por meio de plataformas digitais. Esse processo de é referenciado na doutrina e na jurisprudência de diferentes maneiras, como plataformização da economia, <i>gig economy</i> e <i>on demand economy</i> e resume-se à direção das atividades de uma massa de trabalhadores por meio de aplicações tecnológicas e algoritmos. Sem previsão legal, os trabalhadores explorados por esse novo modelo não são, formalmente, considerados empregados. Esse fenômeno leva à superexploração e precarização do trabalho humano. |

- **Origem e evolução do Direito do Trabalho.** A existência do trabalho livre é pressuposto do surgimento do trabalho subordinado. Assim, enquanto o trabalho livre surge a partir da Idade Moderna, o trabalho subordinado surge com a Revolução Industrial. Apenas com a Revolução Industrial que a relação empregatícia se estrutura, passando a responder pelo modelo principal de vinculação do trabalhador livre

10. SIDOU, J. M O. **Dicionário Jurídico**. 11. ed. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2016. E-book. 9788530973056. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530973056/>. Acesso em: 16 ago. 2022.

ao sistema produtivo, que se afirma ao longo do século XIX. O Direito do Trabalho é produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas vivenciadas na Europa e Estados Unidos da América. Note-se que, antes disso, não há a presença do Direito do Trabalho, pois nas sociedades feudais o trabalho subordinado não era categoria relevante nem socialmente dominante. O Direito do Trabalho é fenômeno do século XIX e das condições ali reunidas¹¹.

- **Fases históricas do Direito do Trabalho.** Um dos marcos fundamentais do Direito do Trabalho está no *Moral and Health Act*, de 1802, que inaugura a regulamentação trabalhista na Inglaterra. O *Peel's Act* de 1802¹², fixou proteções mínimas ao trabalho **das crianças e aprendizes**. Podemos citar, também, o Manifesto Comunista, de 1848, e na Encíclica *Rerum Novarum*, de 1891. Outro marco reside no processo da Primeira Guerra Mundial e seus desdobramentos, como a formação da OIT (1919) e das Constituições Mexicana (1917) e Alemã (1919). De acordo com Maurício Godinho Delgado¹³, é possível dividir o Direito do Trabalho em 4 fases históricas
 - **1ª fase:** Consistiu na fase das **manifestações incipientes ou esparsas** (1802-1848), que se caracterizou pela existência de leis voltadas à redução da superexploração de mulheres e crianças. Leis trabalhistas dessa época não deram consistência à formação de um ramo jurídico especializado.
 - **2ª fase:** A segunda fase caracterizou-se pela **sistematização e consolidação** (1848-1919) em razão de avanços e recuos entre a ação do movimento operário, sindical e socialista e à estratégia da ação do Estado. É nessa fase que há o reconhecimento do direito de livre associação sindical de trabalhadores e o surgimento crescente de leis trabalhistas em países europeus. Aliás, por toda a Europa, foram inúmeras as revoltas contra os regimes autocráticos, com caráter nacional, liberal e socialista. Esse período ficou conhecido como **Primavera dos Povos**¹⁴.
 - **3ª fase:** A terceira fase é de **institucionalização ou oficialização do Direito do Trabalho** (1919 até o final do século XX), definindo-se como instante histórico em que o Direito do Trabalho passa a ser assimilado à estrutura e dinâmica da sociedade civil e do Estado, formando a OIT e produzindo a constitucionalização do Direito do Trabalho. Além disso, é nessa fase que a legislação autônoma ou heterônoma do Direito do Trabalho ganha consistência e autonomia. Ou seja, é nessa fase que o ramo trabalhista se incorpora às ordens jurídicas dos países.
 - **4ª fase:** Corresponde à fase de **crise e transição** do Direito do Trabalho data do final do século XX. Nesse período, há movimentos de desregulação das políticas sociais e das regras jurídicas, com a crescente desregulamentação e flexibilização do Direito do Trabalho. Assim, o que para alguns é denominado crise para a

11. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 47.

12. Esse conceito foi cobrado na primeira fase do 22º Concurso Nacional para Procuradora e Procurador do Trabalho (2023).

13. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

14. Esse conceito foi cobrado na primeira fase do 22º Concurso Nacional para Procuradora e Procurador do Trabalho (2023).

ruptura final do ramo trabalhista, para outros é denominada transição para um Direito do Trabalho renovado.

- **Origem e evolução do Direito do Trabalho no Brasil.** A Lei Áurea pode ser vista como marco inicial de referência histórica no Brasil, tendo em vista que antes desse período a força de trabalho predominante no país era formada pelo uso de mão de obra escrava. Na **fase de manifestações incipientes ou esparsas** (1888-1930), a relação empregatícia se apresenta de modo mais relevante no segmento agrícola cafeeiro, em São Paulo e na emergente industrialização por que passa o Rio de Janeiro. Há presença de um movimento operário sem efetiva organização e uma dinâmica legislativa marcada pelo liberalismo, com edição de algumas leis esparsas. O período de **institucionalização** do Direito do Trabalho (1930-1945) é marcado pela intensa atividade administrativa e legislativa do Estado, com maior intervenção estatal. Nesse período, há rigorosa repressão sobre manifestações operárias, que é acompanhada de uma legislação que instaura um novo modelo justralhista, estritamente regulamentado pelo Estado. Surge o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e o Departamento Nacional do Trabalho, há normatização sobre a área sindical e a criação de Comissões Mistas de Conciliação e Julgamento. A Constituição de 1937 refere-se à Justiça do Trabalho, que vem a ser regulamentada por um Decreto-lei nº 1.237/1939, sendo instalada e passando a funcionar em 1º de maio de 1941. Há edição de leis profissionais e protetivas, além de Lei de Nacionalização do Trabalho, restringindo o trabalho de estrangeiros. O modelo justralhista existente foi compilado e ampliado, passando a ser disposto na Consolidação das Leis do Trabalho (1943). A fase autoritária do Direito do Trabalho persiste até 1988, com a Constituição Federal.
- **Funções do Direito do Trabalho.** O Direito do Trabalho exerce da função de assegurar a melhoria das condições de pactuação de força de trabalho na ordem socioeconômica. Note-se que esta função não pode ser vista sob a ótica individualista, devendo ser considerado o ser coletivo obreiro, a categoria, o universo global de trabalhadores. Além disso, deve-se destacar a função modernizante e progressista do Direito do Trabalho, do ponto de vista econômico e social. Pode-se citar, ainda, sua função política conservadora, pois o Direito do Trabalho confere legitimidade política e cultural às relações de trabalho. Por fim, há a função civilizatória e democrática, pois se trata de um dos principais mecanismos de controle e atenuação das distorções do mercado capitalista¹⁵.
- **Características.** No que tange à sua origem e evolução histórica, caracteriza-se por ser ramo especializado do Direito, tendo origem no Direito Civil, mas dele se afastando, em razão de sua especialização. Quanto às suas funções e atuação na comunidade, é segmento que cumpre objetivos sociais, econômicos, culturais e políticos. No que diz respeito à sua estrutura jurídica, é composto por normas imperativas, sendo que os princípios têm importante presença. Possui, internamente, a dimensão individual – voltada ao contrato de trabalho – e a dimensão coletiva – voltada a seres coletivos trabalhista. Por fim, sua estrutura é marcada por normas nacionais heterônomas; normas nacionais autônomas e normas internacionais heterônomas.

15. DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

- **Autonomia do Direito do Trabalho.** Para que haja autonomia de um certo campo do Direito, deve haver: campo temático vasto e específico, elaboração de teorias próprias ao ramo jurídico, observância de metodologia própria e existência de perspectivas e questionamentos específicos e próprios. O Direito do Trabalho atende aos requisitos apontados.
- **Natureza jurídica do Direito do Trabalho**¹⁶. O Direito do Trabalho, segundo Mauricio Godinho Delgado, é um ramo jurídico unitário que se enquadra no campo do Direito Privado.
- **Particularismo do Direito do Trabalho.** Dentre os particularismos do Direito do Trabalho, podemos citar a hierarquia entre suas normas, que não segue um critério rígido, tendo em vista a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador.
- **Constitucionalismo social.** Conforme visto no tópico sobre evolução do Direito do Trabalho no Brasil, a democratização desse ramo surge apenas com a Constituição Federal/1988, que manteve algumas contradições antidemocráticas, como é o caso da unicidade sindical. A normatividade constitucional de direitos sociais teve início com a Constituição de 1934, mas foi com a CF/88 que se assegurou a liberdade sindical, sem interferência do Estado, reconheceu-se a negociação coletiva, expandiu-se a Justiça do Trabalho e conferiu-se novo perfil ao Ministério Público do Trabalho, tornando-o órgão agente, judicial e extrajudicial, dentre outras alterações. Daí deriva a tutela jurisdicional dos hipossuficientes, prestando proteção ao trabalhador, já que sem essa tutela o trabalhador estaria ainda mais desamparado¹⁷. A CF/88, ademais, não se conduziu pela matriz individualista preponderante nas demais constituições, incluindo diversificado painel de direitos sociotrabalhistas. O Estado Democrático concebido pela nova ordem constitucional é baseado no tripé: pessoa humana com sua dignidade; sociedade política concebida como democrática e inclusiva e sociedade civil democrática e inclusiva. Assim, a CF/88 ressalta a pessoa humana e o trabalho e emprego em todos os seus principais títulos normativos, particularmente em seus Títulos I, II, VII e VIII.
- **Liberdade de trabalho e direito ao trabalho.** A liberdade de trabalho vem garantida nos textos internacionais e nacionais, podendo ser definida como “o direito do indivíduo a não sofrer interferências externas no exercício de uma atividade legítima e livremente escolhida”. Dirige-se contra o Estado e terceiros, englobando a possibilidade de que cada um exerça trabalho de acordo com suas aptidões¹⁸. Direito ao trabalho, por sua vez, é direito econômico-social, contendo âmbito individual – ligado ao contrato de trabalho e coletivo – ligado a políticas de pleno emprego.

16. “Encontrar a natureza jurídica de um instituto do Direito (ou até de um ramo jurídico, como o Direito do Trabalho) consiste em se apreenderem os elementos fundamentais que integram sua composição específica, contrapondo-os, em seguida, ao conjunto mais próximo de figuras jurídicas (ou de segmentos jurídicos, no caso do ramo trabalhista), de modo a classificar o instituto focado no universo de figuras existentes no Direito”. DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. P. 7.

17. SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 34. ed. São Paulo: Malheiros, 2011. p. 466.

18. FONSECA, Maria Hemília. *Direito ao Trabalho: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro*. São Paulo: LTr, 2009.

- **Dignidade nas relações de trabalho.** O trabalho, enquanto direito universal fundamental, deve fundamentar-se na dignidade humana. A Constituição Federal/1988 consagrou a dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado Democrático de Direito, reconhecendo o direito social ao trabalho como condição de existência digna. Nas relações trabalhistas, dessa forma, deve ser vedada a violação da dignidade da pessoa humana, devendo o homem ser considerado um fim em si mesmo. Em suma, sendo o trabalho um direito fundamental, é certo que ele deve se pautar na dignidade da pessoa humana. Assim, quando a CF/88 fala em direito ao trabalho, compreende-se que o trabalho tutelado pela norma constitucional é o trabalho digno. Isso se dá, em primeiro lugar, em razão do nexos entre direitos fundamentais e a dignidade da pessoa humana. Em segundo lugar, isso ocorre tendo em vista que o trabalho digno é instrumento hábil a construir a identidade do trabalhador¹⁹.
- **Garantismo laboral:** Garantismo é neologismo que se refere a técnicas de tutelas dos direitos fundamentais, e, embora tenha sido aplicado originalmente no campo do direito penal, se estende “como paradigma da teoria geral do direito, a todo campo de direitos subjetivos, sejam estes patrimoniais ou fundamentais, e a todo o conjunto de poderes, públicos ou privados, estatais ou internacionais”. Fala-se em garantismo social “para designar o conjunto de garantias, em boa medida ainda ausentes ou imperfeitas, dirigida à satisfação dos direitos sociais, como a saúde, a educação e o trabalho e outros semelhantes²⁰”. O paradigma garantista deve ser aplicado ao direito do trabalho pois este não pode se subordinar à lógica privada do mercado, devendo ser tutelado contra as arbitrariedades dos poderes Estatais e privados. A tese em questão nasce na Itália e é desenvolvida por Ferrajoli. Apesar disso, entende-se que pode ser estendida para o Brasil. Nesse sentido, embora a “tese equivalha a uma ruptura com uma tradição laboral que deslocou o direito do trabalho para o campo das relações privadas, o que não está imune a críticas, a lógica da subtração do trabalho da ordem mercantil permeia o paradigma constitucional brasileiro e tem como consequência imediata assegurar que a subordinação dos particulares às obrigações de tutela e de garantia como se pública fosse a relação laboral²¹”. Com isso, busca-se conter a privatização de espaços e normas de trabalho.

2. FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

- **Fontes materiais:** são fatores ou acontecimentos sociais, políticos, econômicos e filosóficos que inspiram o legislador (deputados e senadores) na elaboração das leis. Esses movimentos influenciam diretamente o surgimento ou a modificação das leis.

19. DELGADO, Gabriela Neves. O trabalho enquanto suporte de valor. *Revista da Faculdade de Direito da UFMG*, Belo Horizonte, n. 49, pp. 63-80, jul. 2006.

20. SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. Direitos fundamentais, garantismo e direito do trabalho. *Revista do TST*, Brasília, v. 77, n. 3, pp. 274-292, jul. 2011. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/27001/012_silva.pdf?sequence=4&isAllowed=y>. Acesso em: 15 maio 2017.

21. SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. Direitos fundamentais, garantismo e direito do trabalho. *Revista do TST*, Brasília, v. 77, n. 3, pp. 274-292, jul. 2011. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/27001/012_silva.pdf?sequence=4&isAllowed=y>. Acesso em: 15 maio 2017. P. 281.

- **Fontes formais:** são a exteriorização das normas jurídicas, ou seja, as fontes formais são normas de observância obrigatória pela sociedade. Todos devem cumpri-las, pois são imperativas. Exemplo: convenção, acordo coletivo e leis.
- Há 2 tipos de fontes formais: **1. Fontes formais autônomas:** são discutidas e confeccionadas pelas partes diretamente interessadas pela norma. Há, portanto, a vontade expressa das partes em criar essas normas. Exemplo: uma determinada negociação coletiva entre sindicato e empresa resulta em um acordo coletivo. **2. Fontes formais heterônomas:** nas fontes heterônomas não há participação direta dos destinatários, ou seja, essas fontes possuem origem estatal (Legislativo, Executivo ou Judiciário).
- **Hierarquia entre as fontes do Direito do Trabalho.** Nos demais ramos do direito (D. Constitucional, D. Administrativo etc.) há uma rígida hierarquia das fontes formais (CF prevalece sobre as leis; leis são superiores aos decretos etc.). No Direito do Trabalho, por força do princípio da norma mais favorável, aplica-se a fonte mais favorável aos trabalhadores. Com a Reforma Trabalhista, há valorização do negociado sobre o legislado, prevalecendo o disposto nos instrumentos coletivos de trabalho sobre a legislação nas hipóteses previstas no art. 611-A da CLT²².

Além disso, deve ser observado o art. 620 da CLT, prevalecendo o acordo sobre a convenção coletiva.

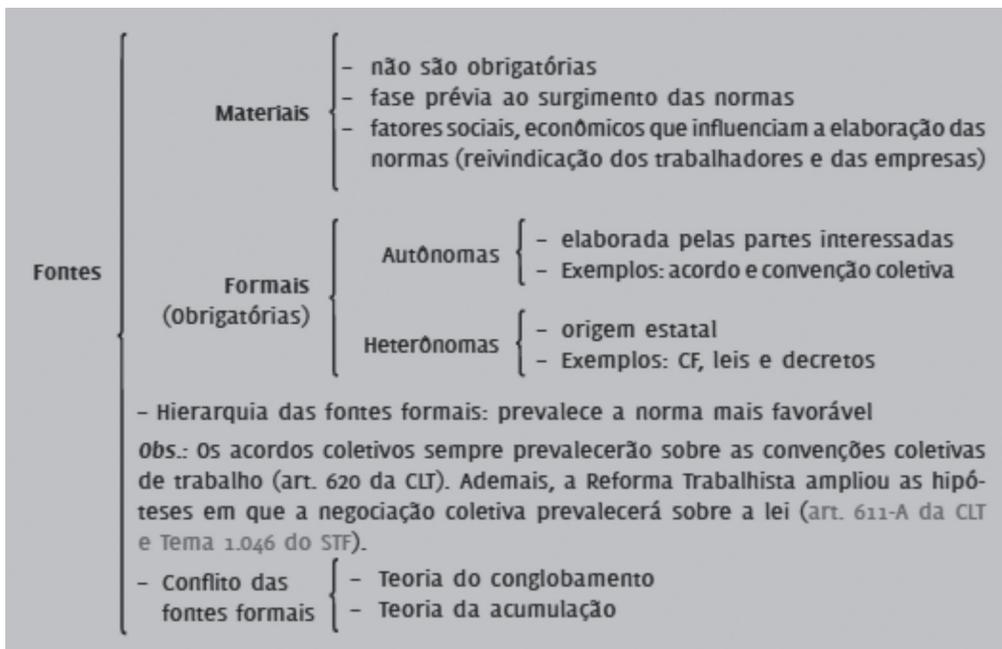
- **Conflito entre as fontes.** Na hipótese de conflito entre instrumentos coletivos, sempre deve prevalecer o acordo sobre a convenção coletiva. Para as demais fontes, a resposta para o conflito entre as fontes formais dependerá da teoria adotada:
 - A **teoria do conglobamento** defende a aplicação de apenas uma fonte em sua totalidade. Assim sendo, o intérprete deverá analisá-la no conjunto. Essa teoria é a majoritária na jurisprudência e doutrina²³.
 - A **teoria da acumulação**, por sua vez, é no sentido de que o intérprete deverá aplicar todas as fontes no caso concreto, utilizando-se ao mesmo tempo dos artigos e cláusulas que são favoráveis ao trabalhador, desprezando os dispositivos desfavoráveis. A aplicação dessa teoria onera o empregador e fragmenta o sistema jurídico. É, portanto, a teoria minoritária.
 - A **teoria do conglobamento mitigado**, por fim, estabelece a aplicação de normas que estejam agrupadas em um determinado instituto jurídico. Dessa forma, a análise não ocorrerá atomisticamente tal como prevê a teoria da acumulação ou sobre todo o instrumento coletivo como a teoria do conglobamento. A verificação da norma mais favorável ocorre sobre um conjunto de normas de

22. Ver também os comentários ao Tema 1.046 da Repercussão Geral do STF na parte de Direito Coletivo do Trabalho.

23. “A teoria do conglobamento é certamente a mais adequada à operacionalização do critério hierárquico normativo preponderante no Direito do Trabalho. A seu favor tem a virtude de não incorporar as apontadas distorções da teoria da acumulação, além de ser a única teoria a harmonizar a flexibilidade do critério hierárquico justtrabalhista com a essencial noção de *sistema* inerente à ideia de Direito – e de ciência.” DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso do Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 183.

determinado assunto²⁴. Contudo, essa teoria também recebe críticas. De acordo com Sergio Pinto Martins²⁵, a análise de instituto por instituto também deve ser considerada como teoria da acumulação, uma vez que o conglobamento exige a verificação do conjunto da norma para se aferir o que é mais favorável. Para o autor, a convenção coletiva é realizada em equilíbrio, pois ao mesmo tempo em que se confere uma condição, negocia-se outra menos benéfica. Se selecionarmos instituto por instituto, ora da convecção coletiva, ora do acordo coletivo, ocorrerá desequilíbrio em relação ao que foi negociado pelos entes sindicais. Esta teoria é aplicada aos trabalhadores contratados no Brasil para a prestação de serviços no exterior, nos termos do art. 3º, II da Lei nº 7.064/1982.

- **Para a semana antes da prova**, segue o quadrinho de resumo sobre as fontes de Direito do Trabalho:



3. PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

- **Distinção entre princípio, regra e norma.** Antes da análise dos princípios, é indispensável a apresentação das diferenças entre princípios, regras e normas²⁶:
 - Norma jurídica:** referem-se a preceitos gerais, abstratos, impessoais e imperativos aplicáveis à vida em sociedade. A norma jurídica é o gênero que engloba a regra jurídica e o princípio jurídico.

24. CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 8. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 95.

25. MARTINS, Sergio Pinto. *Comentários à CLT*. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2015. pp. 713-714.

26. DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. pp. 150-151.

- b) Regra jurídica:** por ser uma espécie de norma jurídica, corresponde a um preceito geral, abstrato e impessoal, aprovado por meio de ritos e formalidades institucionalizados que incide sobre a vida social.
- c) Princípio jurídico:** o princípio tende a apresentar grau de generalidade, abstração e impessoalidade mais acentuado que as regras jurídicas, inclusive em relação aos princípios específicos de determinado ramo do Direito. A consideração dos princípios como norma é recente e decorre do constitucionalismo humanista e social ocorrido após a 2ª Guerra Mundial.
- **Funções dos princípios:** Os princípios representam a base do ordenamento jurídico. Esses princípios servem de orientação para os aplicadores do direito (juízes, procuradores do trabalho, advogados etc.) e têm, ainda, a função de inspirar e orientar os legisladores (deputados e senadores) na elaboração das leis. Além disso, os princípios do Direito do Trabalho têm função integrativa, ou seja, são aplicados para suprir a lacuna deixada pelo legislador.
 - **Princípios gerais do Direito.** Estes princípios apresentam extrema importância no preenchimento das lacunas do ordenamento jurídico. De acordo com o Ministro Mauricio Godinho Delgado²⁷, os princípios exercem função normativa concorrente. Nesse sentido, o autor sustenta que os princípios devem ser compreendidos como comandos jurídicos instigadores, uma vez que exercem função normativa em conjunto com o restante das normas jurídicas e não se contrapõem a elas.
 - **Princípio da razoabilidade.** Tem plena aplicação ao Direito do Trabalho o princípio da razoabilidade, que compreende a análise de determinado acontecimento por meio da verossimilhança, sensatez e ponderação das condutas humanas²⁸.
 - **Princípios específicos do Direito do Trabalho.** O Direito do Trabalho possui princípios específicos, que desempenham funções essenciais para a interpretação e aplicação das normas trabalhistas. Não há consenso sobre quantos são os princípios do Direito do Trabalho, pois varia de um autor para outro, mas podemos destacar os mais citados pela doutrina e exigidos no concurso do MPT e Magistratura do Trabalho:
 - **Princípio da norma mais favorável.** Entre duas ou mais normas possíveis de serem aplicadas, utiliza-se a mais favorável em relação ao trabalhador. A aplicação de uma norma leva à renúncia da outra.

A Reforma Trabalhista, entretanto, passou a prever a prevalência do negociado sobre o legislado²⁹.

Além disso, havendo conflito entre acordo coletivo e convenção coletiva, aquele deverá prevalecer:

27. DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 193.

28. DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 197.

29 Ver também os comentários ao Tema 1.046 da Repercussão Geral do STF na parte de Direito Coletivo do Trabalho.

| ITENS DO EDITAL | TÓPICOS NO LIVRO |
|---|------------------|
| 10.g. Fraude à execução. Ato atentatório à dignidade da Justiça. | Tópicos 34.10 |
| 11.a. Tutela de direitos e interesses trabalhistas difusos, coletivos e individuais homogêneos. Teoria geral do processo coletivo. | 35 |
| 11.b. Processo coletivo. Microsistema de tutela coletiva. Ação civil pública e ação civil coletiva. Competência. Tutelas provisórias. Tutela inibitória e tutela de remoção do ilícito. Procedimento. Legitimidade. Litisconsórcio e assistência. Desistência. Continência. Conexão. Litispendência. Prescrição. Valor da prova produzida em Inquérito Civil. Sentença. Honorários advocatícios. Recursos. Coisa Julgada. Liquidação. Execução coletiva. Execução de termo de compromisso de ajustamento de conduta. Destinações decorrentes de ações coletivas. Atuação do Ministério Público do Trabalho. | Tópico 35 |
| 11.c. Ação anulatória de normas convencionais. Cabimento. Competência. Legitimidade. | Tópico 36 |
| d. Ação de improbidade administrativa. Ação popular. Mandado de segurança coletivo. Mandado de injunção coletivo. | Tópico 37 |
| 12.a. Ação rescisória: cabimento, competência, legitimidade e requisitos. Revelia. Juízo rescindente e juízo rescisório. Prazo. Procedimento e recurso. | Tópico 38 |
| 12.b. Ação anulatória de sentença. | Tópico 39 |
| 13.a. Inquérito judicial para apuração de falta grave: conceito, cabimento, prazo e julgamento. Natureza e efeitos da sentença. | Tópico 40 |
| 13.b. Dissídio coletivo: conceito, classificação, competência, instauração, prazo, pressupostos, condições da ação e procedimento. Revelia. Sentença normativa: efeitos e vigência. Extensão das decisões e revisão. Recursos. Coisa julgada. | Tópico 41 |
| 13.c. Ação de cumprimento. Competência. Legitimidade. Prescrição. | Tópico 42 |
| 14.a. Ação de consignação em pagamento. Ação de prestação de contas. Ação monitoria. Correição parcial. Reclamação. Mandado de segurança. Habeas corpus. Habeas data. Ações possessórias. Interdito proibitório. Protesto judicial. | Tópico 43 |
| 14.b. Jurisdição voluntária. Homologação de acordo extrajudicial: competência, requisitos e limites. Desconstituição da decisão. | Tópico 44 |

1. PRINCÍPIOS

1.1. As garantias constitucionais do processo

1.1.1. *Devido processo legal*

O princípio do devido processo legal é previsto no art. 5º, LIV, da Constituição Federal que estabelece: “ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal”.

Trata-se, pois, do direito de que os cidadãos serão processados pelas regras já existentes no ordenamento jurídico.

O art. 8º do CPC/15 declina, de forma expressa, o dever de observância da proporcionalidade e da razoabilidade na aplicação do direito:

Art. 8º 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.

Por essas razões é que o devido processo legal deve ser adequado às necessidades específicas do direito processual do trabalho, ponderando-se o formalismo processual (devido processo legal formal) com a justiça, razoabilidade e celeridade do processo (devido processo substancial) de modo a evitar as arbitrariedades do poder público¹.

É importante destacar que o devido processo legal deve ser observado no processo judicial, administrativo e legislativo.

1.1.2. *Princípio do juiz natural*

O princípio do juiz natural, apesar de não previsto literalmente no texto constitucional, pode ser observado pela análise dos incisos XXXVII e LIII do art. 5º da CF/88. Esse princípio deve ser examinado sob três dimensões, significando que:

- 1) não haverá juízo ou tribunal de exceção (*ad hoc*), nos termos do art. 5º, XXXVII, da CF/88;
- 2) todos têm direito de se submeter a um juízo competente previamente constituído na forma da lei (CF/88, art. 5º, LIII).
- 3) o juiz competente deve ser imparcial.

Assim, a observância do referido princípio exige que o juiz competente seja determinado por regras estabelecidas em momento anterior ao processo e de forma impessoal e objetiva. O estabelecimento da competência dos tribunais exige que a jurisdição seja exercida exclusivamente por pessoas regularmente investidas nas funções da magistratura (princípio da investidura).

Ademais, exige que o juízo competente julgue de forma imparcial e independente. Para a consecução desse princípio é que servem as regras de distribuição processual. É interessante destacar que juiz imparcial não é sinônimo de neutralidade. O caráter publicista do processo impõe atuação ativa do juiz para assegurar igualdades reais de oportunidades para as partes.

1.1.3. *Princípio do contraditório e da ampla defesa*

O princípio do contraditório pode ser analisado sob dois enfoques:

- a) **contraditório formal:** consiste no binômio informação + possibilidade de reação. Preocupa-se em dar ciência às partes do ocorrido nos autos, permitindo sua manifestação.

1. SCHIAVI, Mauro. Manual de Direito Processual do Trabalho. 9. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 89.

b) contraditório substancial (dinâmico): amplia o conceito do contraditório, tornando-se um trinômio: informação + possibilidade de reação + poder de influenciar o julgador. Com efeito, não basta a mera permissão de que as partes se manifestem, sendo necessária que essa permissão ocorra antes da decisão judicial, a fim de que possam influenciar o convencimento do julgador, impedindo ainda o proferimento de decisões-surpresa. Trata-se do denominado contraditório efetivo.

A ideia de contraditório substancial veio contemplada no art. 7º do CPC/15, aplicável subsidiariamente ao processo do trabalho.

Ademais, o CPC impede que o juiz profira suas decisões sem que antes possibilite a participação das partes, vedando, pois, a prolação de decisões-surpresa, como se verifica pelos arts. 9º e 10, aplicáveis subsidiariamente ao processo do trabalho (TST-IN nº 39/2016, art. 4º).

O princípio do contraditório não representa apenas uma garantia às partes, mas serve também como limitador dos poderes do juiz.

1.1.4. Princípio da motivação das decisões judiciais

O princípio da motivação das decisões judiciais é previsto no art. 93, IX, da CF/88, que estabelece que todas as decisões do Poder Judiciário deverão ser fundamentadas, sob pena de nulidade. O CPC/15 praticamente reproduz referida previsão constitucional em seu art. 11 e disciplina o seu alcance no art. 489, §1º.

A doutrina destaca dois principais aspectos da fundamentação das decisões judiciais:

- 1) possibilidade de que as partes saibam as razões utilizadas na decisão judicial;
- 2) facilidade que o litigante terá ao acessar as instâncias superiores, uma vez que saberá exatamente quais argumentos deverá contrapor². Nesse ponto, a motivação mostra-se essencial também para que os tribunais analisem se a decisão impugnada foi ou não correta.

Como efeito externo da necessidade de fundamentação das decisões judiciais, a motivação também serve como forma de controle público da legitimidade das decisões judiciais³ e da imparcialidade do julgador.

1.1.5. Princípio da publicidade

A Constituição Federal prevê a necessidade de publicidade dos atos judiciais em seu art. 93, inciso IX. A publicidade está intimamente ligada à fundamentação das decisões, pois garante que as razões utilizadas pelo juiz na resolução do caso sejam conhecidas pelas partes e pela sociedade⁴. Ademais, o princípio mostra-se essencial ao contraditório, pois

2. SCHIAVI, Mauro. Manual de Direito processual do trabalho. 9. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 99.

3. ASSIS, Araken de. Processo Civil Brasileiro, volume I: parte geral: fundamentação e distribuição de conflitos. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015. p. 443.

4. De acordo com Fredie Didier Jr., “a publicidade é instrumento de eficácia da garantia da motivação”. (DIDIER JR., Fredie. Curso de Direito processual civil, vol. 1: introdução ao direito processual civil, parte geral e processo de conhecimento. 17. ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2015. p. 88)

permite que as partes tenham ciência da fundamentação dos atos processuais e possam, a partir disso, apresentar suas respostas.

Observa-se que o princípio da publicidade possui duas dimensões:

- 1) interna:** determina que os atos processuais devem ser públicos para que se proteja as partes de decisões secretas.
- 2) externa:** tem como objetivo o controle da atividade jurisdicional pela sociedade (dimensão externa), evitando, por exemplo, a arbitrariedade do juiz⁵.

Os arts. 8º e 11 do CPC/15 reforçam a exigência da observância do princípio da publicidade nos julgamentos. Destaca-se que referido princípio não é absoluto e pode ser afastado quando a defesa da intimidade ou o interesse social o exigirem, conforme previsto pelo próprio texto constitucional (art. 5º, LX), no mesmo sentido, o art. 770 da CLT.

1.1.6. Princípio do acesso à justiça (inafastabilidade da jurisdição)

A inafastabilidade da jurisdição está consagrada no art. 5º, XXXV, da CF/88 que declina que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”. Esse princípio representa a garantia de que qualquer cidadão poderá buscar a efetivação de seus direitos pelo acesso ao Poder Judiciário.

No entanto, a inafastabilidade da jurisdição não implica, necessariamente, que os pedidos formulados pelo autor na petição inicial deverão receber uma decisão de mérito. Ao analisar o pedido, caso o juiz entenda que faltam ao processo as condições e os requisitos mínimos de admissibilidade, poderá extingui-lo sem julgamento de mérito, sem que isso signifique obstáculo ao acesso à justiça.

1.2. Princípios do processo do trabalho

1.2.1. Princípio da proteção

O princípio da proteção, no processo do trabalho, tem incidência na função informadora, ou seja, inspira o legislador na criação da norma.

De qualquer modo, o princípio da proteção não pode servir para suprir deficiência probatória ou quando existir prova dividida. No primeiro caso o magistrado deverá observar as regras pertinentes ao ônus da prova e, no segundo, analisar o conjunto probatório verificando quais são as provas que melhor demonstram os fatos discutidos em juízo, valorando, portanto, as provas existentes no processo.

1.2.2. Princípio da informalidade (instrumentalidade das formas)

O princípio da instrumentalidade das formas impõe que a forma não pode ser vista como um fim em si mesmo, mas como meio para se alcançar o objetivo do ato processual.

5. DIDIER JR, Fredie. Curso de Direito Processual Civil: vol. 1. Introdução ao Direito Processual Civil e Processo de Conhecimento. 15. ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2013, p. 61.

Desse modo, mesmo o ato que não tenha observado a forma prescrita em lei, mas, atingiu sua finalidade, será considerado válido.

1.2.3. *Princípio da oralidade*

Embora o princípio da oralidade não seja próprio do processo do trabalho, ele tem maior incidência nessa seara processual. Isso porque, em regra, os atos praticados no processo trabalhistas são orais (verbais).

É interessante observar que o princípio da oralidade se subdivide em três princípios: identidade física do juiz (inaplicável atualmente), concentração dos atos processuais e irrecorribilidade imediata das decisões interlocutórias.

1.2.4. *Princípio da simplicidade*

O princípio da simplicidade permite que o processo do trabalho tenha maior flexibilidade, buscando a facilidade no acesso à justiça, bem como na prestação jurisdicional. Desse modo, esse ramo processual preza pelo não formalismo. É o que se verifica, por exemplo, como os requisitos exigidos na petição inicial trabalhista (CLT, art. 840).

1.2.5. *Princípio da celeridade (duração razoável do processo)*

O princípio da duração razoável do processo foi acrescentado pela Emenda Constitucional nº 45/04 ao art. 5º da Constituição Federal de 1988, que passou a prever em seu inciso LXXVIII: “A todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação”.

De modo especial, no processo do trabalho há a necessidade do rápido andamento dos processos, considerando a natureza alimentar da maior parte das verbas postuladas na Justiça do Trabalho e a hipossuficiência do trabalhador. Nesse sentido, o art. 765 da CLT.

1.2.6. *Princípio da conciliação*

O princípio da conciliação é base do processo do trabalho, de modo que os dissídios individuais ou coletivos sempre serão sujeitos à conciliação (CLT, art. 764.)

Ademais, **no rito ordinário**, a CLT prevê dois momentos obrigatórios de tentativa de conciliação a ser conduzida pelo juiz:

- **1º momento:** Na abertura da audiência inicial e antes da apresentação da defesa (CLT, art. 846);
- **2º momento:** Depois das razões finais e antes da sentença, como declina o art. 850 da CLT.

Ademais, **no rito sumaríssimo**, o art. 852-E da CLT descreve que “aberta a sessão, o juiz esclarecerá as partes presentes sobre as vantagens da conciliação e usará os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória do litígio, em qualquer fase da audiência”.

1.2.7. Princípio da função social

O princípio da função social deriva do princípio constitucional da função social da propriedade e da função social do contrato, disposto no art. 421 do Código Civil. No processo do trabalho, busca-se a partir deste princípio ressaltar o interesse social envolvido na satisfação do crédito trabalhista, guiando assim a atuação do juízo a solucionar a demanda de forma célere e confiável.⁶

Em outras palavras, a partir deste princípio, permite-se uma atuação mais ativa do juiz na busca da isonomia material entre as partes para chegar a uma solução mais justa no momento de proferir a sentença.⁷

1.3. Aplicação dos princípios fundamentais do Processo Civil no Processo do Trabalho

O CPC/15 inovou ao disciplinar nos arts. 1º ao 12, as chamadas “normas fundamentais do processo civil”. Apesar da denominação, acreditamos que referidos princípios deverão ser aplicados também ao processo do trabalho, considerando sua compatibilidade com os preceitos da seara trabalhista (art. 1º IN nº 39/16).

2. FONTES E INTEGRAÇÃO

| Ordem | Fase de conhecimento | Fase de execução |
|------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1º (fonte principal) | CLT e legislação esparsa | CLT e legislação esparsa |
| 2º (fonte subsidiária) | CPC (processo comum) | Lei de Execuções Fiscais |
| 3º (fonte subsidiária) | | CPC (processo comum) |

A partir do CPC/15, de forma expressa, passou a ser admitida a aplicação supletiva (complementar) do CPC, mantendo-se intactos os requisitos dos arts. 769 e 889 da CLT. Noutras palavras, conquanto haja algumas diferenças, os artigos 15 do CPC/15, 769 e 889 da CLT devem conviver de forma harmoniosa e serem aplicados de forma coordenada e simultânea. Assim, o CPC será aplicado ao processo do trabalho de forma subsidiária e supletiva, desde que presentes dois requisitos: omissão e compatibilidade. Nesse sentido, declina o art. 1º da IN nº 39/2016 do TST:

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

6 SCHIAVI, Mauro. Manual de Direito Processual do Trabalho. 18 ed. São Paulo: Juspodivm, 2022. P. 142.

7 BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. Curso de Direito Processual do Trabalho. 15 ed. São Paulo: Saraiva, 2017. P. 114.

2.1. Autonomia do direito processual do trabalho

O direito processual do trabalho é ramo do direito processual destinado a regular os conflitos individuais e coletivos de trabalho. A doutrina majoritária (tese dualista) indica que o direito processual do trabalho tem autonomia, pois possui legislação e princípios próprios. Ademais, o processo do trabalho possui um ramo especializado do Judiciário para a solução de conflitos, além de ser objeto de estudos doutrinários próprios.

2.2. Interpretação

A interpretação da legislação processual do trabalho deverá seguir os mesmos meios utilizados na teoria geral do direito, devendo ser realizada inclusive em consonância com os princípios constitucionais do processo, conforme se depreende do art. 1º do CPC/15⁸, aplicável ao processo do trabalho. Dessa forma, devem ser utilizadas as seguintes técnicas de interpretação:

- a) **Literal ou gramatical:** corresponde à primeira forma de interpretação que deve ser utilizada pelo juiz e considera que a interpretação da lei deve ser realizada a partir dos significados e das disposições das palavras, utilizando, para isso, regras linguísticas e gramaticais;
- b) **Histórica:** utiliza como parâmetro os motivos históricos que levaram à edição da norma interpretada, buscando os debates legislativos e sociais responsáveis pela criação da norma;
- c) **Teleológica:** para a interpretação das normas, busca sua finalidade social, ou seja, o objetivo pelo qual foi criada a norma;
- d) **Sistemática:** a análise de determinada norma deve ser realizada em conjunto com o sistema de normas no qual ela se insere e não de forma isolada. Podemos exemplificar essa forma de interpretação com a necessidade de integração das normas processuais com o sistema constitucional.

2.3. Eficácia da norma processual no tempo e no espaço

A eficácia temporal das leis é solucionada pela Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, que é aplicada a todas as leis, inclusive no campo processual. Referida lei, em seu art. 1º, declina que as regras começam a vigorar em todo o país 45 dias depois de publicadas, salvo disposição em contrário.

A Lei de Introdução estabelece ainda que “a Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada” (art. 6º). Impõe, portanto, a aplicação imediata da nova legislação, vedando-se, porém, a sua retroatividade.

Considerando, entretanto, que o processo, em seu aspecto exterior, é um complexo ordenado de atos processuais, a aplicação imediata da norma processual segue o **sistema**

8. Art. 1º 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.

do isolamento dos atos processuais que reconhece a unidade processual, mas admite que o complexo de atos do processo possa ser visto de forma isolada para efeito de aplicação da nova lei. Dessa forma, a lei nova tem aplicação perante o ato a ser iniciado (art. 14 do CPC/15⁹, aplicável ao processo trabalhista).

Quanto à eficácia no espaço da norma processual, ela o tem em todo o território nacional (princípio da territorialidade), independentemente de ser aplicada aos brasileiros ou aos estrangeiros residentes no País.

3. DIREITO DE AÇÃO E PROCESSO NA PERSPECTIVA CONSTITUCIONAL

A partir da conjugação dos incisos XXXV e LIV do art. 5º da CF/88, a doutrina afirma, atualmente, que o direito de ação não deve ser conceituado apenas como o direito a uma sentença, mas como “direito à tutela jurisdicional adequada, efetiva e tempestiva mediante processo justo”.¹⁰

O processo, por sua vez, no atual contexto, deixou de ser um mero instrumento para aplicação da lei e passou a ser um instrumento preocupado com a tutela dos direitos, na medida em que o juiz atribui significado aos dispositivos legais e constitucionais, devendo compreender a legislação na dimensão dos direitos fundamentais.¹¹

4. JUSTIÇA DO TRABALHO

4.1. Evolução histórica

- **1932:** foram criadas as Juntas de Conciliação e Julgamento. Contudo, a execução de suas decisões era feita perante a Justiça Comum.
- **Constituição Federal de 1934:** primeira Constituição a prever a Justiça do Trabalho, incumbindo-lhe de dirimir questões entre empregados e empregadores, embora ainda não integrante do Poder Judiciário, mas ligada ao Poder Executivo.
- **1939:** por meio dos Decretos-leis 1.237, de 2 de maio de 1939, e 1.346, de 15 de junho de 1939, foi institucionalizada a Justiça do Trabalho, sendo instalada em 1º de maio de 1941.
- **Constituição Federal de 1946:** incluiu, constitucionalmente, a Justiça do Trabalho como integrante do Poder Judiciário.
- **Constituição Federal de 1988:** conservou a Justiça do Trabalho dentro do Poder Judiciário. Na sua redação original, era estruturada da seguinte forma: I – Tribunal Superior do Trabalho; II – Tribunais Regionais do Trabalho; III – Juntas de Conciliação e Julgamento.

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

10. MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. Novo curso de processo civil: teoria do processo civil. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015. p. 248.

11. MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. Novo curso de processo civil: teoria do processo civil. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015. p. 440.

- **Emenda Constitucional 24/99:** excluiu a representação classista, deixando de participar do Judiciário trabalhista juízes leigos (classistas), sendo composto somente por juízes togados.
- **Emenda Constitucional nº 45/04:** ampliou a competência da Justiça do Trabalho, deixando de ser vinculada à relação de emprego, para contemplar as relações de trabalho em sentido amplo.
- **Lei nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista):** alterou substancialmente diversas regras de direito do trabalho e de processo do trabalho.

5. COLETIVIZAÇÃO DO PROCESSO. MÉTODOS EXTRAJUDICIAIS DE COMPOSIÇÃO DOS CONFLITOS TRABALHISTAS: NEGOCIAÇÃO, MEDIAÇÃO, CONCILIAÇÃO E ARBITRAGEM. PODER NORMATIVO

Os conflitos existentes na sociedade podem ser solucionados de três formas distintas:

- autotutela: o ofendido, com suas próprias forças, impunha sua vontade sobre a pessoa que estivesse em conflito, ou seja, por meio da autotutela. Nos dias atuais, em regra, não se permite a autotutela. Exceção: direito de greve.
- autocomposição: as próprias partes em conflito resolvem solucioná-lo sem que haja decisão de um terceiro (negociação, mediação e conciliação, comissão de conciliação prévia).
- heterocomposição é a forma de solução do conflito por meio de terceira pessoa, que decide de modo obrigatório para as partes (arbitragem e jurisdição). Quando o terceiro é eleito pelas partes temos a arbitragem. Por outro lado, como ele é indicado pelo Estado estamos diante da jurisdição.

5.1. Coletivização do processo

Atualmente, no direito brasileiro, há duas espécies de processos coletivos: ações coletivas e o julgamento de casos repetitivos.

As ações coletivas são as que tutelam os direitos coletivos em sentido amplo, o que inclui os direitos difusos, coletivos *strictu sensu* ou individuais homogêneos.

O julgamento de casos repetitivos, por sua vez, busca solucionar “determinada questão repetitiva de direito, que vem sendo discutida e interpretada de forma heterogênea em diversos processos.”¹²

5.2. Métodos extrajudiciais de composição de conflitos trabalhistas

5.2.1. Mediação e conciliação

A Resolução nº 174/2016 do CSJT tem como objetivo estimular a prática da conciliação e da mediação na Justiça do Trabalho, definindo-as da seguinte forma;

12. ALVES, Gustavo Silva. Ações coletivas e casos repetitivos: a vinculação das decisões no processo coletivo. Salvador: JusPodivm, 2018. p. 21-22.

- a) Conciliação: “meio alternativo de resolução de disputas em que as partes confiam a uma terceira pessoa – magistrado ou servidor público por aquele sempre supervisionado –, a função de aproximá-las, empoderá-las e orientá-las na construção de um acordo quando a lide já está instaurada, com a criação ou proposta de opções para composição do litígio” (art. 1º, I).
- b) Mediação: “meio alternativo de resolução de disputas em que as partes confiam a uma terceira pessoa – magistrado ou servidor público por aquele sempre supervisionado –, a função de aproximá-las, empoderá-las e orientá-las na construção de um acordo quando a lide já está instaurada, sem a criação ou proposta de opções para composição do litígio” (art. 1º, II).

No âmbito do MPT, a Resolução 157/2018 do CSMPT instituiu o Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição – NUPIA e definiu diretrizes para a implementação da Política Nacional de Autocomposição no âmbito do Ministério Público do Trabalho.

Nesse contexto, descreveu que o NUPIA tem por finalidade atuar na implementação e adoção de mecanismos de autocomposição, como a negociação, a mediação e a conciliação, no âmbito do Ministério Público do Trabalho (art. 2º), ou seja, a atuação em autocomposição no Ministério Público do Trabalho consiste em negociação, mediação e conciliação, cabendo ao(à) membro(a) observar:

- I – a negociação para as controvérsias ou os conflitos em que é possível atuar como parte na defesa de direitos e interesses da sociedade;
- II – a mediação para auxiliar e estimular as partes a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia;
- III – a conciliação para a solução de controvérsias, com apresentação de proposta de soluções do conflito.

A mediação e a conciliação serão orientadas pelos seguintes princípios:

- I – imparcialidade do(a) mediador(a);
- II – isonomia das partes;
- III – oralidade;
- IV- informalidade;
- V – autonomia da vontade das partes;
- VI – busca do consenso;
- VII – confidencialidade;
- VIII – boa-fé. (CSMPT, Resolução nº 157/2018, art. 7º)

Aliás, aplica-se a confidencialidade à mediação e à conciliação, exceto quando:

- I – as partes decidirem de forma diversa;
- II – o fato se relacionar a ofensa a direitos que devam ser defendidos pelo Ministério Público do Trabalho;
- III – houver informação relacionada a crime de ação penal pública (CSMPT, Resolução nº 157/2018, art. 7º, § 1º).

Quando o fato se relacionar a ofensa a direitos que devam ser defendidos pelo Ministério Público do Trabalho que não possa ser solucionada no âmbito da própria mediação ou conciliação, o procedimento será arquivado e obrigatoriamente encaminhada a notícia de