



UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE DIREITO

LUIZ CAETANO DE SALLES

**PECULIARIDADES DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO NOS
DISSÍDIOS INDIVIDUAIS: inexistência de rito sumário, descabimento da
expressão “procedimento sumaríssimo” e unicidade do rito ordinário**

Uberlândia – MG
2023



UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE DIREITO

LUIZ CAETANO DE SALLES

**PECULIARIDADES DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO NOS
DISSÍDIOS INDIVIDUAIS: inexistência de rito sumário, descabimento da
expressão “procedimento sumaríssimo” e unicidade do rito ordinário**

Tese (trabalho monográfico) apresentada à Comissão Especial de avaliação para promoção para a classe de Professor Titular da carreira docente do magistério superior junto à Universidade Federal de Uberlândia (MG).

Área do conhecimento: Direito Processual do Trabalho.

**Uberlândia – MG
2023**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da UFU, MG, Brasil.

S168p
2023

Salles, Luiz Caetano de, 1954-

Peculiaridades do direito processual do trabalho nos dissídios individuais [recurso eletrônico] : inexistência de rito sumário, descabimento da expressão “procedimento sumaríssimo” e unicidade do rito ordinário / Luiz Caetano de Salles. - 2023.

Tese (Promoção para classe E - Professor Titular) - Universidade Federal de Uberlândia, Faculdade de Direito.

Modo de acesso: Internet.

Disponível em: <http://doi.org/10.14393/ufu.te.2023.7004>

Inclui bibliografia.

1. Direito processual. I. Universidade Federal de Uberlândia. Faculdade de Direito. II. Título.

CDU: 347.9

Glória Aparecida
Bibliotecária Documentalista - CRB-6/2047

LUIZ CAETANO DE SALLES

PECULIARIDADES DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO NOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS: inexistência de rito sumário, descabimento da expressão “procedimento sumaríssimo” e unicidade do rito ordinário

Tese (trabalho monográfico) apresentada à Comissão Especial de avaliação para promoção para a classe de Professor Titular da carreira docente do magistério superior junto à Universidade Federal de Uberlândia (MG).

Área do conhecimento: Direito Processual do Trabalho.

Uberlândia (MG), 3 de fevereiro de 2023

A Comissão Especial de Avaliação:

Titulares:

Prof. Dr. CARLOS JOSÉ CORDEIRO (UFU)
Presidente

Prof. Dr. JOSÉ CLÁUDIO ROCHA (UEBA)

Prof^a. Dr^a. MÔNICA SETTE LOPES (UFMG)

Prof^a. Dr^a. YNES DA SILVA FÉLIX (UFMS)

Suplentes:

Prof. Dr. BENTO HERCULANO DUARTE NETO (UFRN)

Prof^a. Dr^a. MARIA CRISTINA VIDOTTE BLANCO TARREGA (UFG)

Prof^a. Dr^a. SHIRLEI SILMARA DE FREITAS MELLO (UFU)

Dedico este trabalho a todas as pessoas que professam a educação como instrumento de construção de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos.

AGRADECIMENTOS

A elaboração desta tese e a sua defesa perante Comissão Especial composta por docentes de elevada qualificação acadêmica completa minha vida profissional no magistério, a qual começou na cidade de Manaus no ano de 1974 enquanto estudante da Universidade Federal do Amazonas quando assumi aos 19 anos de idade mediante contrato temporário o cargo de professor de matemática da então 5ª série do ensino de 1º grau, no Colégio Tiradentes da Polícia Militar do Estado do Amazonas.

Embora eu pensasse àquela época que o magistério seria para mim uma atividade passageira que serviria apenas como fonte de sobrevivência financeira durante minha graduação universitária, não sabia eu que a ostentação do *status* de professor iria permanecer até os dias atuais, tendo então transcorridos 49 anos de sala de aula, o que me enche de orgulho e de satisfação pessoal com relação ao meu histórico profissional.

Meus agradecimentos às pessoas que ao longo desse tempo me ajudaram, direta ou indiretamente, no desempenho e no aprendizado da função docente. Uma vez que foram muitas essas pessoas, seria temerário tentar aqui listar os seus nomes sem correr o risco de me esquecer de vários deles.

Aproveito a oportunidade para registrar minha gratidão aos componentes da Banca Especial de avaliação deste trabalho por terem aceitado o convite para esse respeitável encargo.

“Há que se estabelecer uma distinção entre os que fazem o esforço arriscado de *pesquisar* e os que se contentam em *repetir* o que devem a outros, para se eximirem de *pensar por si mesmos*.”
(ALTHUSSER ☆1918 – † 1990)

RESUMO

Este texto – produto de alguns anos de ensino das disciplinas Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho, da prática da advocacia trabalhista e de pesquisas bibliográfica e documental com esteio nos métodos indutivo/dedutivo – desenvolve uma crítica acadêmica ao uso das expressões “procedimento sumário” e “procedimento sumaríssimo” no Direito Processual do Trabalho, com a conseqüente defesa da tese de existência de um único procedimento para aplicação do direito em processo de conhecimento nos dissídios individuais entre empregados e empregadores na Justiça do Trabalho – o procedimento ordinário – o qual tem se mantido incólume ante as inovações legislativas havidas desde o seu surgimento no seio da Consolidação das Leis do Trabalho, há 80 anos. Seu objetivo não se limita ao cumprimento de um requisito para movimentação na carreira docente de uma universidade federal, pois é do seu intento, também, estimular o estudo do Direito Processual do Trabalho e contribuir para a sedimentação da sua autonomia acadêmico-científica-jurídica no mundo do direito.

Palavras-chave: direito processual do trabalho; procedimento sumário trabalhista; procedimento sumaríssimo trabalhista; procedimento ordinário trabalhista; justiça do trabalho.

ABSTRACT

This text – product of a few years of teaching the disciplines Labor Law and Labor Procedural Law, the practice of labor law and bibliographic research and documentary with supporter in inductive/deductive methods – develops an academic criticism of the use of the expressions "summary procedure" and "very summary procedure" in Labor Procedural Law with the consequent defense of the thesis of the existence of a single procedure for the application of the law in the process of knowledge in the individual disputes between employees and employers in the Labor Court – the ordinary procedure – which has remained unscathed in the face of legislative innovations since its emergence within the Consolidation of Labor Laws, 80 years ago. Its objective is not limited to the fulfillment of a requirement for movement in the teaching career of a federal university, because it is its intention, also, to stimulate the study of Labor Procedural Law and contribute to the sedimentation of its academic-scientific-legal autonomy in the world of law.

Keywords: labor procedural law; summary labor procedure; very labor procedure; ordinary labor procedure; labor justice.

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	10
1 INTRODUÇÃO	12
2 ESCORÇO DA HISTÓRIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO E DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO NO BRASIL	15
3 PROCESSO E PROCEDIMENTO	28
4 PROCEDIMENTOS EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS NO PROCESSO DE CONHECIMENTO TRABALHISTA	38
5 PROCEDIMENTO ORDINÁRIO TRABALHISTA	48
6 INEXISTÊNCIA DE PROCEDIMENTO SUMÁRIO NO PROCESSO DO TRABALHO EM DECORRÊNCIA DA LEI Nº 5.584/1970	60
7 DESCABIMENTO DA EXPRESSÃO ‘PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO’ NO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO	67
8 UNICIDADE DO RITO ORDINÁRIO NO PROCESSO DE CONHECIMENTO TRABALHISTA	86
9 CONCLUSÃO	89
REFERÊNCIAS	91
ANEXO	95

APRESENTAÇÃO

O trabalho aqui desenvolvido constitui uma tese acadêmica não doutoral, já que se destina a uma finalidade específica, que é o atendimento a um requisito formal para promoção para a classe de Professor Titular da carreira docente de uma universidade federal.

Embora com essa característica lhe seja *dispensada a elaboração de um mosaico de pensamentos alheios (comum às dissertações de mestrado), assim como de um compêndio inicial sobre os assuntos do tema (comum às primeiras partes das teses de doutorado)*,¹ é perceptível de sua leitura que, mesmo assim, ele carrega em seu bojo um pouco desses traços, talvez em decorrência, por um lado, da abordagem dogmática do tema sobre o qual trata e, por outro, dos vários anos de magistério de Direito do Trabalho e de Direito Processual do Trabalho, somados à advocacia trabalhista, que cunharam meu estilo redacional como professor e como advogado.

A intenção foi produzir um texto leve, que viesse a despertar a atenção do leitor para o recorte temático nele explorado – o qual sempre me instigou ao longo de minha experiência profissional – que é o procedimento ordinário para dissídios individuais trabalhistas, em decorrência de sua sumariedade, eficácia e incolumidade ao longo de seus 80 anos de existência, a serem completados em 1º de maio de 2023.

Após a problematização do tema a ser desenvolvido neste trabalho contida na introdução, está condensado no ponto seguinte (a ABNT recomenda não utilizar a palavra “capítulo” em trabalhos acadêmicos) um breve histórico da trajetória da Justiça do Trabalho no Brasil e da germinação do Direito Processual do Trabalho, sob o entendimento de que isso ajudará a compreender várias das características do procedimento ordinário utilizado pela justiça laboral no seu mister de aplicar o direito aos casos concretos que lhe são submetidos.

O ponto seguinte contempla a conceituação de processo e procedimento, sem fazer, entretanto, um tratado a respeito do tema, tendo me limitado a explicitar alguns detalhes da teoria da *relação jurídica* de Oskar von Bülow, a qual é adotada como referencial teórico neste trabalho.

No ponto sequencial há um detalhamento das características do procedimento ordinário para dissídios individuais no processo do trabalho, com ilustrações gráficas do seu

¹ COELHO, Edihermes Marques. *Subjetividade maquínica e os direitos fundamentais*: por um direito penal humanitário. 2022. 99 f. Tese (Não doutoral) - Faculdade de Direito, Universidade Federal de Uberlândia, 2022. f. 11.

fluxograma que demonstram a sua simplicidade e eficácia.

No ponto posterior são exploradas as razões de sustentação da tese da inexistência no processo do trabalho de um procedimento dito sumário, supostamente decorrente dos termos da Lei nº 5.584/1970.

No ponto seguinte são desenvolvidos os argumentos mais críticos desta tese, que sustentam a afirmativa lançada no seu título, de descabimento no processo do trabalho da expressão “procedimento sumaríssimo” como nome de um rito pretensamente criado pela Lei nº 9.957/2000.

Aproveito para aqui reproduzir a referencial afirmativa de Humberto Theodoro Júnior de que “a incoerência do legislador, a obscuridade dos textos normativos, a imprecisão terminológica, como falhas naturais de toda criação humana, são frequentemente superadas pelo trabalho criativo e aperfeiçoador da doutrina e da jurisprudência.”²

Para rematar, ênfase no penúltimo ponto a unicidade, supremacia e incolumidade do rito ordinário trabalhista para dissídio individual no exercício da função jurisdicional laboral brasileira.

Por último, como de praxe acadêmica, ofereço minhas conclusões advindas do desenvolvimento deste trabalho que se cristalizam na tese da inexistência de rito sumário no processo do trabalho em suposta decorrência da Lei nº 5.584/1970; do descabimento da expressão ‘procedimento sumaríssimo’ utilizado na Lei nº 9.957/2000 que não conseguiu criar um rito processual, pois apenas inseriu na CLT alguns detalhes da petição inicial e da decisão para causas com valor de até 40 salários-mínimos e o entendimento final de permanência do rito ordinário traçado nos arts. 837 a 852 da Consolidação das Leis do Trabalho como único procedimento jurisdicional existente no Direito Processual do Trabalho para processar e julgar dissídios individuais trabalhistas.

Uberlândia (MG), 3 de fevereiro de 2023

O autor

² THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Curso de direito processual civil: teoria geral do direito processual civil, processo de conhecimento e procedimento comum*. v. 1. 58. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017. p. 42.

1 INTRODUÇÃO

O Direito Processual do Trabalho tem oferecido por meio de seus princípios e procedimentos, significativas contribuições para o aprimoramento da prestação do serviço de tutela jurisdicional no campo do conflito capital-trabalho e servido, ao mesmo tempo, de profícua matéria-prima para estudos acadêmicos nas instituições de ensino superior, desde trabalhos de conclusão de curso até dissertações de mestrado e teses de doutorado, razões pelas quais foi essa área do conhecimento eleita como objeto de elaboração da presente tese acadêmica.

Muitos litros de tinta já correram – e outros continuam a correr – em escritos sobre ação, jurisdição e processo como tripé de sustentação da Teoria Geral do Processo, daí emergindo abordagens correlatas, como por exemplo, sobre processo e procedimento.

Nessa especificidade é que se desenvolverá este trabalho, focando-o, especificamente, nos procedimentos jurisdicionais praticados pela justiça laboral no Brasil, aplicados em um dos conflitos mais sensíveis das relações sociais, que são as relações de trabalho.

Para nada serviria um direito material que tivesse como princípio a proteção ao hipossuficiente na relação de trabalho se o seu direito instrumental operasse por meio de procedimentos morosos, onerosos e sem preservar os direitos fundamentais ao contraditório e à ampla defesa, pois isso seria fazer injustiça por meio da *justiça*.

Considera-se ultrapassado, no plano doutrinário, o momento histórico em que o direito processual, na edificação de sua autonomia acadêmico-científica-jurídica, buscava dissociar-se do direito material, sendo a tendência atual a de integração entre esses campos do direito:

Em vez de fixar-se na excessiva independência outrora proclamada para o direito processual, a ciência atual empenha-se na aproximação do processo ao direito material. A técnica processual não pode continuar sendo vista como um fim em si ou um valor em si mesma.³

Versando o processo do trabalho, majoritariamente, sobre causas de natureza alimentar, torna-se necessário o seu rápido deslinde, sob pena de desacreditar essa via de composição de conflitos de interesses e, em consequência, estimular o exercício arbitrário das

³ THEODORO JÚNIOR, 2017, p. 34

próprias razões em dissídios entre empregados e empregadores, o que desaguardaria em um caos social nas relações de trabalho do modo de produção capitalista.

Para exercer a função jurisdicional nesse campo foi instituído na Consolidação das Leis do Trabalho⁴ – a popular CLT – um rito processual comum a toda variedade de dissídios individuais entre empregados e empregadores, o qual tem se mostrado adequado e suficiente para essa finalidade, razão pela qual tem permanecido incólume às várias alterações legislativas ocorridas depois do seu surgimento, há 8 décadas.

O Direito Processual do Trabalho sedimentou ao longo desse tempo a sua autossuficiência doutrinária, acadêmico-científica e jurídica, sem precisar, para tanto, romper com a profícua subsidiariedade propiciada por três Códigos de Processo Civil (CPC) que existiram durante esse lapso temporal: o CPC do ano de 1939, o CPC do ano de 1973 e o CPC atual, editado no ano de 2015, o qual trouxe em seu art. 15 o acréscimo da aplicação supletiva do CPC ao processo do trabalho ao dispor que “na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, as disposições deste Código lhes serão aplicadas supletiva e subsidiariamente”, o que passou a ladear a aplicação subsidiária que já existia no art. 769 da CLT estabelecendo que “nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.”

Ainda que as aplicações subsidiária e supletiva do CPC ao processo do trabalho se sujeitem à compatibilidade da regra do processo civil com as normas do processo do trabalho, essa harmônica interação precisa vir acompanhada da ressalva de que o profissional do direito deve se abster de alimentar o impulso de forçar tal aplicação para toda e qualquer questão presente em uma demanda trabalhista, pois se isso fosse possível, certamente embaçaria a autonomia desse ramo do direito processual, causando-lhe significativa atrofia científica e morosidade aos seus procedimentos jurisdicionais próprios.

Tomando a lição dos mais experientes, a desmesurada importação de regras do processo civil para o processo do trabalho “emperra o procedimento, cerceia o desenvolvimento do Direito Processual do Trabalho e acarreta flagrantes injustiças.”⁵

A tese aqui exposta – fruto de revisão bibliográfica de obras de Teoria Geral do Processo, Direito Processual Civil, Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho e de

⁴ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 3 jul. 2022.

⁵ GIGLIO; Wagner D.; CORRÊA, Cláudia Giglio Veltri. *Direito processual do trabalho*. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 92.

pesquisa documental de julgados da Justiça do Trabalho, amparadas pelos métodos indutivo e dedutivo – tem o objetivo de demonstrar a inconsistência da afirmação de existência no processo do trabalho de um rito denominado “sumário”, o erro em que incorreu o legislador ao criar o “procedimento sumaríssimo” para causas com valor de até quarenta salários-mínimos no processo do trabalho e a consequente defesa de existência na legislação processual trabalhista de um único procedimento jurisdicional para o processamento e resolução de dissídios individuais, para o qual sequer lhe foi atribuído um nome legal, embora já esteja cristalizado na doutrina e na jurisprudência o nome de procedimento ordinário.

Essas particularidades do processo do trabalho serão detalhadas ao longo deste texto, formulando-se, inicialmente, uma síntese da história da Justiça do Trabalho no Brasil e do seu correlato Direito Processual do Trabalho.

2 ESCORÇO DA HISTÓRIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO E DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO NO BRASIL

Antes de abordar o tema central desta tese é conveniente que se proceda a uma breve recapitulação da história do surgimento da Justiça do Trabalho no Brasil, pois isso ajudará a fundamentar os passos que serão dados ao longo deste texto.

Percorrendo a história da justiça do trabalho poderemos ver as várias tentativas de se estruturar um aparelhamento estatal de solução dos conflitos trabalhistas, compreendendo melhor por quê determinados modelos foram consagrados e, por quê outros não devem ser adotados, já que demonstraram sua ineficácia ou deficiência no passado.⁶

Um importante detalhe que marca a trajetória a Justiça do Trabalho no Brasil é o fato de que as suas raízes históricas estão fincadas na administração pública do poder executivo federal:

A institucionalização da Justiça do Trabalho no Brasil observou um processo de gradativo desenvolvimento, com a transformação de organizações inicialmente não estatais ou administrativas com poderes de decisão em órgãos jurisdicionais integrantes do poder judiciário.⁷

O marco inicial da história da justiça social brasileira é fincado por Amauri Mascaro Nascimento no ano de 1911, quando foi instituído no Estado de São Paulo um órgão subordinado à Secretaria de Agricultura denominado Patronato Agrícola, com atribuições para resolver questões entre trabalhadores rurais e os tomadores de seus serviços, “especialmente sobre salários”.⁸

No ano de 1919 aconteceram três relevantes fatos que podem ser incluídos na história da justiça laboral brasileira: a assinatura do Tratado de Versalhes, a entrada do Brasil na Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a edição de lei criando responsabilidades para os empregadores nos casos de acidentes de trabalho.⁹

⁶ FERRARI, Irani; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998, p. 167.

⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 44.

⁸ *Ibid.*, p. 43.

⁹ FRANCO, Raquel Vera; MOREIRA, Leonardo Neves. *História da justiça do trabalho no Brasil: o olhar do TST*. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2011, Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/196945>. Acesso em: 12 abr. 2022. p. 26.

Posteriormente, foram criados no ano de 1922 em São Paulo, os Tribunais Rurais, os quais, apesar de sua ineficácia, serviram como indicadores da preocupação do Estado à época, com os conflitos trabalhistas envolvendo os obreiros do campo.¹⁰

A mensagem de Washington Luiz, então *Presidente* do Estado de São Paulo, propondo a criação desses tribunais demonstra quão antiga é a preocupação em dispor de um procedimento para resolver de maneira célere, simplificada e com baixo custo financeiro, os conflitos capital-trabalho, cabendo aqui sua transcrição:

[...] um dos obstáculos mais sérios à organização definitiva de nossa vida agrícola com o trabalho estrangeiro tem sido a dificuldade de solução rápida e barata das controvérsias entre fazendeiros e colonos, na execução dos contratos rurais. A nossa atual organização judiciária, as nossas leis de processo em vigor eternizam ou permitem eternizar, como, aliás, em todas as partes do mundo civilizado, os feitos que são levados a juízo e os encarecem extraordinariamente. A solução pronta e barata dessas controvérsias tem sido a preocupação máxima de todos os que, com responsabilidade, têm-se ocupado do problema imigratório. Já suprimimos as custas judiciais, que barateiam, extraordinariamente, os processos levados à justiça. Mas ainda não basta. É preciso criar na nossa organização judiciária uma função que atenda, pronta e baratamente, a essas questões, dando tranquilidade a fazendeiros e colonos.¹¹

Na sequência da mensagem encontra-se o *protótipo* do que viria a ser a composição inicial da justiça laboral brasileira:

[...] Para solução das controvérsias suscitadas na interpretação e execução dos contratos agrícolas, entre fazendeiros e colonos, deverá ser criado um Tribunal Rural, composto do Juiz de Direito da comarca e de dois membros designados, um pelo fazendeiro e outro pelo colono, sob a presidência e direção do Juiz, ao qual serão submetidas, pessoalmente, em audiência pública, pelas partes interessadas, todas essas controvérsias.¹²

Embora tenha se revelado como uma proposta inovadora, os Tribunais Rurais não prosperaram institucionalmente:

¹⁰ NASCIMENTO, 2002, p. 44.

¹¹ *Ibid.*, p. 44.

¹² *Ibid.*, p. 44.

A dificuldade de implementação desses tribunais, cujo procedimento seria oral, célere e econômico, deveu-se ao fato de que os juízes classistas deveriam ser indicados pelas partes antes do início da audiência, o que se tornava extremamente dificultoso para os locatários operários, cuja situação de inferioridade econômica e social frente ao patrão locador acabava impedindo a formação do colegiado que deveria apreciar a causa.¹³

Salta aos olhos que a diferença de poder econômico entre operários e patrões interferia não só no conflito capital-trabalho em si, mas na própria efetividade da organização jurisdicional para resolver esses conflitos.

No ano seguinte, em 1923, foi criado junto ao Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio, o Conselho Nacional do Trabalho, com sede na cidade do Rio de Janeiro (antiga capital do país), órgão este que viria a ser, tempos depois, o Tribunal Superior do Trabalho (TST).¹⁴

Anos depois, sob o governo do Presidente Getúlio Vargas, ocorreu em 1930 o desmembramento do mencionado Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio, daí surgindo o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

Em 1932 foram criadas as Comissões Mistas de Conciliação e as Juntas de Conciliação e Julgamento, tendo as Comissões atribuição para atuar em conflitos coletivos de trabalho e as Juntas, para atuação em conflitos individuais:

As Comissões não eram órgãos julgadores e limitavam-se à tentativa de conciliação entre as partes; as Juntas podiam decidir o conflito, mas não tinham poder para executar suas decisões, o que cabia à justiça comum.¹⁵

Chegando ao ano de 1934 houve a constitucionalização da Justiça do Trabalho, mas a Constituição não a configurou como órgão judicial, uma vez que não foi incluída no rol dos órgãos do Poder Judiciário, tendo ficado vinculada ao poder executivo federal, como se constata da leitura do disposto no art. 122 daquela Constituição:

Art. 122 - Para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social, fica instituída a

¹³ FERRARI; NASCIMENTO; MARTINS FILHO, 1998, p. 180.

¹⁴ Ibid., p. 180.

¹⁵ Ibid., p. 181.

Justiça do Trabalho, à qual não se aplica o disposto no Capítulo IV do Título I.¹⁶

O Título I acima referenciado tratava “Da Organização Federal” e o seu Capítulo IV, “Do Poder Judiciário”. Assim, a Justiça do Trabalho passara a ser objeto de previsão constitucional, embora ainda fosse um órgão administrativo federal:

A constituição de 1934, que teve vida breve em razão do golpe do Estado Novo (1937), no tópico referente à “Ordem Econômica e Social”, chegou a instituir a “Justiça do Trabalho” como órgão responsável por ‘[...] dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social’; porém, de forma contraditória, apesar de chamá-la de ‘Justiça’, explicitamente a excluía das disposições de seu Capítulo IV, que estruturava o Poder Judiciário.¹⁷

Similar situação ocorre na atual Constituição Federal,¹⁸ que em seu art. 217 criou a Justiça Desportiva e não a incluiu no rol constante do seu art. 92, o qual lista os órgãos do Poder Judiciário, cabendo aqui fazer sua transcrição:

Art. 92. São órgãos do Poder Judiciário:
 I – o Supremo Tribunal Federal;
 I-A – o Conselho Nacional de Justiça;
 II – o Superior Tribunal de Justiça;
 II-A – o Tribunal Superior do Trabalho;
 III – os Tribunais Regionais Federais e Juízes Federais;
 IV – os Tribunais e Juízes do Trabalho;
 V – os Tribunais e Juízes Eleitorais;
 VI – os Tribunais e Juízes Militares;
 VII – os Tribunais e Juízes dos Estados e do Distrito Federal e Territórios.

Adicionalmente, quando da regulamentação da Justiça Desportiva – ocorrida por meio da conhecida Lei Pelé¹⁹ – ficou clara a sua configuração como pessoa jurídica de direito

¹⁶ BRASIL. [Constituição (1934)]. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934*. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1934. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm. Acesso em: 10 abr. 2022.

¹⁷ FRANCO; MOREIRA, 2011, p. 27.

¹⁸ BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2020] Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 28 jan. 2022.

¹⁹ BRASIL. *Lei nº 9.615, de 24 março 1998*. Institui normas gerais sobre o desporto e dá outras providências. Brasília, DF, [2016]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9615consol.htm. Acesso em: 21 maio 2022.

privado custeada pelas entidades de administração desportivas em suas várias modalidades.²⁰

Há, contudo, tanto no meio desportivo quanto entre profissionais do direito, a indução por força da denominação, de que a Justiça Desportiva integra o Poder Judiciário. Não foi essa, entretanto, a intenção do constituinte, o qual dispôs no parágrafo primeiro do mencionado artigo 217 da Carta Magna que há um liame entre a Justiça Desportiva e a função jurisdicional estatal, como se transcreve:

Art. 217. É dever do Estado fomentar práticas desportivas formais e não formais, como direito de cada um, observados:

§ 1º. O Poder Judiciário só admitirá ações relativas à disciplina e às competições desportivas após esgotarem-se as instâncias da justiça desportiva, regulada em lei.

Como visto, para integrar o judiciário não basta que o órgão ou instituição contenha em sua denominação a palavra “justiça”, mesmo que ele tenha sido criado pela Constituição.

Em sentido contrário, a ausência desse mesmo vocábulo na denominação do órgão/instituição não o/a exclui do judiciário; *exempli gratia*, Supremo Tribunal Federal, Tribunal Superior do Trabalho e Tribunal Regional Federal, entre outros, que são órgãos jurisdicionais e não têm em suas denominações a palavra “justiça”.

Embora a Justiça do Trabalho tenha sido criada no ano de 1934, houve um lapso de tempo de sete anos até que ela fosse efetivamente instalada, mantida a sua característica de órgão administrativo, como consta do portal do Tribunal Superior do Trabalho:

Em 1º de maio de 1941, foi oficialmente instalada a Justiça do Trabalho no Brasil. Desde a Constituição de 1934 a JT estava instituída, bem como já havia sido organizada por meio do Decreto nº 1.237/1939; todavia, foi apenas em 1941 que Vargas decidiu instalá-la oficialmente, em meio às comemorações do Dia do Trabalhador, em 1º de maio, no Estádio Vasco da Gama/RJ.²¹

A partir do ano de 1941 começou a Justiça do Trabalho a desgarrar-se do executivo e a projetar-se como o órgão tipicamente jurisdicional no qual viria a se transformar anos depois:

²⁰ SALLES; Luiz Caetano de; BORGES, Isabela Cristina Ferreira. *Justiça desportiva: organização, funcionamento e suas atribuições*. Disponível em: <https://luizcaetanosalles.jusbrasil.com.br/artigos/555280106/justica-desportiva-organizacao-funcionamento-e-suas-atribuicoes>. Acesso em: 27 maio 2022.

²¹ <http://www.tst.jus.br/historia-da-justica-do-trabalho>.

[...] inequívoco, no entanto, que de 1941 em diante, instalada e em pleno funcionamento, a Justiça do Trabalho afasta-se por completo do Poder Executivo e se impõe com autonomia, no plano jurisdicional e administrativo, em que pese inserir-se no Poder Judiciário nacional apenas em 1946.²²

No ano de 1946, portanto, passou a Justiça do Trabalho a integrar, definitivamente, o Poder Judiciário, sendo conveniente lembrar que os anos 1940 se caracterizaram pela ocorrência de fatos de grandes impactos sociais e políticos no Brasil e no mundo afora, como se transcreve abaixo:

Com o final da 2ª Guerra Mundial em 1945 e a conseqüente derrocada dos regimes totalitários de direita e fortalecimento das democracias ocidentais, houve a queda da ditadura de *Getúlio Vargas* com a convocação da *Assembleia Constituinte de 1946* que representou, para a Justiça do Trabalho, sua oficial e definitiva *incorporação ao Poder Judiciário*, uma vez que expressamente incluída entre os órgãos deste (art. 94, V).²³

O dispositivo acima mencionado incluiu “Tribunais e Juízes do Trabalho” entre os órgãos exercentes do Poder Judiciário.

O art. 123 da Constituição da República Federativa dos Estados Unidos do Brasil de 1946 definiu a competência da justiça laboral, sendo interessante observar que desde esse primeiro momento de sua constitucionalização, foi ela concebida com o referencial de promover a conciliação nos conflitos entre capital e trabalho:

Art. 123 - Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores, e, as demais controvérsias oriundas de relações do trabalho regidas por legislação especial.²⁴

Segundo Amauri Mascaro Nascimento, a própria evolução histórica dos acontecimentos fez com que a integração da Justiça do Trabalho no Poder Judiciário ocorresse de maneira natural:

²² DALAZEN, João Oreste. *Justiça do Trabalho: 70 anos de justiça social*. In: BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *A história da Justiça do Trabalho no Brasil: multiplicidade de olhares*. Brasília, DF: TST, 2011. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/196945>. Acesso em: 12 abr. 2022, p. 6.

²³ FERRARI; NASCIMENTO; MARTINS FILHO, 1998, p. 196.

²⁴ BRASIL. [Constituição (1946)]. *Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1946*. Rio de Janeiro, Presidência da República, 1946. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm. Acesso em: 3 jul. 2022.

Na sociedade empresarial, as controvérsias entre trabalhadores e empresários assumem especial significado. O Estado, intervindo na ordem econômica e social não pode limitar-se a dispor entre a matéria trabalhista. Necessita, também de aparelhamento adequado para a solução dos conflitos de interesses, tanto no plano individual como no coletivo. Assim, a existência de um órgão jurisdicional do Estado para questões trabalhistas é o resultado da própria transformação da ideia de *autodefesa* privada em *processo judicial estatal*, meio característico de decisão dos litígios na civilização contemporânea.²⁵

A integração da justiça laboral aos órgãos do Poder Judiciário assim permaneceu nas constituições posteriores, notadamente na constituição atual, que alargou a sua competência, consideravelmente, sem com isso descaracterizar o seu centro gravitacional como sendo os conflitos decorrentes das relações de trabalho existentes no modo de produção capitalista.

Um importante aspecto da composição dos órgãos da Justiça do Trabalho que a caracterizou até o ano de 1999 foi a presença de juízes leigos representantes da classe trabalhadora e do capital (juízes classistas) em igualdade de proporção entre eles, em todas as suas instâncias, indo das Juntas de Conciliação e Julgamento, passando pelos Tribunais Regionais do Trabalho e chegando ao Tribunal Superior do Trabalho.

A presença de juízes leigos nos órgãos da justiça laboral era justificada como forma de lhe dar mais segurança institucional, pois eles conheceriam a realidade da execução dos contratos de trabalho e não apenas a lei, como os juízes togados, como se transcreve da doutrina:

Juízes leigos, embora jejunos em ciência jurídica, recrutados nos sindicatos ou associações de classe, por via de eleição, dariam a segurança de mister. Conhecedores dos pormenores da vida profissional, estariam mais aptos a dirigir as questões entre empregados e empregadores, regidas pela legislação social. Desapegados de preconceitos, destituídos do chamado senso judiciário, mais prontamente decidiriam as controvérsias, em regra, oriundas da interpretação ou da aplicação dos contratos de trabalho. Resolveriam como técnicos, com mais sagacidade e com maior espírito de equidade, sob a vigilância permanente do representante do poder executivo como presidente das comissões e tribunais paritários de conciliação e arbitragem ou de julgamento. São esses os motivos por que a justiça do trabalho ficou à margem do Poder Judiciário, insubmissa à sua disciplina. Nem por isso, entretanto, independe das fórmulas processuais para o debate das

²⁵ NASCIMENTO, 2002, p. 50.

controvérsias, a prolação das decisões e a execução dos julgados.²⁶

Por meio da Emenda Constitucional nº 24, de 9 de dezembro de 1999, foi extinta a representação classista nos órgãos da justiça laboral e alterada a denominação das Juntas de Conciliação e Julgamento para Varas do Trabalho, as quais passaram a exercer a função jurisdicional por meio de um juiz togado.

Referida extinção é justificada por Mauro Schiavi como decorrência tanto da perda de conhecimento pelos classistas das novas realidades das relações de trabalho quanto do progressivo aumento ao longo do tempo da necessidade de predomínio da formação técnico-jurídica dos julgadores da justiça laboral:

Com o passar dos anos, diante do crescimento dos conflitos de trabalho, sendo que a cada dia a Justiça do Trabalho foi se tornando mais técnica, houve o desprestígio da representação classista, pois os juízes classistas já não conheciam mais a realidade das categorias profissional e econômica e a cada dia as decisões da Justiça do Trabalho foram dependendo mais do conhecimento técnico do juiz formado em direito do que dos conhecimentos práticos dos juízes classistas.²⁷

Embora a Justiça do Trabalho tenha se tornado mais técnica, a terminologia do Direito Processual do Trabalho não acompanhou essa transformação e tem mantido o vocabulário de raízes administrativas da justiça laboral, sendo oportuno destacar os clássicos termos “reclamação”, “reclamante” e “reclamado”, os quais correspondem no vocabulário do Direito Processual Civil a “ação”, “autor” e “réu”, respectivamente.

A utilização dos termos do CPC em peças processuais trabalhistas (como tem sido comum nos últimos anos) e em textos acadêmicos de Direito do Trabalho e de Direito Processual do Trabalho é uma tendência para a unificação da terminologia do Direito Processual como um todo, sem que isso venha a descaracterizar a autonomia do Direito Processual do Trabalho.

É pertinente transcrever a crítica de Amauri Mascaro Nascimento à expressão “reclamação trabalhista”, que ele considera um resquício da fase administrativa da Justiça do Trabalho e de *gritante impropriedade*:

²⁶ FERREIRA, Waldemar, *apud* SCHIAVI, Mauro. *Manual de direito processual do trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2020, p. 198.

²⁷ SCHIAVI, op. cit., p. 199.

Reclamação trabalhista é resquício da fase administrativa da Justiça do Trabalho e de gritante impropriedade porque o empregado ao ingressar em juízo, não apenas reclama, mas exerce um direito do qual decorrem múltiplas e conexas relações unificadas num procedimento constituído de uma sequência de atos e termos. A persistir essa denominação, também os processos movidos pelo empregador contra o empregado teriam o mesmo nome. É estranho falar em reclamação do empregador contra o seu empregado. Reconheça-se, no entanto, que essa expressão é usual.²⁸

É oportuno destacar, entretanto, que o termo “reclamação” é adotado, também, na Constituição Federal como instrumento processual para preservação da competência e garantia da autoridade das decisões do Supremo Tribunal Federal (art. 102, I, 1), do Superior Tribunal de Justiça (art. 105, I, f) e do Tribunal Superior do Trabalho (art. 111-A, II, §3º), sendo os sujeitos ativo e passivo destas relações processuais denominados de reclamante e reclamado, respectivamente, tal qual no processo do trabalho.

Outro termo técnico-processual da CLT que merece algumas linhas a seu respeito é *decisão*, utilizado como sinônimo de sentença, como lavrado em seu art. 831 dispondo que “a decisão será proferida depois de rejeitada pelas partes a proposta de conciliação.” Até aí não haveria desconforto para o léxico processual trabalhista, mas o legislador utiliza neste mesmo dispositivo, em seu § 5º, o vocábulo *sentença*, estabelecendo que “intimada da sentença, a União poderá interpor recurso relativo à discriminação de que trata o § 3º deste artigo”, criando, assim, uma salada vocabular de termos cíveis e trabalhistas no texto da CLT, o que se mostra inconveniente para o ensino jurídico e para a sedimentação do vocabulário processual laboral, podendo até mesmo gerar dúvidas para o iniciante no estudo do processo do trabalho, que não saberia, em um primeiro momento, se esses dois termos seriam equivalente entre si ou se teriam significados diferentes.

A esse propósito, afirma o art. 11, II, b, da Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998, que para se obter mais precisão na redação de disposições normativas, deve-se expressar a ideia, quando repetida no texto, por meio das mesmas palavras, evitando o emprego de sinonímia.²⁹

A utilização de nomenclatura específica para o exercício da atividade jurisdicional na composição de conflitos de interesses no campo da relação capital-trabalho visou fortalecer

²⁸ NASCIMENTO, 2002, p. 296.

²⁹ BRASIL. *Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998*. Dispõe sobre a elaboração, a redação, a alteração e a consolidação das leis, conforme determina o parágrafo único do art. 59 da Constituição Federal, e estabelece normas para a consolidação dos atos normativos que menciona. Diário Oficial da União. Brasília, 27 fev. 1998. DF, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp95.htm. Acesso em: 11 abr. 2022.

o então incipiente Direito Processual do Trabalho que começava a exsurgir do Direito Processual Civil nos idos de 1940, mas essa opção sempre recebeu críticas ácidas, como se reproduz abaixo:

São sobretudo desagradáveis as dessemelhanças terminológicas entre o processo do trabalho e o processo comum. Bem sabemos que esse fato teve como causa a criação dos órgãos da Justiça do Trabalho, na década de 40, como um simples braço do Poder Executivo. Os autores da CLT, então, não se animaram a utilizar o vocabulário do antigo CPC de 1939. Contudo, transcorrido meio século de vigência da CLT, é tempo mais que suficiente para promover-se a unificação da terminologia no direito processual.³⁰

Sem desmerecer a afirmativa acima transcrita, é pertinente dizer que a sugerida unificação terminológica não precisaria ser ampla e irrestrita entre esses ramos do direito processual, devendo ser preservados em cada ramo específico, entre outros, os nomes dos recursos, pois isso permite visualizar de imediato a qual ramo do direito processual se refere, *e.g.*, “agravo de petição” e “recurso de revista”, que são específicos do processo do trabalho.

Em sentido contrário, o recurso de embargos de declaração, por sua vez, é comum a todos os ramos do direito processual e transita por todos eles com a mesma denominação, prazos, requisitos e finalidades, devendo assim ser mantido.

Uma atenção especial deve ser dedicada ao vocábulo “notificação” utilizado na CLT em seu Título X (Do processo judiciário do trabalho), Capítulo III (Dos dissídios individuais), Seção I (Da forma de reclamação e da notificação), o qual teria, a uma primeira vista, o mesmo significado que o vocábulo “citação” previsto no artigo 238 do CPC, como sendo “o ato pelo qual são convocados o réu, o executado ou o interessado para integrar a relação processual”.

Entretanto, enquanto no processo civil a citação se direciona somente àquele que figurará no polo passivo da relação processual, no processo do trabalho a notificação tem uma dimensão dúplice, pois pode alcançar os figurantes de ambos os polos dessa mesma relação.

Para embasar essa afirmação deve ser observado, em um primeiro momento, o disposto no art. 841 da CLT, determinando que após a propositura da ação pelo reclamante, deverá ser enviada notificação ao reclamado para comparecer à audiência:

³⁰ SAAD, Eduardo Gabriel. *Direito processual do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1998, p. 391.

Art. 841. Recebida e protocolada a reclamação, o escrivão ou secretário, dentro de 48 (quarenta e oito) horas, remeterá a segunda via da petição, ou do termo, ao reclamado, notificando-o ao mesmo tempo, para comparecer à audiência do julgamento, que será a primeira desimpedida, depois de 5 (cinco) dias.

A notificação neste artigo tem o mesmo sentido de *citação* (do réu) no processo civil. Entretanto, o reclamante, por sua vez, também será notificado da data, hora e local da audiência quando da propositura da ação, como disposto no parágrafo 2º do dispositivo acima referido:

Art. 841 da CLT.

§ 2º - **O reclamante será notificado** no ato da apresentação da reclamação ou na forma do parágrafo anterior. (negritos acrescentados).

A notificação em relação ao reclamante tem o mesmo sentido da intimação do Código de Processo Civil, como definido em seu art. 269 (“dar ciência a alguém dos atos e dos termos do processo.”).

Diferentemente do CPC, a CLT não adota a sistemática de definir os termos técnico-processuais que utiliza, mas em decorrência do exposto é possível inferir que o vocábulo notificação caracteriza um ato processual que pode ser direcionado tanto ao reclamante quanto ao reclamado, tendo uma dimensão híbrida entre citação e intimação, o que torna aconselhável manter a sua utilização nos atos processuais trabalhistas e no ensino do Direito Processual do Trabalho, sem com isso desistir da proposta de *lege ferenda* de utilização no processo do trabalho da terminologia do processo civil – sempre que cabível, como já ressaltado.

Um adicional detalhe no tocante à terminologia técnico-processual é a inconveniência de se utilizar o recurso de nome “agravo de instrumento” com diferentes definições e finalidades no processo civil e no processo do trabalho.

Neste sentido, o agravo de instrumento no CPC é recurso contra decisões interlocutórias (art. 1.015) – possibilidade inexistente no processo do trabalho – enquanto na CLT a sua previsão (art. 897, b/CLT) é para destrancamento de recurso com seguimento denegado, como comentado na doutrina:

O agravo de instrumento pode ser interposto contra decisão que nega processamento do recurso ordinário, de revista,

extraordinário, adesivo e do agravo de petição. Em suma, é utilizado para destrancar recurso ao qual foi negado processamento pelo órgão *a quo*, em um primeiro juízo de admissibilidade.³¹

Essa duplicidade de definições e finalidades do agravo *de instrumento* nesses dois ramos do direito processual deveria ter sido evitada pelo legislador, pois ela é fonte de dúvidas, não apenas para o estudante, mas também para o profissional do direito.

Doutrinadores de escol recomendam a atualização da terminologia do processo do trabalho e a sua adaptação à linguagem do processo civil, com as cautelas necessárias:

Desde logo, resultaria dessa uniformização a vantagem de mais fácil entendimento do processo trabalhista por todos os advogados. Como é pela palavra que a comunicação de ideia se faz, a diversidade de terminologia cria um obstáculo para os que não estão familiarizados com os processos trabalhistas e isso não nos parece ser bom.³²

É desolador, entretanto, constatar o descaso do legislador ao não atualizar a terminologia utilizada na CLT, uniformizando-a com a terminologia do CPC, sendo recomendável destacar, adicionalmente, que em vários dispositivos da CLT ainda há referências ao tempo em que os órgãos da Justiça do Trabalho eram compostos por juízes togados e juízes classistas.

Ilustrando o afirmado, o Título VIII da CLT – que trata da Justiça do Trabalho – está impregnado de menções ao Juiz Presidente da Junta de Conciliação e Julgamento e aos vogais (juízes classistas); os arts. 844 e 852-B, III, § 1º se referem ao “arquivamento da reclamação”, quando já passou da hora de ser utilizada a expressão “extinção do processo sem resolução do mérito”, constante do CPC.

O vocábulo “arquivamento” indica ato tipicamente administrativo, não sendo recomendável utilizá-lo em texto legal de direito processual, como criticado pela doutrina:

[...] arquivamento quer dizer colocar os autos do processo no arquivo, que a qualquer momento poderá ter retomado o seu curso. O processo vai mesmo é ser extinto sem julgamento de mérito, em razão de que o empregado não poderá dar andamento a esse processo, mas ingressar com outro. Arquivo

³¹ SANTOS, Enoque Ribeiro dos; HAJEL FILHO, Ricardo Antonio Bittar. *Curso de direito processual do trabalho*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2020, p. 627.

³² NASCIMENTO, 2002, p. 317.

é o lugar para onde irão os autos, implicando, portanto, o arquivamento.³³

Avançando na abordagem histórica – ainda que a passos largos – pode-se ter como última referência para a cristalização do Direito Processual do Trabalho o ano de 1943, quando foi editada a Consolidação das Leis do Trabalho, a qual contém uma característica formal inovadora por dispor em um único texto de regras de direito material (do trabalho) e regras de direito processual (do trabalho).

Essa originalidade da CLT – de tratar de normas materiais e processuais em um único texto legal – permanece na atualidade e contribui para firmar o entendimento de que esses ramos do direito podem estar contidos, perfeitamente, em um único diploma legal.

Talvez copiando a CLT nessa característica, cabe mencionar o Código Brasileiro de Justiça Desportiva, que trata tanto do direito material desportivo quanto do direito processual desportivo.

Desgarrando-se do processo civil – embora admitindo a sua aplicação subsidiária e supletiva por força do disposto no art. 15 do Código de Processo Civil, combinado com o disposto no art. 769 da CLT – foi traçado na Consolidação das Leis do Trabalho um procedimento específico e simplificado para ser utilizado quando da aplicação do direito aos casos concretos apresentados para processo e julgamento de dissídios individuais.

Uma vez que o foco desta tese está centrado no procedimento ordinário de dissídios individuais no Direito Processual do Trabalho, é conveniente para avançar em sua abordagem fazer uma revisão conceitual a respeito de processo e procedimento, como se discorrerá no próximo item.

³³ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito processual do trabalho*. 34. ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 268.

3 PROCESSO E PROCEDIMENTO

Embora o vocábulo *processo* seja polissêmico, em qualquer contexto em que seja utilizado – tanto no meio popular quanto no meio jurídico – tem ele o sentido de algo que não se resume a um único ato, mas a uma sequência de atos praticados ao longo de sua duração, os quais são preparatórios para um ato final, que o encerra.

Derivado do latim, *procedere*, o termo processo tem suas raízes etimológicas relacionadas à ideia de *marcha adiante*, observando-se um movimento dialético dirigido a determinado fim, movimento este composto por um conjunto de atos logicamente coordenados, mediante a ação de órgãos da jurisdição, tendentes à pacificação social.³⁴

Não cabe aqui discutir se a função jurisdicional do Estado consegue por meio do processo judicial produzir a *pacificação social* esperada, pois não é este o foco desta tese; de qualquer modo, é pertinente transcrever a ressalva neste sentido, aposta por Rosemiro Pereira Leal aos limites práticos da atividade jurisdicional:

A jurisdição, como atividade monopolística de o Estado reconhecer o direito (art. 5º, XXXV, da CF/1988), não traz em seu arcabouço garantias pela figura do juiz (ainda que íntegro, sapiente e culto) de criação do direito ou de “asegurar la justicia, la paz social y demás valores jurídicos”, como ensinou Couture, porque a jurisdição (judicação), por si mesma, não pressupõe critérios de julgar ou proceder, mas atividade de decidir subordinada ao dever de fazê-lo segundo os princípios fundamentais do processo.³⁵

Essa questão de fundo é muito rica do ponto de vista ideológico e pode ser objeto de desenvolvimento de muitos trabalhos acadêmicos, mas não haverá espaço para a sua abordagem neste texto em decorrência de sua limitação à abordagem dogmática do processo e dos procedimentos jurisdicionais, apesar de assim fazendo, correr o risco de ser rotulado pelo autor acima referenciado como sendo instrumentalista.

Os estudos sobre processo ganharam ao longo do tempo autonomia em relação ao direito material e transformaram o Direito Processual em um ramo indispensável do estudo do

³⁴ DELLORE, Luis. et al. *Teoria geral do processo contemporâneo*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2018, p. 276.

³⁵ LEAL, Rosemiro Pereira. *Teoria geral do processo: primeiros estudos*. 14. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2018, p. 48.

direito como um todo.

Desde o momento em que, em antigas eras, se chegou à conclusão de que não deviam os particulares fazer justiça pelas próprias mãos e que os seus conflitos deveriam ser submetidos a julgamento de autoridade pública, fez-se presente a necessidade de regulamentar a atividade da administração da Justiça. E, desde então, surgiram as normas jurídicas processuais.³⁶

Levando-se em conta a clássica trilogia estrutural da Teoria Geral do Processo (ação-jurisdição-processo) formulada no ano de 1963 pelo processualista argentino Ramiro Podetti por meio de sua obra intitulada “Teoria y tecnica del proceso civil y trilogia estructural de la ciencia del proceso civil”, torna-se necessário para os objetivos deste trabalho dedicar uma atenção diferenciada ao processo, eis que em torno dele estão agregados os conhecimentos fundamentadores da tese aqui desenvolvida.

Associa-se à palavra *processo*, no campo do Direito Processual, a palavra *procedimento*, tendo daí surgido intensos embates doutrinários sobre o sentido de uma e de outra, semelhantes à histórica polêmica entre Windschied e Mhuter havida na Alemanha na segunda metade do Século XIX a respeito da *actio* romana, tendo aquela polêmica resultado na superação da *teoria imanentista do direito de ação* e viabilizado o surgimento dos pensamentos *autonomistas*, tanto do direito de ação, propriamente dito, quanto do próprio direito processual em si, em relação ao direito como um todo.³⁷

Foram tecidas ao longo do tempo várias teorias para explicar a *natureza jurídica* desse fenômeno jurídico e, assim, definir se ele estaria inserido em algumas figuras conhecidas do direito ou se constituiria, por si só, uma categoria especial.³⁸

Existe opinião doutrinária de que com a maturação e solidificação do Direito Processual como ramo autônomo do direito, já não há muito interesse na pesquisa a respeito da natureza jurídica do processo e nem “a obrigatoriedade de encaixar, com rigor, o processo num dos conceitos jurídicos clássicos, podendo ser encarado sob o prisma simplesmente de ‘conceito jurídico autônomo’, próprio do ramo de direito em que atua.”³⁹

Além disso, por não terem conseguido explicar, satisfatoriamente, a natureza

³⁶ THEODORO JÚNIOR, 2017, p. 22.

³⁷ LIMA, Fernando Antônio Negreiros. *Teoria geral do processo judicial*. São Paulo: Atlas, 2013, p. 393.

³⁸ BALDERRAMA, Elva Lizeth Moreno. *Teoria general del proceso*. 2021. Disponível em: <https://www.academia.edu/45630917>. Acesso em: 3 jul. 2022. p. 91

³⁹ THEODORO JÚNIOR, 2017, p. 167.

jurídica do processo, a maioria dessas teorias já não ostenta nenhum atrativo para a Teoria Geral do Processo, embora ainda possam ser abordadas no campo da História do Direito, como é o caso, notadamente, das teorias contratualistas e institucionalistas do processo, entre outras.

Levando em conta essas ressalvas, não serão aqui dissecadas todas essas teorias porque isso geraria uma abordagem muito extensa que poderia causar um indesejável distanciamento do objetivo principal deste trabalho, antes enunciado.

Entretanto, visando o estabelecimento de um referencial teórico para dar sustentação a esta tese, é recomendável destacar os aspectos principais da *teoria do processo como relação jurídica*, apresentada no ano de 1868 pelo alemão Oskar von Bülow em sua obra intitulada *Teoria das exceções processuais e os pressupostos processuais*, a qual afirmava que o processo conteria uma relação jurídica autônoma em relação ao vínculo do direito material entre os litigantes, dinâmica e em constante movimentação entre autor, juiz e réu, cuja constituição estaria sujeita a determinados requisitos, denominados pressupostos processuais, que sua verificação haveria de ser realizada em procedimento prévio e autônomo.

A caracterização dessa relação jurídica autônoma decorreria dos poderes, direitos, faculdades e os correlatos deveres, obrigações e sujeições atribuídos tanto às partes litigantes quanto ao Estado-juiz.⁴⁰

Essa relação jurídica exsurge do processo vinculando as partes litigantes e o Estado-juiz diferiria da relação jurídica versante sobre o direito material objeto do conflito entre as partes e se caracterizaria pelos sujeitos processuais (autor, juiz e réu) que não seriam os mesmos do conflito de direito material (credor e devedor); pelo seu objeto – a prestação jurisdicional – em vez do bem da vida objeto do conflito entre as partes e, como última caracterização, pelos seus pressupostos (pressupostos processuais), que seriam independentes dos pressupostos de constituição da relação jurídica de direito material.⁴¹

Ainda que a abordagem da relação processual entre os principais personagens figurantes no processo deitasse raízes na época do direito romano privado e já tivesse sido feita por outros autores contemporâneos a Bülow, há que se ressaltar que o mérito de sua teoria decorreu da sua proposta de sistematização da relação processual e não da existência da relação processual em si.⁴²

⁴⁰ MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. *Novo curso de processo civil: teoria do processo civil*. v. 1. 2. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2016. p. 428.

⁴¹ CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel de. *Teoria geral do processo*. 21. ed. São Paulo: Malheiros, 2004. p. 288.

⁴² PINTO, David de Souza de Paula. *Teorias do processo: as diferentes visões teóricas que surgiram no decorrer da história do direito*. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/64835180/>. Acesso em: 10 abr. 2022.

Neste sentido, o comentário doutrinário abaixo transcrito:

A importância da obra de Bülow foi a de sistematizar, embora a partir da teoria da relação jurídica já edificada pelo direito privado – mas com base nas premissas de autonomia do processo em relação ao direito material e da sua natureza pública – a existência de uma relação jurídica processual de direito público formada entre as partes e o Estado, evidenciando os seus pressupostos e os seus princípios disciplinadores.⁴³

Como o campo teórico-processual é fértil para a germinação de novas propostas de pensamento jurídico, surgiu mais recentemente, em 1978, uma teorização diferente a respeito da natureza jurídica do processo, lançada pelo Professor italiano Elio Fazzalari, conhecida como *Teoria do processo como procedimento em contraditório*, a qual utiliza como pedra de toque, em vez da relação jurídica, a observância do princípio do contraditório entre os litigantes, afirmando que processo é o procedimento do qual participam, em contraditório, as partes interessadas e destinatárias do provimento.⁴⁴

Elio Fazzalari, jurista italiano, combateu a introdução da relação jurídica processual no conceito de processo, propondo sua substituição pelo contraditório. Utiliza o vocábulo “módulo processual”, representado pelo procedimento realizado em contraditório, propondo que se passe a considerar como elemento do processo essa abertura à participação, que é constitucionalmente garantida. Assim, o processo seria “o procedimento realizado mediante o desenvolvimento da relação entre seus sujeitos, presente o contraditório”.⁴⁵

Efetivamente, os atos praticados pelas partes e pelo julgador ao longo de um rito processual são balizados, necessariamente, pelos princípios do contraditório e da ampla defesa, pois se assim não fosse, não haveria amparo para afirmar a regência do processo pelo constitucional princípio do devido processo legal, do qual decorrem todos os demais princípios processuais, como é pacífico, tanto na doutrina quanto na jurisprudência:

O princípio fundamental de todo processo, sustentáculo de todos os princípios que lhe são inerentes, é o devido processo legal, consagrado pelo art. 5º, LIV, da Constituição, dispondo que: ‘Ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem

⁴³ MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. 2016, p. 428.

⁴⁴ ALMEIDA, Cleber Lúcio de. *Direito processual do trabalho*. Belo Horizonte: Del Rey, 2006, p. 269.

⁴⁵ DELLORE, Luis. *et al. Teoria geral do processo contemporâneo*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

o devido processo legal’, aplicável tanto ao processo penal quanto ao processo civil *lato sensu* (sentido amplo), ao civil *stricto sensu* (sentido estrito), ao trabalhista, ao eleitoral, ao tributário etc.⁴⁶

Para outros, “o processo, atualmente, é o próprio procedimento, mas não apenas, como quer Fazzalari, o procedimento realizado em contraditório – até porque essa exigência é óbvia e inegável, mas igualmente o procedimento idôneo às tutelas dos direitos prometidas pelo direito material para o caso concreto.”⁴⁷

Não há, portanto, pertinência para supor que a teoria da relação jurídica impeça ou restrinja a observância do contraditório ao longo do processo judicial, uma vez que este princípio fundamental é intrínseco ao próprio procedimento jurisdicional. Além disso, o processo para existir, validamente, necessita de um procedimento e este, por sua vez, em um Estado de direito democrático é regido pelo contraditório e pela ampla defesa.

A intenção de Fazzalari de inovar a concepção de processo negando-lhe a natureza de relação jurídica e negando ao procedimento a qualidade de sistematização prática dos diversos atos que compõem a marcha processual levou Humberto Theodoro Júnior a afirmar que o pensamento *fazzalariano* “não encontra ressonância na obra da grande maioria da doutrina processual brasileira, que continua a ver no processo uma relação jurídica e, no procedimento, sua manifestação extrínseca, sua realidade fenomenológica perceptível.”⁴⁸

Mencionado autor reproduz o entendimento de Cintra-Grinover-Dinamarco favorável à teoria do processo como relação jurídica:

[...] “não existe razão para abandonar a teoria tradicional, em face das objeções de Fazzalari, pois o fato de as partes terem poderes e faculdades no processo, ao lado de deveres, ônus e sujeição, significa, de um lado, estarem envolvidas numa relação jurídica; de outro, significa que o processo é realizado em contraditório. Não há qualquer incompatibilidade entre essas duas facetas da mesma realidade”. De tal sorte, concluem os processualistas aludidos, “é lícito dizer, pois, que o **processo é o procedimento realizado mediante o desenvolvimento da relação entre seus sujeitos, presente o contraditório**”.⁴⁹ (negritos acrescentados).

⁴⁶ ALVIM, José Eduardo Carreira. *Teoria geral do processo*. 21. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018. p. 153.

⁴⁷ MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. 2016. p. 456.

⁴⁸ THEODORO JÚNIOR, 2017, p. 165.

⁴⁹ CINTRA, Antônio Carlos Araújo; GRINOVER, Ada Pelegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. *apud* THEODORO JÚNIOR. 2017. p. 165.

Cabe observar que os autores acima referidos incorporaram à clássica definição de processo, a contribuição de Fazzalari, de obrigatória presença do contraditório no procedimento.

Arrematando, Theodoro Júnior realça em defesa da teoria da relação jurídica, sua adequação didática:

A concepção que permitiu a elaboração científica do direito processual moderno foi, inquestionavelmente, a do processo como relação jurídica de direito público, distinta da relação de direito material, que constitui o seu objeto, e que continua sendo a que, para fins didáticos, melhor serve à compreensão do processo como instrumento de atuação do Estado na composição dos litígios.⁵⁰

Essa concepção do processo como *instrumento* da jurisdição levou à rotulação dos defensores e seguidores da teoria da relação jurídica como instrumentalistas, a qual não é muito meritória, pois induz a uma visão teórica meramente operacional, eis que no entendimento constitucionalista “o direito de ação instaura o procedimento e não a jurisdição, logo, é esta instrumento do processo e não vice-versa.”⁵¹

O procedimento judicial (que é historicamente prototípico de seus derivados: o administrativo e o legiferativo, inclusive os atos de gestão estatal) tem sua origem na *actio* romana que, percorrendo séculos, chegou até nós na contemporaneidade por revisitações teóricas (ideológicas?!) de Bülow a Chiovenda e deste a Liebman, que as divulgou por uma visão eclética no Brasil, assumindo a denominação corrente de “instrumentalidade processual”, daí a expressão que bem caracteriza o elenco de processualistas (epígonos) que se formou em torno dessas concepções com o rótulo de “escola instrumentalista de São Paulo”, porque foi pelas fontes paulistanas que o ensino do processo jurídico se firmou no Brasil no século XX.⁵²

Superados os debates doutrinários sobre as concepções teóricas a respeito da natureza jurídica do processo, impõe-se a necessidade de caminhar avante – como é ínsito ao próprio processo – o que exige uma opção para fundamentação teórica deste trabalho, sendo

⁵⁰ THEODORO JÚNIOR, 2017, p. 166.

⁵¹ LEAL, Rosemiro Pereira. *Teoria geral do processo: primeiros estudos*. 14. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2018, p. 135.

⁵² *Ibid.*, p. 63.

isto feito, sem desprezar ou menosprezar as contribuições das teorias constitucionalistas do processo, em favor da teoria do processo como relação jurídica, a qual é adotada pelo Código de Processo Civil brasileiro e desfruta da preferência da doutrina clássica e da quase unanimidade de autores brasileiros.⁵³

Assim sendo, o termo técnico-jurídico *processo* será utilizado nesta tese, sinteticamente, como “instrumento mediante o qual o Estado exerce sua função jurisdicional” e *procedimento*, por sua vez, como a “forma com que esse instrumento se apresenta exteriormente”.⁵⁴

Há entre os autores pesquisados neste trabalho a sugestão de uma interessante metáfora sobre as tesouras para ilustrar a pertinência dos conceitos de processo e de procedimento, dizendo que existem tesouras para várias finalidades, tais como tesoura para o corte de unhas, tesouras cirúrgicas, tesoura para cabelo, tesoura para cortar grama e tesouras para cozinha. Concluindo, afirma:

Há, em resumo, toda uma gama de tesouras de formatos distintos, em razão das suas finalidades, ainda que o instrumento continue a ser o mesmo, essencialmente único. Assim ocorre, também – permita-se o recurso à metáfora – com o instrumento *processo*. Este é um só, mas apresenta-se sob múltiplas formas. O procedimento é a forma do processo, o qual ostenta diversos *procedimentos* para atender às incontáveis necessidades a que deve fazer frente.”⁵⁵

Como visto, embora intrincados entre si, processo e procedimento têm conceitos e significados diferentes, “sendo condenável seu emprego como se fossem vocábulos sinônimos”.⁵⁶

Na mesma linha de pensamento, *processo* é definido por Humberto Theodoro Júnior como o “*método ou sistema de atuação dos órgãos especializados da função jurisdicional do Estado, delimitador do exercício dessa função para evitar a sua atuação discricionária, desde a petição inicial até a decisão final, o que caracterizará o procedimento jurisdicional*”⁵⁷:

Entre o pedido da parte e o provimento jurisdicional se impõe a prática de uma série de atos que formam o procedimento

⁵³ MARINONI; ARENHART; MITIDIERO, 2016, p. 427.

⁵⁴ LIMA, 2013, p. 581.

⁵⁵ Ibid., p. 581.

⁵⁶ SAAD, Eduardo Gabriel. *Direito processual do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1998, p. 63.

⁵⁷ THEODORO JÚNIOR, 2017, p. 162

judicial (isto é, a forma de agir em juízo), e cujo conteúdo sistemático é o processo.⁵⁸

João Mendes de Almeida Júnior assegura que “uma coisa é o processo, outra é o procedimento. O processo é uma direção no movimento; o procedimento é o *modo* de mover e a *forma* em que é movido o ato. [...] Assim, a prática forense é um procedimento que consiste no modo de fazer, a forma em que é feito o ato forense.”⁵⁹

No mesmo sentido, Carlos Henrique Bezerra Leite afirma:

Não se confundem, pelo menos do ponto de vista conceitual, processo e procedimento. O processo constitui-se de um conjunto de atos processuais que vão se sucedendo e de forma coordenada dentro da relação processual, até atingir a coisa julgada. Já o procedimento, o rito, é a forma, o modo, a maneira como os atos processuais vão se projetando e se desenvolvendo dentro da relação jurídica processual. Procedimento, pois, é o *modus faciendi* do processo. É o aspecto exterior do processo.⁶⁰

É primordial que o profissional do direito saiba manusear com segurança esses dois institutos, como afirmado na doutrina, reiteradamente:

É por meio da distinção entre processo e procedimento que o operador do Direito diferencia a Teoria do Processo da prática forense. Estar ciente de que o objeto de estudo é o processo e não o procedimento significa pensar criativamente a disciplina, em vez de simplesmente reproduzir a realidade prática a que se acostumou ou que já se experimentou na profissão, já que o procedimento diz respeito à realidade corpórea da disciplina, correspondendo a um dos elementos que compõem o Direito Processual.⁶¹

Não se deve, entretanto, visualizar esses dois institutos do Direito Processual como sendo o processo algo estático em relação ao procedimento, pois ambos contribuem para o exercício da função jurisdicional, como se adverte:

⁵⁸ THEODORO JÚNIOR, 2017, p. 162.

⁵⁹ ALMEIDA JÚNIOR, João Mendes. 1960 *apud* LIMA, Fernando Antônio Negreiros. *Teoria geral do processo judicial*. São Paulo: Atlas, 2013, p. 580.

⁶⁰ LEITE. Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. 20. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. p. 438.

⁶¹ RODRIGUES, Horácio Wanderlei; LAMY, Eduardo de Avelar. *Teoria geral do processo*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2018, p. 10.

Na verdade, o procedimento está para o processo assim como o processo está para a jurisdição, no sentido de que se os fins da jurisdição são realizados através do processo, este somente concretizará aqueles se o procedimento estiver apto a proporcionar tal significado e dimensão ao processo.⁶²

Os Códigos de processo traçam um procedimento padrão para ser utilizado para a maioria das pretensões de direito material deduzidas em juízo, nominados por uns como *procedimento comum* e por outros como *procedimento ordinário* e ao lado desse procedimento padrão são previstos alguns (ou vários) *procedimentos especiais* para pretensões mais específicas em função do direito material envolvido na causa, levando-se em conta para esses últimos a previsão de um ou mais atos processuais que serão praticados ao longo do iter procedimental, diferenciando-os do procedimento comum:

Em tema de procedimento, a técnica legislativa usualmente seguida é de começar-se pela definição de um padrão, de um modelo procedimental minuciosamente regulado e em geral estruturado em fases lógicas nítidas – ao qual se atribui a qualificação de ordinário – e daí partir para a configuração dos casos em que razões de vária ordem determinam a introdução de modificações no modelo básico.⁶³

De maneira geral, mas não necessariamente, são as especificidades do direito material objeto da causa deduzida em juízo que levam o legislador a criar procedimentos diferenciados do procedimento comum, com o objetivo de adequá-los àquelas especificidades. Diferenciando-se do que é *comum*, passam a ser considerados *especiais*:

Lato sensu, sem levar-se em conta a nomenclatura adotada por qualquer sistema jurídico em particular, todos esses procedimentos não ordinários podem ser qualificados como especiais, na medida em que representam um desvio do modelo geral.⁶⁴

Os procedimentos se desenvolvem, portanto, com maior ou menor complexidade de atos, dependendo do litígio em si. Ao somatório de atos praticados durante o seu desenvolvimento é que se denomina processo.

⁶² MARTINS, Sandro Gilbert. *Processo, procedimento e ato processual: o plano da eficácia*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012, p. 3.

⁶³ FABRÍCIO, Adroaldo Furtado. 1984 apud LIMA, Fernando Antônio Negreiros. *Teoria geral do processo judicial*. São Paulo: Atlas, 2013, p. 584.

⁶⁴ *Ibid.*, p. 584.

Enquanto o processo é uma unidade, como relação processual em busca da prestação jurisdicional, o procedimento é a exteriorização dessa relação e, por isso, pode assumir diversas feições ou modos de ser. A essas várias formas exteriores de se movimentar o processo aplica-se a denominação de *procedimentos*.⁶⁵

Os procedimentos podem ser mais concisos ou mais elásticos em relação ao procedimento comum, daí surgindo as denominações *procedimento sumário* ou *sumaríssimo*, ao lado dos procedimentos *especiais*:

Enquanto o processo engloba todo o conjunto de atos que se alonga no tempo, estabelecendo uma relação duradoura entre os personagens da relação processual, o procedimento consiste na forma pela qual a lei determina que tais atos sejam encadeados. Às vezes, em sequência mais concisa, mais rápida: diz-se então que o procedimento é **sumário**; às vezes, de forma mais larga, com mais amplitude, caso em que será **ordinário**; por fim, encadeados de maneira diferente da convencional, caso em que o procedimento será **especial**. Uma coisa é o conjunto de atos; outra, a forma mais ou menos rápida, comum ou incomum, pela qual eles se encadeiam no tempo.⁶⁶ (Negritos acrescentados).

Antes de encerrar este capítulo é conveniente mencionar que não tendo o atual Código de Processo Civil mantido o processo cautelar existente no CPC de 1973, restaram-lhe o processo de conhecimento e o processo de execução, servindo o primeiro deles para definir por meio da prestação jurisdicional o direito subjetivo das partes litigantes, enquanto no processo de execução a função jurisdicional se destina a realizar, materialmente, um direito subjetivo já reconhecido pelo ordenamento jurídico, podendo haver expropriação de bens do executado em benefício do exequente se o executado não adimplir a sua obrigação voluntariamente.

Em decorrência do exposto, considerando assentadas a conceituação e as diferenças entre esses dois institutos – processo e procedimento – que se inter-relacionam no exercício da função jurisdicional do Estado, é possível passar a tratar, especificamente, dos procedimentos utilizados nos dissídios individuais trabalhistas, para, ao final, demonstrar a unicidade do procedimento ordinário no Direito Processual do Trabalho.

⁶⁵ THEODORO JÚNIOR, 2017, p. 755.

⁶⁶ GONÇALVES, Marcus Vinícius Rios. *Direito processual civil esquematizado*. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 154.

4 PROCEDIMENTOS EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS NO PROCESSO DE CONHECIMENTO TRABALHISTA

O dissídio individual entre empregado e empregador foi contemplado no processo do trabalho gizado na Consolidação das Leis do Trabalho com um único procedimento e referido rito não recebeu uma denominação no texto legal, como ocorre com os procedimentos previstos no Código de Processo Civil.

A CLT regula a matéria processual trabalhista no seu **Título X** (Do Processo Judiciário do Trabalho), fracionado em oito Capítulos, sendo de interesse direto para o desenvolvimento desta tese o seu Capítulo III – Dos Dissídios Individuais, o qual contém quatro Seções: I – Da forma das reclamações e da notificação; II – Da audiência de julgamento; II-A – Do procedimento sumaríssimo; Seção III – Do Inquérito para apuração de falta grave.

No plano do dissídio coletivo – conflito de interesses entre entidades sindicais profissionais e empresariais – há um procedimento próprio, diferenciado, mas a sua existência não interfere no objeto de estudo desta tese, que são os dissídios trabalhistas individuais, caracterizados pelo conflito de interesses entre empregado e empregador.

Mesmo que exista litisconsórcio, seja ativo, passivo ou misto, isso não altera a caracterização da demanda como sendo um dissídio individual.

O uso do vocábulo dissídio é criticado na doutrina, sob o entendimento de que, embora seja o termo adotado na CLT com a conotação de dissensão, divergência, conflito, “ele significa *lide*, que é o momento antecedente da relação jurídica processual e, exatamente, a sua causa eficiente, sendo portanto, inadequado e pouco técnico à luz da linguagem contemporânea processual”, ressaltando-se, entretanto a orientação no sentido de se utilizar a expressão *dissídio individual* a fim de manter harmonia com a terminologia legal.⁶⁷

Como assentado na doutrina processual civil, há uma diferença entre *lide* e *causa*, sendo que o termo *lide* é definido como conflito de interesses entre as partes de uma relação de direito material e à apresentação da lide em juízo é que se denomina *causa*:

Como a lide é fato anterior ao processo e pressuposto do exercício do direito de ação, sua existência não depende, naturalmente, da relação processual. Uma vez, contudo, que essa lide pode integrar-se de várias questões, e que o juiz só a apreciará segundo os seus aspectos que forem revelados no processo, temos duas realidades distintas: a lide (fato pré-processual) e a causa (questão litigiosa deduzida no processo).

⁶⁷ NASCIMENTO, 2002, p. 295.

Considera-se causa, portanto, em direito processual, a lide ou questão agitada entre os litigantes em juízo, como já ensinava Pedro Lessa.⁶⁸

Parece que a diferenciação conceitual entre lide e causa é coerente, terminologicamente falando, cabendo acrescentar que o CPC utiliza a expressão “valor da causa” e vez de “valor da lide”, razão pela qual será essa diferenciação levada em conta na exposição desta tese.

O entendimento doutrinário dominante no Direito Processual do Trabalho é o de que há no processo de conhecimento trabalhista de dissídio individual os procedimentos ordinário, sumário, sumaríssimo e alguns procedimentos especiais, tais como o inquérito para apuração de falta grave de empregado com estabilidade e a ação rescisória.

O procedimento especial, como intui o próprio nome, é algo que se diferencia do comum por algumas características que o destacam:

O procedimento especial possui especificidades em relação ao procedimento ordinário, às vezes, com a modificação de apenas um simples ato processual, é utilizado para ações como inquérito judicial para apuração de falta grave (art. 853 e seguintes da CLT), dissídio coletivo (art. 856 e seguintes da CLT), ação de cumprimento (art. 872 da CLT), entre outras. Recebe esse nome por adotar práticas diferenciadas para o seu desenrolar.⁶⁹

Neste sentido, afirma Carlos Henrique Bezerra Leite que no processo do trabalho os procedimentos podem ser rotulados como comum ou especial, subdividindo o comum em ordinário, sumário e sumaríssimo, destacando que os procedimentos especiais são adotados para as ações especiais previstas na própria CLT, como o inquérito judicial para apuração de falta grave, o dissídio coletivo e a ação de cumprimento.⁷⁰

Da mesma forma se expressam Enoque Ribeiro dos Santos e Ricardo Antônio Bittar Hajel Filho, como se transcreve abaixo:

No âmbito infraconstitucional, com exceção ao inquérito para apuração de falta grave e a ação de cumprimento, não há outro procedimento individual especial tratado pela CLT.

⁶⁸ THEODORO JÚNIOR, 2017, p. 211.

⁶⁹ SANTOS; HAJEL FILHO, 2020. p. 267.

⁷⁰ LEITE, 2022, p. 440.

A ação rescisória não é tratada na CLT, mas apenas mencionada no art. 836.⁷¹

Essas afirmações estimulam um necessário contraponto, pois elas colidem com a tese aqui desenvolvida de unicidade do procedimento ordinário no processo do trabalho, para dissídios individuais.

Efetivamente, a CLT admite cabimento da ação rescisória no processo trabalhista mediante depósito prévio de 20 % (vinte por cento) sobre o valor da causa, mas remete o seu procedimento para o que estiver disposto no CPC, não chegando, assim, a ser um procedimento especial próprio do Direito Processual do Trabalho.

Com relação ao inquérito para apuração de falta grave contra empregado garantido com estabilidade – previsto nos arts. 853 a 855 da CLT – não há delineamento na própria CLT de procedimento especial para esta finalidade, restando, portanto, a aplicação do seu procedimento ordinário (que teria sido melhor nominado como comum).

O próprio art. 854 da CLT dispõe que o processo do inquérito (que a rigor é uma ação) “obedecerá às normas estabelecidas no presente Capítulo”, que é o Capítulo III, o qual trata dos “dissídios individuais”, estando nele contidos o que doutrina e jurisprudência convencionaram chamar de procedimento ordinário (arts. 837 a 852) e o (descabido) procedimento sumaríssimo (arts. 852-A a 852-I).

A provocação da jurisdição nesta ação ocorre por iniciativa do empregador, o qual deverá apresentar a reclamação por escrito à Vara do Trabalho dentro de 30 dias da data da suspensão do empregado (art. 853 da CLT), dando início com esse ato, ao roteiro procedimental do rito ordinário trabalhista.

Não há na CLT, por conseguinte, como afirmado na doutrina referida, procedimento especial para processar e julgar alegação pelo empregador de falta grave praticada por empregado que esteja desfrutando de estabilidade.

Quanto à mencionada ação de cumprimento, cabe destacar, inicialmente, que ela não é o equivalente à fase processual de cumprimento de sentença disciplinada nos arts. 513 a 538 do Código de Processo Civil.

Na realidade, sequer há na CLT a expressão “ação de cumprimento”; há apenas a previsão no seu art. 872, constante do Capítulo IV (Dos dissídios coletivos) de que na hipótese de o empregador não cumprir o que houver sido decidido pelo tribunal ou acordado entre os

⁷¹ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito processual do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2019. p. 194.

litigantes (sindicatos das categorias econômicas e profissionais) poderão os empregados ou seus sindicatos apresentar reclamação à Junta ou Juízo competente, observado o processo previsto no Capítulo II (Do processo em geral) do Título X (Do processo judiciário do trabalho), que nada mais é do que o procedimento ordinário, novamente.

Trata-se, portanto, no caso da ação de cumprimento, de processo de conhecimento de dissídio individual.⁷²

Uma vez que o mencionado Capítulo II disciplina o procedimento ordinário do processo do trabalho, há que se concluir que o procedimento a ser adotado na hipótese de ação de cumprimento é o ordinário, não havendo, por conseguinte, um procedimento especial para a aludida ação, como afirmado pela imensa maioria dos doutrinadores, notadamente os acima referidos.

Pode-se afirmar, portanto, concretamente, que não há procedimentos especiais próprios do processo do trabalho e essa lacuna de procedimentos para atender à ampliação da competência da Justiça do Trabalho ocorrida por força da Emenda Constitucional nº 45/2004⁷³ exige aplicação subsidiária de ritos previstos no CPC ou em outra norma, como sustentado na doutrina processual trabalhista:

A omissão da CLT quanto aos procedimentos especiais e à abrangência da competência jurisdicional da Justiça do Trabalho (art. 114, CF) obriga o operador do Direito, constantemente, a se socorrer dos procedimentos especiais previstos no CPC (art. 769, CLT) ou outros diplomas legais.⁷⁴

Ainda que se proceda à aplicação subsidiária ou supletiva do CPC, há divergência doutrinária sobre a maneira como deveria ocorrer essa aplicação, pois a CLT não prevê se o procedimento importado deve ser seguido na íntegra, como previsto na norma de sua origem ou se deve ser adaptado para se adequar ao procedimento padrão trabalhista:

Isso porque para uma corrente aplica-se o procedimento processual especial como estabelecido pelo legislador, por entender que a norma trabalhista é omissa e que sua alteração afetaria sua finalidade; uma segunda corrente aceita esses

⁷² SCHIAVI, 2020, p. 1504.

⁷³ BRASIL. *Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004*. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2004]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm. Acesso em: 5 jul. 2022.

⁷⁴ JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 194.

procedimentos, desde que adequados ao procedimento das reclamações trabalhistas.⁷⁵

Jogando luz sobre essa obscuridade cabe aqui mencionar a Instrução Normativa (IN) nº 27/2005⁷⁶ do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que foi elaborada para dispor, especificamente, sobre procedimentos aplicáveis ao processo do trabalho em decorrência da ampliação da competência da Justiça do Trabalho operada pela Emenda Constitucional nº 45/2004. Assim dispõe o seu primeiro artigo:

Art. 1º As ações ajuizadas na Justiça do Trabalho tramitarão pelo rito ordinário ou sumaríssimo, conforme previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, excepcionando-se, apenas, as que, por disciplina legal expressa, estejam sujeitas a rito especial, tais como o Mandado de Segurança, *Habeas Corpus*, *Habeas Data*, Ação Rescisória, Ação Cautelar e Ação de Consignação em Pagamento.

O dispositivo acima transcrito supera a mencionada divergência de entendimentos doutrinários a respeito de qual procedimento aplicar no processo do trabalho quando houver rito próprio na norma de origem.

É importante observar do dispositivo acima transcrito que o TST não se refere a um suposto rito sumário, o que permite concluir que inexistente tal procedimento no processo do trabalho.

Na linha de pensamento da tese ora desenvolvida e, cumulativamente, inexistindo, também, o procedimento sumaríssimo no processo do trabalho, resta a rito ordinário para ser aplicado a qualquer processo de conhecimento de dissídio individual trabalhista, excetuados aqueles mencionados na Instrução Normativa sob comento.

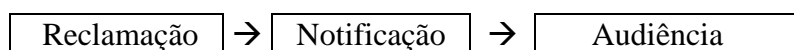
Embora não exista no Capítulo II do Título X da CLT uma seção intitulada “Dos procedimentos”, o legislador nele acrescentou – impertinente – a Seção II-A, intitulada “Do procedimento sumaríssimo”, aumentando, assim, a falta de sistematização da CLT como um todo, pois para evitar esse caos redacional deveriam ter sido criadas, também, uma seção para o procedimento sumário (se ele existisse de fato e de direito) e outra para o procedimento

⁷⁵ JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 194.

⁷⁶ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Instrução Normativa nº 27, de 15 de fevereiro de 2005*. Dispõe sobre normas procedimentais aplicáveis ao processo do trabalho em decorrência da ampliação da competência da Justiça do Trabalho pela Emenda Constitucional nº 45/2004. Diário da Justiça da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 5 jul. 2005. Seção 1, p. 116. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/3978>. Acesso em: 3 jul. 2022.

ordinário, o qual não recebeu um nome quando do seu nascimento.

A sequência dos passos a serem dados em uma demanda individual trabalhista está regulada no Capítulo III em suas Seções I e II (“Da forma de reclamação e da notificação” e “Da audiência de julgamento”, respectivamente), a qual pode ser assim representada, sinteticamente:



Pronto! Tudo se resolve na audiência!

Essa sequência sintética é o percurso padrão pelo qual qualquer dissídio individual trabalhista deve passar, nela incluídas a ação de cumprimento (de decisão de dissídio coletivo) e o inquérito para apuração de falta grave de empregado protegido pela estabilidade no emprego, como já discorrido.

A Comissão de redação da CLT composta pelos juristas José de Segadas Viana, Oscar Saraiva, Luís Augusto Rego Monteiro, Dorval Lacerda Marcondes e Arnaldo Lopes Sússekind, sequer se deu ao trabalho de nominar essa sequência de passos do então noviço processo judicial do trabalho; apenas detalhou aspectos internos dessa sequência nas disposições constantes dos seus arts. 837 a 852.

Doutrina e jurisprudência, motivadas pela terminologia constante do CPC de 1939 batizaram essa sequência de passos com o nome de procedimento ordinário, o que persiste até os dias atuais.

Adicionalmente, referida Comissão não viu necessidade de reproduzir a sistematização do CPC de 1939, pois a intenção era escrever em seu texto a sequência básica dos passos para a solução rápida, barata e despida das formalidades do Código de Processo Civil, mas sem vedar a sua eventual utilização – de forma subsidiária – para preencher alguma lacuna que pudesse vir a surgir quando da aplicação do procedimento trabalhista aos casos reais deduzidos perante a Justiça do Trabalho.

Com essa finalidade foi insculpido o art. 769 na CLT, em seu Título X, criando um *link* com o CPC:

Art. 769. Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.

É de ser observado da redação do dispositivo em destaque que a aplicação do processo civil ao processo do trabalho não decorre de mera omissão neste último, devendo haver, também, compatibilidade com as normas processuais próprias da CLT, para evitar a *cepecização* do processo do trabalho (neologismo referente à busca desenfreada de aplicação de dispositivos do processo civil no processo trabalhista), o que implicaria, inevitavelmente, em morosidade do procedimento ordinário trabalhista, desconfigurando uma de suas marcantes características que é a celeridade processual.

Por *normas do processo do trabalho* devem ser entendidas não apenas as suas regras, mas também os seus princípios, como professa a doutrina ao afirmar que “a norma é o gênero do qual se pode extrair o princípio e a regra.”⁷⁷

Princípio, no sentido jurídico, é uma norma de conteúdo abrangente, servindo de instrumento para a integração, interpretação, conhecimento e aplicação do direito positivo.⁷⁸

Embora na história do direito seja recente essa concepção doutrinária de regra e princípio como espécies do gênero norma, ela é aceita, também, na jurisprudência, como relata Maurício Godinho Delgado:

A concepção normativa dos princípios jurídicos (princípios como efetivas normas jurídicas, ao invés de meras proposições ideais) é construção doutrinária recente, que se elaborou em meio à emergência do Constitucionalismo Humanista e Social europeu de depois da Segunda Guerra Mundial. Hoje é concepção fortemente acolhida pela jurisprudência mais atualizada.⁷⁹

Francisco Gérson Marques de Lima criticava nos idos do ano de 2010 a utilização excessiva até mesmo em concursos públicos para a magistratura trabalhista, do processo comum em detrimento do processo do trabalho. Provavelmente não mais é essa a realidade atual, mas convém transcrever a opinião daquele doutrinador:

Alguns operadores jurídicos, por dominarem o processo civil e com ele terem afinidade, incorporam seus princípios e os aplicam generalizadamente, em detrimento da identidade do

⁷⁷ NUCCI, Guilherme de Souza. *Instituições de direito público e privado*. Rio de Janeiro: Forense, 2019. p. 10.

⁷⁸ *Ibid.*, 2019. p. 10.

⁷⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 168.

processo do trabalho (é a civilização). O erro vem logo desde o concurso para a magistratura, cuja sentença, p. ex., exige muito conhecimento de processo civil e pouco do histórico do processo do trabalho. Então, muitas vezes, os candidatos aprovados são os processualistas civis, que conhecem o processo do trabalho só na sua superficialidade e caem de paraquedas na Justiça do Trabalho. O resultado prático é encontrado em certos absurdos forenses, que o autor poupará esta obra do desprazer de citá-los.⁸⁰

Mauro Schiavi considera a aplicação subsidiária do processo comum ao processo do trabalho com sendo um princípio peculiar do processo do trabalho, intitulando-a como “princípio da subsidiariedade”.⁸¹

Parece-nos, *a contrario sensu*, que o que deveria ser considerado “princípio” de Direito Processual do Trabalho seria a aplicação de suas próprias normas aos seus procedimentos e não a aplicação subsidiária do processo comum a eles, a qual somente ocorreria quando da constatação da presença do binômio *omissão-compatibilidade* já previsto na CLT.

Sérgio Pinto Martins argumenta que “a especificação dos princípios do direito processual do trabalho é tarefa muito difícil, pois há dúvida sobre quais seriam esses. Cada autor enumera os seus.” Em seguida relata:

Em um congresso de processo do trabalho, o tema foi debatido: um autor indicou 20 princípios; outro, três; e um outro, apenas um. Ao se analisar os princípios arrolados, verificou-se que não havia coincidência de nenhum princípio dos indicados pelos estudiosos na matéria.⁸²

De qualquer forma, a subsidiariedade não será considerada nesta tese como sendo um *princípio* do Direito Processual do Trabalho, mas uma regra – importante - positivada na CLT e no CPC.

Ao lado da subsidiariedade do CPC, entendeu o legislador processual civil de 2015 de acrescentar a *supletividade*, como disposto no art. 15 daquele Código de Ritos, abaixo transcrito com acréscimo dos negritos:

⁸⁰ LIMA, 2010, p. 161.

⁸¹ SCHIAVI, 2020, p. 143.

⁸² MARTINS, 2013, p. 42.

Art. 15 do CPC. Na **ausência** de normas que regulem processos eleitorais, **trabalhistas** ou administrativos, as disposições deste Código lhes serão aplicadas **supletiva** e **subsidiariamente**.

Como o legislador não dispôs, expressamente, ao final do texto do CPC que estaria revogado o art. 769 da CLT, fértil ficou o terreno para as lucubrações doutrinárias a esse respeito.

Além de questionamentos doutrinários sobre eventual revogação, ainda que tácita, do art. 769 da CLT, surgiram outros sobre o sentido dos vocábulos *subsidiário* e *supletivo*; se seriam sinônimos um do outro ou se teriam aplicações em situações diferentes.

Etimologicamente, existe uma diferença entre aplicação supletiva e aplicação subsidiária. A primeira se destina a suprir algo que não existe em uma determinada legislação, enquanto a segunda serve de ajuda ou de subsídio para a interpretação de alguma norma ou mesmo um instituto.

Todavia, na prática, tem-se confundido a etimologia dessas palavras, aplicando, uma ou outra, nos dois sentidos.⁸³

Como destacado no dispositivo supratranscrito, foi mantido, inexoravelmente, o requisito da ausência de norma no processo do trabalho para permitir a aplicação subsidiária e supletiva do CPC pela justiça laboral, mas esqueceu-se o legislador, entretanto, de se referir à necessidade de *compatibilidade* entre o disposto no CPC e as normas e princípios próprios do processo trabalhista.

Retirar da aplicação subsidiária/supletiva a trava da *compatibilidade* com o processo do trabalho implica em desconfigurar, totalmente, este ramo especializado do direito processual, o que seria, em outras palavras, a absorção da justiça laboral pela justiça comum, o que não é impossível de acontecer via emenda à Constituição, mas não pela sutileza da redação de um dispositivo infraconstitucional.

Pondo uma pá de cal sobre esses questionamentos, veio o Tribunal Superior do Trabalho a editar a sua Instrução Normativa nº 39, de 15 de março de 2016, dispondo sobre a aplicação subsidiária e supletiva do CPC ao processo do trabalho, em caso de *omissão* e desde que haja *compatibilidade com as normas e princípios* do Direito Processual do Trabalho, como se transcreve abaixo:

⁸³ WAMBIER, Teresa Arruda Alvim et al. *Breves comentários ao código de processo civil*. São Paulo: RT, 2015, p. 94.

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.

Observe-se, do dispositivo acima transcrito, que o TST não quis entrar no mérito do que seria *supletivo* e do que seria *subsidiário*, tendo preferido deixar esse encargo, implicitamente, para a doutrina e a jurisprudência.

Em conclusão, inobstante o disposto no novel art. 15 do CPC, a aplicação de regras do processo comum no trabalhista depende da existência de lacuna e compatibilidade principiológica.⁸⁴

Tendo esgotado o que seria oportuno tratar neste Capítulo, torna-se conveniente em seguida abordar, detalhadamente, o procedimento ordinário do processo do trabalho, o que será feito no próximo item.

⁸⁴ JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019. p. 97.

5 PROCEDIMENTO ORDINÁRIO TRABALHISTA

Ainda que o procedimento padrão para processar e jugar dissídio individual na justiça laboral esteja previsto nos artigos 837 a 852 da Consolidação das Leis do Trabalho, a Comissão que redigiu a proposta desse diploma legal não levou para o seu interior, explicitamente, o produto dos debates doutrinários sobre a natureza jurídica do processo e a consequente divisão conceitual entre processo e procedimento.

Assim, ao roteiro de atos processuais que deveriam ser praticados pelas partes e pelo Estado-juiz para o processamento e julgamento de uma ação trabalhista não foi atribuído um nome, fato este que permitiu à doutrina e à jurisprudência trabalhista dar-lhe um nome e, por ter um roteiro curto, sem intervenção de terceiros, sem recorribilidade imediata de decisões interlocutórias, com concentração dos atos em audiência regida pela oralidade, poderia ter sido atribuído a esse procedimento o nome de sumário, o que teria se mostrado coerente, terminologicamente falando.

Entretanto, um procedimento é denominado de sumário quando comparado a outro, no mesmo ramo do Direito Processual, mais longo, que seria o procedimento geral, comum, padrão ou ordinário.

Uma vez que na CLT não existia outro procedimento para processo de conhecimento de dissídio individual trabalhista, foi-lhe atribuído pela doutrina e jurisprudência o nome de procedimento ordinário, embora devessem ter se inclinado pela adoção do nome de procedimento comum, de mais fácil assimilação em função do sentido do próprio vocábulo, pois comum é aquilo que é mais frequente, corriqueiro, padrão; em síntese, aquilo que não é especial. Cabe aqui repetir o que foi anteriormente afirmado, de que em sentido lato, sumário é algo especial em relação ao comum.

É importante observar que à época do surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho⁸⁵ no ordenamento jurídico brasileiro, ocorrido no ano de 1943, estava em vigor o Código de Processo Civil de 1939⁸⁶, diploma legal que serviu de referência para a elaboração do conteúdo sobre o processo judiciário do trabalho constante do Título X da CLT, tendo sido aquele Código adotado como fonte subsidiária para o Direito Processual do Trabalho.

Referido Código não primava pela precisão terminológica e, assim, não se esmerou

⁸⁵ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 3 jul. 2022.

⁸⁶ BRASIL. *Decreto-Lei nº 1.608, de 18 de setembro de 1939*. Código de Processo Civil. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1939. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/1937-1946/Del1608.htm. Acesso em: 3 jul. 2022.

na diferenciação entre processo e procedimento, tendo utilizado o termo processo com uma conotação que envolvia, também, procedimento, como se fossem sinônimos entre si, o que pode ser ilustrado com o teor do seu art. 291, infratranscrito:

Art. 291/ CPC de 1939. O processo ordinário regulará as ações para as quais este Código não prescreva rito especial.

Perceptível do dispositivo acima transcrito, também, a implícita recepção da superada teoria imanentista do direito de ação, o que decorria da explícita adoção dessa teoria, também pelo Código Civil brasileiro de 1916⁸⁷, conforme disposição do seu art. 75 de que “a todo direito corresponde uma ação, que o assegura.”

Além do processo ordinário (*rectius*: procedimento ordinário), previa o CPC de 1939 a existência de 38 “processos” especiais.

O ato citatório no CPC de 1939 tinha que ser realizado por oficial de justiça; somente admitia a citação pelo correio quando o réu fosse comerciante industrial, domiciliado no Brasil.

Embora tenha sido referência para a regulamentação do processo judiciário do trabalho na CLT, não foi daquele Codex importada essa modalidade de citação, tendo a Comissão de redação da proposta do diploma laboral optado pela *notificação* pelo correio a fim de diminuir o custo operacional da Justiça do Trabalho.

O que se pretendia era a instituição de uma Justiça rápida e barata, norteadas pela oralidade processual e avessa ao formalismo jurídico, contrabalançando a desigualdade social e econômica das partes litigantes.⁸⁸

O posterior Código de Processo Civil (de 1973),⁸⁹ contemplou, nitidamente, a diferenciação entre processo e procedimento ao elencar três modalidades de processo (conhecimento, execução e cautelar) e estabelecer a aplicação do procedimento comum para todas as causas que não tivessem previsão de procedimento próprio disposta no próprio Código ou em lei especial, o que demonstra a sua apuração conceitual-terminológica na área do Direito

⁸⁷ BRASIL. *Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916*. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1916. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L3071.htm. Acesso em: 3 jul. 2022.

⁸⁸ FERRARI; NASCIMENTO; MARTINS FILHO, 1998, p. 186.

⁸⁹ BRASIL. *Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973*. Institui o Código de Processo Civil. Brasília: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5869.htm. Acesso em: 3 jul. 2022.

Processual.

Inexplicavelmente, entretanto, o seu procedimento comum foi subdividido em ordinário e sumaríssimo (de acordo com a redação original daquele Codex).

Posteriormente, por força do disposto no art. 3º da Lei nº 9.245⁹⁰, de 26 de dezembro de 1995, a expressão "procedimento sumaríssimo", foi substituída por "procedimento sumário".

Sempre souo estranha a subdivisão do procedimento ordinário em comum e sumário; a uma, porque “comum” e “ordinário” são vocábulos sinônimos entre si; a duas, porque “comum” é aquilo que é geral, mais frequente, habitual, usual; é desconexo, portanto, afirmar que algo é comum e ao mesmo tempo afirmar que esse algo (comum) pode ser “comum A” ou “comum B”. Ora, se há essa divisão entre A e B é porque um deles é especial em relação ao outro, que era o que ocorria entre o “procedimento ordinário” e o “procedimento sumário” no Código de Processo Civil. Assim pensando, é possível afirmar que no CPC de 1973 havia apenas um procedimento comum e, o que foi denominado de “sumário”, nada mais era do que um procedimento especial em função da matéria ou em função do valor da causa (até 60 salários-mínimos), pois destinava-se ao processamento das causas discriminadas em seu art. 275, com expressa ressalva em seu parágrafo único de inaplicabilidade deste procedimento às ações relativas ao estado e à capacidade das pessoas:

CPC de 1973.

Art. 275. Observar-se-á o procedimento sumário:

- I – nas causas cujo valor não exceda a 60 (sessenta) vezes o valor do salário-mínimo;
- II – nas causas, qualquer que seja o valor:
 - a) de arrendamento rural e de parceria agrícola;
 - b) de cobrança ao condômino de quaisquer quantias devidas ao condomínio;
 - c) de ressarcimento por danos em prédio urbano ou rústico;
 - d) de ressarcimento por danos causados em acidente de veículo de via terrestre;
 - e) de cobrança de seguro, relativamente aos danos causados em acidente de veículo, ressalvados os casos de processo de execução;
 - f) de cobrança de honorários dos profissionais liberais, ressalvado o disposto em legislação especial;
 - g) que versem sobre revogação de doação;
 - h) nos demais casos previstos em lei.

Ao se comparar as disposições do procedimento sumário do CPC de 1973 com as

⁹⁰ BRASIL. *Lei nº 9.245, de 26 de dezembro de 1995*. Altera dispositivos do Código de Processo Civil, relativos ao procedimento sumaríssimo. Brasília, DF: Presidência da República, 27 dez. 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9245.htm. Acesso em: 3 jul. 2022.

disposições do procedimento ordinário do processo do trabalho previsto na CLT, é possível afirmar que o sumário do CPC era cópia adaptada do ordinário trabalhista, destacando-se os requisitos ou características (que alguns autores chamam de *princípios*) da informalidade, da concentração dos atos em audiência, da oralidade, da celeridade e da irrecorribilidade imediata das decisões interlocutórias.

Destaques adicionais devem ser dados à possibilidade de defesa oral pelo réu em audiência e o proferimento de sentença pelo juiz na própria audiência ou no prazo de dez dias (originariamente, de cinco dias).

Ilustrando o afirmado, um quadro comparativo entre disposições do procedimento sumário do CPC de 1973 e as disposições do procedimento ordinário da CLT está contido no Anexo demonstrando, à saciedade, a semelhança entre os dispositivos legais desses procedimentos, o que leva à conclusão da semelhança dos ritos entre si.

Esse quadro comparativo permite afirmar que o legislador se inspirou no rito ordinário trabalhista para criar o rito sumário do Código de Processo Civil de 1973, pois o rito previsto na CLT surgiu 30 anos antes do rito sumário daquele Codex e prova, também, que o importante para que esteja caracterizado um procedimento processual não é o seu nome, mas o rito, o roteiro, a sequência lógica encadeada dos atos processuais que deverão ser praticados pelas partes e pelo juiz, desde a petição inicial até a decisão final.

Em reforço dessa caracterização do procedimento deve-se levar em conta que, embora a sequência de atos descrita nos artigos 837 a 852 da CLT não tenha um nome legal, todo profissional ou estudioso do Direito Processual consegue ali visualizar um procedimento jurisdicional.

Outro detalhe interessante a respeito do procedimento sumário do CPC de 1973 refere-se à intenção inicial do legislador em positivar no texto legal o tempo máximo previsto para uma causa tramitar por aquele rito, o que o levou a estabelecer, originalmente, no art. 281 daquele Código que todos os atos no então procedimento *sumaríssimo*, “desde a propositura da ação até a sentença”, deveriam realizar-se dentro de 90 dias.

Excelente, tanto para o jurisdicionado quanto para o Estado, caso a lei tivesse – por si só – o efetivo poder de criar essas realidades no dia a dia atividade jurisdicional.

Embora tenha sido louvável a intenção do legislador de criar no processo civil um procedimento especial (denominado inicialmente de *sumaríssimo* e, posteriormente, de sumário) com a pretensão de ser regido pelo requisito da celeridade, isso não se materializou porque as causas que tramitavam por aquele procedimento passaram a demorar tanto quanto as que tramitavam pelo procedimento comum, o que demonstrou que para dar efetividade a essas

inovações legislativas de procedimentos jurisdicionais é necessário, além de criar o procedimento no papel, propiciar as condições operacionais para o órgão jurisdicional conseguir prestar a tutela no modo e tempo pretendidos.

Posteriormente, cedeu o legislador à realidade da vida forense e por meio da Lei nº 9.245/1995 suprimiu do CPC a fixação de prazo para realização desse procedimento, dobrou o prazo para proferimento da sentença, de 5 para 10 dias e, em uma demonstração de sensatez, alterou o nome do procedimento, de sumaríssimo para sumário, diminuindo, assim, a pretensiosidade do primeiro nome.

Chegando ao atual Código de Processo Civil,⁹¹ constata-se que nele foi eliminada a mencionada inconsistência terminológica ao não aproveitar do Código anterior a expressão “procedimento sumário” na denominação dos seus ritos, tendo optado por estabelecer o **procedimento comum** como sendo, literalmente, o procedimento a ser aplicado a todas as causas que não tenham previsão legal de **procedimento especial**; adicionalmente, instituiu aplicação subsidiária do procedimento comum aos procedimentos especiais e ao processo de execução, como consta do seu art. 318, abaixo transcrito:

CPC de 2015.

Art. 318. Aplica-se a todas as causas o procedimento comum, salvo disposição em contrário deste Código ou de lei.

Parágrafo único. O procedimento comum aplica-se subsidiariamente aos demais procedimentos especiais e ao processo de execução.

Com essa adequação terminológica dos ritos do CPC de 2015, passou o procedimento comum a fazer jus à sua denominação, sendo, efetivamente, o procedimento padrão do processo civil.

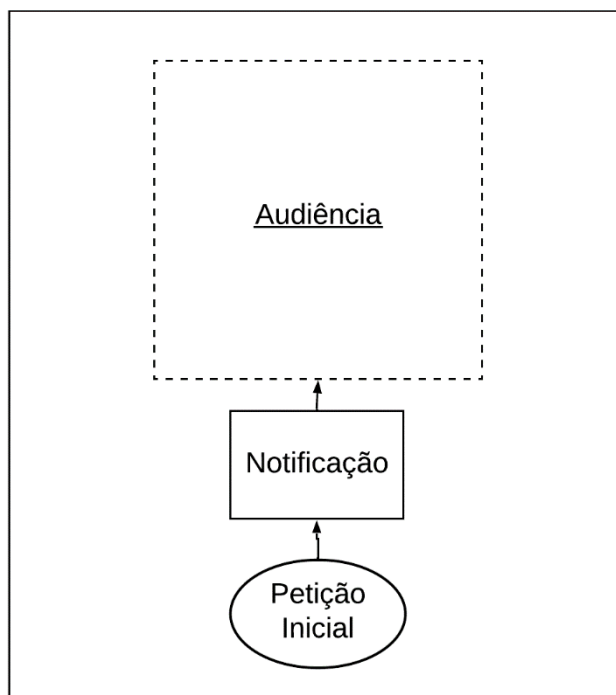
Acrescente-se, ainda em relação ao atual CPC, que nele está contemplada a diferenciação entre processo e procedimento.

Retornando ao procedimento ordinário do processo do trabalho, pode o seu iter ser visualmente ilustrado – de maneira compacta – por meio da figura abaixo, para demonstrar que após a propositura da ação pela distribuição da petição inicial ocorrerá a notificação do reclamado e o ato seguinte será a audiência, onde tudo será resolvido, como prescreve o requisito da *concentração dos atos em audiência* (a qual é representada, figurativamente, como

⁹¹ BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Institui o Código de Processo Civil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 17 mar. 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13105.htm. Acesso em: 11 abr. 2022.

sendo uma *caixa preta*):

Figura 1 - Ilustração compacta do procedimento ordinário para dissídio individual trabalhista



Fonte: O autor.

A Figura 1 mostra a simplicidade do procedimento padrão previsto nos arts. 837 a 852 da Consolidação das Leis do Trabalho, da qual se visualiza que o único ato processual praticado pelo reclamante antes da audiência é a distribuição da ação ao protocolizar a petição inicial, diferentemente do procedimento do processo civil em que a petição terá de ser despachada pelo juiz, o que pode implicar em sua devolução ao autor para emendá-la.

O ato seguinte – a notificação do reclamado – é praticado *ex officio* pela secretaria da Vara do Trabalho, como previsto no art. 841 da CLT, abaixo transcrito:

Art. 841. Recebida e protocolada a reclamação, o escrivão ou secretário, dentro de 48 (quarenta e oito) horas, remeterá a segunda via da petição, ou do termo, ao reclamado, notificando-o ao mesmo tempo, para comparecer à audiência do

juízo, que será a primeira desimpedida, depois de 5 (cinco) dias.

Essa peculiaridade do processo do trabalho contribui para a realização da audiência em reduzido intervalo de tempo entre a propositura da ação e a audiência em si, pois não foi copiado do processo civil a previsão do despacho da petição inicial, cabendo comentar aqui, a inaplicabilidade subsidiária ou supletiva do CPC para suprir essa omissão, uma vez que ela foi intencional.

No processo do trabalho, ao contrário do Processo Civil, o juiz do trabalho somente toma contato com a inicial em audiência, uma vez que a citação (*rectius*: notificação) é ato do diretor de secretaria (art. 841 da CLT).⁹²

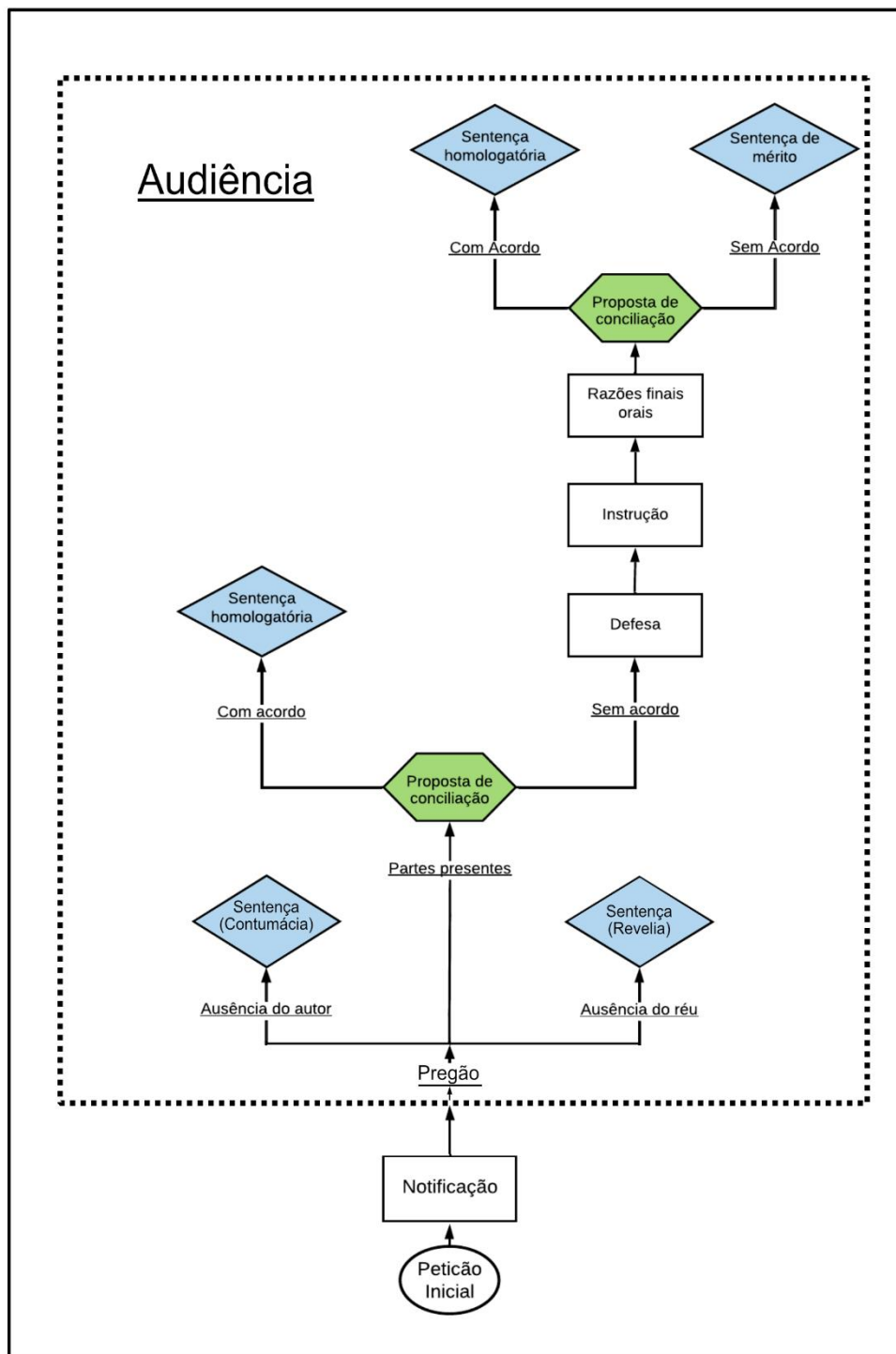
Em seguida, após a notificação do reclamado (réu) a *caixinha de surpresas* que é a audiência, pois no processo do trabalho, nela são realizados todos os demais atos processuais, inclusive o provimento jurisdicional.

Ainda que a audiência tenha que ser seccionada para a realização de prova pericial ou para permitir ao juiz mais tempo para analisar as provas constantes dos autos do processo e redigir a sentença, a sua publicação ocorrerá, obrigatoriamente, também em audiência, tendo a rotina forense adotado a prática de designar data para esta finalidade, mas dispensando as partes do comparecimento ao ato.

Ao se abrir a *caixa preta* da Figura 1 obtém-se a visualização completa do fluxograma do procedimento ordinário do Direito Processual do Trabalho para dissídio individual, o qual pode ser ilustrado com a Figura 2:

⁹² SCHIAVI, 2020, p. 599.

Figura 2 - Fluxograma do procedimento ordinário para dissídio individual trabalhista



Fonte: O autor.

Foram utilizados no fluxograma os termos clássicos autor e réu em vez de reclamante e reclamado porque o termo reclamante se aplica, no processo do trabalho, somente ao empregado (ou o trabalhador, de uma maneira geral), o que não se adequaria à hipótese de a ação ser ajuizada pelo empregador, a qual ocorre na hipótese de inquérito para apuração de falta grave cometida por empregado com estabilidade.

A Figura 2 é, visualmente, muito expressiva, podendo dela serem extraídas várias informações que ajudam a entender a simplicidade, importância e a dominância do procedimento ordinário para dissídio individual no processo jurisdicional trabalhista.

Primeiramente, a demonstração visual da pertinência de uma das características deste procedimento, que é a concentração dos atos em audiência, onde tudo ocorre: tentativa(s) de conciliação, defesa, instrução, razões finais e a própria sentença, da qual saem notificadas as partes litigantes.

Essa característica é tão marcante no processo do trabalho que há autores que a elevam ao patamar de princípio do Direito Processual do Trabalho:

O Princípio da concentração dos atos processuais consagra a utilização da prática de vários atos processuais, em um único momento, ou em poucos procedimentos. No processo do trabalho, a regra conclama a prática de vários atos processuais em audiência, desde a análise do pedido (petição inicial) até a sentença. Está relacionado tanto ao princípio da economia processual, quanto ao princípio da oralidade, posto que, em audiência, a prática da maioria dos atos processuais dar-se-á por expressão oral.⁹³

Data vênia, a concentração dos atos em audiência fica melhor rotulada como sendo uma *característica* do procedimento ordinário trabalhista, o que não equivale a um princípio de direito, eis que este tem uma dimensão mais ampla, como ensina o Professor Miguel Reale em sua clássica obra “Lições Preliminares de Direito” ao afirmar que princípio “é um enunciado lógico admitido como condição ou base de validade das demais asserções que compõe dado campo do saber... uma ‘verdade fundante’ de um sistema de conhecimento...”⁹⁴

Sérgio Pinto Martins afirma, também, que a concentração dos atos em audiência não deve ser vista como um princípio do processo do trabalho, mas mera particularidade:

⁹³ SANTOS; HAJEL FILHO, 2020, p. 168.

⁹⁴ REALE. *Lições preliminares de direito*. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 1987, p. 299.

A concentração da maioria dos atos processuais em audiência, decorrência da celeridade e da oralidade, também não quer dizer que seja um princípio do processo do trabalho. Ao contrário, trata-se de mais uma particularidade do processo do trabalho, no qual é observada com maior intensidade, pois as provas são produzidas na maioria das vezes em audiência, quando é apresentada a defesa e são ouvidas as testemunhas.⁹⁵

Ainda que a audiência seja fracionada em seções, isso não desconfigura o procedimento ordinário, havendo previsão legal para isso no art. 849 da CLT, como se transcreve abaixo:

Art. 849. A audiência de julgamento será contínua, mas se não for possível, por motivo de força maior, concluí-la no mesmo dia, o juiz ou o presidente marcará a sua continuação para a primeira desimpedida, independentemente de nova notificação.

Outra característica marcante do processo ordinário trabalhista é o seu propósito conciliatório, em consonância com o disposto no art. 764, § 1º da CLT, que atribui aos juízes e tribunais do trabalho o encargo de sempre utilizar “os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos.”

Com este objetivo é que o procedimento ordinário trabalhista prevê dois momentos durante a realização da audiência – como visível da Figura 2 – em que o juiz deverá tentar conciliar as partes litigantes, sendo a primeira delas logo no início da audiência, antes da apresentação da defesa e a outra depois das razões finais orais pelos litigantes.

Se houver acordo, em qualquer desses momentos, lavrar-se-á termo, assinado pelo juiz e pelos litigantes, consignando-se o prazo e demais condições para seu cumprimento.

Como assentado na jurisprudência, uma vez que a tentativa de conciliação dos litigantes ocorre em audiência, torna-se obrigatória a sua designação pelo juiz, incorrendo em nulidade eventual sentença proferida sem que tenha sido propiciado às partes a oportunidade conciliatória, a exemplo da ementa abaixo transcrita:

AUSÊNCIA DE TENTATIVA DE CONCILIAÇÃO. NULIDADE. Conforme estabelecido pelo art. 831 da CLT, a validade da sentença trabalhista está condicionada à tentativa de conciliação entre as partes. Sua ausência, portanto, implica em nulidade dos atos processuais, a partir do despacho que

⁹⁵ MARTINS, 2012, p. 42.

determinou a apresentação da defesa, sem a designação da audiência, onde deveriam ser oferecidas as propostas de conciliatórias, determinando-se, assim, o retorno dos autos à vara de origem, para que seja designada audiência de instrução e julgamento, com reabertura do prazo para defesa e regular prosseguimento do feito, seguindo-se as regras dos artigos 846 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, restando prejudicada a análise do recurso da reclamada. (Processo nº 0000293-91.2021.5.07.0008-RORSum. Relator: Des. Jefferson Quesado. Publ.: 13/10/2021).

Não pode o juiz, portanto, inovar no rito previsto na CLT, *exempli gratia*, suprimindo a audiência, pois além de caracterizar violação à garantia constitucional do devido processo legal, isso impediria a realização de ato de grande relevância no procedimento processual trabalhista, pois é por meio dele que as partes têm a oportunidade de se conciliarem:

ACÇÃO TRABALHISTA. AUSÊNCIA DE DESIGNAÇÃO DE QUALQUER AUDIÊNCIA COM COMPARECIMENTO DAS PARTES. INOCORRÊNCIA DE TENTATIVA CONCILIATÓRIA. NULIDADE. Uma das principais diretrizes a nortear o Processo especial do Trabalho é o princípio da conciliação consubstanciado nos artigos 764, 831, 846 e 850 da CLT. A realização de audiência nas ações trabalhistas (incluindo as ações de exibição de documentos) é condição *sine qua non* no mínimo para a ocorrência da tentativa de conciliação. Assim sendo, a dispensa da realização de qualquer audiência nos autos com a presença das partes (tanto a inaugural quanto a instrutória) nega aos litigantes oportunidade efetiva para tentativa conciliatória e, por conseguinte, gera nulidade processual absoluta - o que há de ser reconhecido na espécie em exame. (0011690-20.2017.5.03.0164 -ROT. Relator: Des. Paulo Maurício R. Pires. Publ.: 10/04/2018).

No mesmo sentido:

CERCEAMENTO DE DEFESA. AUSÊNCIA DE DESIGNAÇÃO DE AUDIÊNCIA INICIAL. Conforme se infere do disposto no art. 847 da CLT, não obstante a Lei nº 13.467/2017 tenha facultado a apresentação de defesa de forma eletrônica, restou mantida a obrigatoriedade da realização de audiência inaugural com a concessão de prazo para a contestação após a tentativa infrutífera da conciliação. Desse modo, a decretação de revelia e confissão quanto à matéria de fato pela não apresentação de defesa no prazo concedido, com a dispensa da audiência inaugural, implica em inobservância da regra procedimental prevista na CLT e ofensa ao devido processo legal. (Processo nº 0010819-57.2020.5.03.0043 –

ROT. Relator: Des. Marco Antonio Paulinelli de Carvalho.
Publ.: 25/03/2021).

Esse zelo da jurisprudência trabalhista com a oportunização de momentos para possível conciliação entre os litigantes no rito processual é, provavelmente, responsável pelo significativo índice de conciliação em processos de conhecimento de dissídios individuais trabalhistas em primeiro grau, que alcançou 44,8% das ações propostas no ano de 2021, conforme dados disponíveis na internet no portal do Conselho Nacional de Justiça⁹⁶

Por último, constata-se do fluxograma do procedimento ordinário traçado na Figura 2, que há cinco possíveis momentos em que o juiz poderá sentenciar a causa: na abertura da audiência por ausência do autor, quando se configurará a contumácia, ou por ausência do réu, quando se configurará a revelia. A terceira possibilidade de prolação de sentença decorrerá da hipótese de as partes terem chegado a um ponto comum em suas pretensões por meio de acordo, o qual será homologado por sentença. A quarta hipótese de prolação de sentença surgirá após a instrução do processo e exposição das razões finais orais pelas partes, momento em que o juiz renovará seus esforços no sentido de conciliá-las, devendo ser proferida sentença homologatória do acordo a que tiverem chegado os litigantes; infrutífera a última tentativa de conciliação, caberá a prolação de sentença com ou sem resolução do mérito do processo.

A partir daí terá início a fase recursal do procedimento ordinário, a qual não será objeto de tratamento nesta tese para não diluir o foco de sua abordagem, sendo mais conveniente discorrer em seguida sobre os pretensos procedimentos sumário e sumaríssimo no processo do trabalho.

⁹⁶ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. (Brasil). *Justiça em números 2021*. Brasília, DF: CNJ, 2021, Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/justica-em-numeros/>. p. 197. Acesso em 3 jul. 2022.

6 INEXISTÊNCIA DE PROCEDIMENTO SUMÁRIO NO PROCESSO DO TRABALHO EM DECORRÊNCIA DA LEI Nº 5.584/1970

O advento da Lei nº 5.584/1970⁹⁷ gerou – e ainda gera – algumas controvérsias no mundo do Direito Processual do Trabalho, eis que restringiu a possibilidade de interposição de recurso para causas que tenham valor equivalente a até 2 salários-mínimos (SM), admitindo somente recurso que verse sobre matéria constitucional, como previsto em seu art. 2º, §§ 3º e 4º, sendo conveniente suas transcrições (mantida a redação original):

Art. 2º. Nos dissídios individuais, proposta a conciliação, e não havendo acôrdo, o Presidente, da Junta ou o Juiz, antes de passar à instrução da causa, fixar-lhe-á o valor para a determinação da alçada, se êste fôr indeterminado no pedido.

.....
 § 3º. Quando o valor fixado para a causa, na forma dêste artigo, não exceder de 2 (duas) vêzes o salário-mínimo vigente na sede do Juízo, será dispensável o resumo dos depoimentos, devendo constar da Ata a conclusão da Junta quanto à matéria de fato.

§ 4º. Salvo se versarem sobre matéria constitucional, nenhum recurso caberá das sentenças proferidas nos dissídios da alçada a que se refere o parágrafo anterior, considerado, para esse fim, o valor do salário mínimo à data do ajuizamento da ação.

A intenção do legislador ao editar a lei em foco foi a de “descongestionar as instâncias superiores, aliviando-as do peso de dezenas de milhares de ações individuais de ínfimo valor econômico.”⁹⁸

Referida lei continua vigendo e produzindo efeitos, pois ela não foi revogada – expressa ou tacitamente – pelas leis que a sucederam no ordenamento jurídico brasileiro, embora haja acentuadas divergências doutrinárias a respeito, especialmente em relação à Lei nº 9.957/2000, que pretendeu instituir procedimento diferenciado para demandas com valor da causa de até 40 SM.

Embora a Lei nº 5.584 não trate – explicitamente – de rito ou procedimento jurisdicional, sedimentou-se no meio acadêmico-jurídico-processual-trabalhista o entendimento equivocado, *data vênia*, de que a *mens legis* desta lei era a de criar um rito de

⁹⁷ BRASIL. *Lei nº 5.584, de 26 de junho de 1970*. Dispõe sobre normas de Direito Processual do Trabalho, altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, disciplina a concessão e prestação de assistência judiciária na Justiça do Trabalho, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 29 jun. 1970. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5584.htm. Acesso em: 3 jul. 2022.

⁹⁸ SAAD, 1998, p. 505.

tramitação reduzida para causas de baixo valor econômico, o que levou profissionais do direito do trabalho a propagar a versão de que a lei havia criado um procedimento sumário no processo do trabalho, que foi um dos nomes pelos quais ficou conhecido este (suposto) procedimento.

Outra vertente preferiu se ater à causa em si, e não ao rito, uma vez que a lei não se referia a procedimento (o iter), mas ao valor econômico da causa (a lide deduzida em juízo), o que se mostrou mais sensato, pois já havia no art. 851, § 1º da CLT, disposição prevendo que “nos processos de exclusiva alçada das Juntas, será dispensável, a juízo do presidente, o resumo dos depoimentos, devendo constar da ata a conclusão do Tribunal quanto à matéria de fato.”

Assim, passou-se também a nominar – com fundamento legal – causa trabalhista com valor de até 2 SM, como sendo uma causa de alçada exclusiva da Junta (ou da Vara do Trabalho) ou simplesmente, causa de alçada, sem que isso tivesse conseguido eliminar a outra denominação, que se referia a um suposto procedimento (sumário) para processar essas causas na Justiça do Trabalho.

Os dispositivos da CLT alterados pela Lei nº 5.584 são os arts. 477, 500 e 888, os quais não tratam de procedimento de direito processual, mas de rescisão do contrato de trabalho, da assistência sindical quando do pedido de demissão de empregado estável e da arrematação de bens na fase de execução, respectivamente. Os demais artigos desta lei tratam da assistência judiciária na Justiça do Trabalho. Nada, portanto, sobre procedimento jurisdicional.

Efetivamente, a inovação produzida por esta lei com reflexos no plano do processo jurisdicional foi, unicamente, a restrição de admissão de recurso contra a sentença proferida em causa de alçada trabalhista, que passou a admitir somente recurso que verse sobre matéria constitucional, o que suscitou nova polêmica doutrinária, sob o entendimento de que isso ofenderia o duplo grau de jurisdição, sendo um dos argumentos mais frequentes o de que a Constituição prevê instâncias de organização do Poder Judiciário, o que desaguardaria, por conseguinte, no direito ao jurisdicionado de utilizar-se desses degraus de jurisdição.

Essa alegação doutrinária não é unânime, cabendo aqui transcrever a ressalva abaixo:

[...] embora a Constituição tenha estruturado o Poder Judiciário com a previsão de juízos de diferentes graus, não declarou de forma expressa a obrigatoriedade de observância do duplo grau em todo e qualquer processo. Por isso, causas de alçada têm sido instituídas pelo legislador ordinário, sem que o Supremo

Tribunal Federal considere inconstitucionais essas exceções ao regime do duplo grau de jurisdição.⁹⁹

Há manifestação doutrinária, também, de que a própria Lei Maior prevê julgamento em instância única e o exemplo mais significativo nos tempos atuais é o do Supremo Tribunal Federal quando funciona como instância originária, uma vez que neste caso ele é a primeira e a última instância para o processo, como previsto no art. 102, inciso I da Constituição Federal, com destaque para o disposto em sua alínea b, que atribui àquele tribunal competência para processar e julgar, originariamente, “nas infrações penais comuns, o Presidente da República, o Vice-Presidente, os membros do Congresso Nacional, seus próprios Ministros e o Procurador-Geral da República.”

Pode-se aceitar, por conseguinte, o entendimento de que nas causas de alçada exclusiva de Vara do Trabalho somente será admissível recurso que trate de matéria constitucional, embora isso não desconsidere a possibilidade de oposição à sentença, de embargos de declaração para tratar de matéria infraconstitucional, eis que aqui também se trata de recurso, mas nesta hipótese o recurso é direcionado ao próprio juiz da causa e não ao Tribunal *ad quem* e não precisará, portanto, versar sobre matéria constitucional; pelo contrário, os embargos de declaração somente poderão versar sobre omissão, contradição, obscuridade da decisão e erro material.

O art. 9º da Instrução Normativa nº 39 do TST reforça que os embargos de declaração servem de instrumento de impugnação de **qualquer** decisão judicial, como se transcreve:

Art. 9º. O cabimento dos embargos de declaração no Processo do Trabalho, para impugnar qualquer decisão judicial, rege-se pelo art. 897-A da CLT e, supletivamente, pelo Código de Processo Civil (arts. 1022 a 1025; §§ 2º, 3º e 4º do art. 1026), excetuada a garantia de prazo em dobro para litisconsortes (§ 1º do art. 1023).

Não se tratando de embargos de declaração, mas de recurso para o juízo *ad quem*, cabe ressaltar que, mesmo que ele venha a tratar de matéria constitucional, não quer isso dizer que contra decisão de Vara do Trabalho seja cabível *recurso extraordinário* para o Supremo Tribunal Federal (SFT), pois isso pularia o TRT e o TST na linha ascendente recursal – com

⁹⁹ THEODORO JÚNIOR, 2017, p. 76.

existência de recursos cabíveis para o caso – colidindo, em consequência, com a Súmula nº 281/STF, a qual estabelece que “é inadmissível o recurso extraordinário, quando couber na Justiça de origem, recurso ordinário da decisão impugnada.”

Exemplar decisão neste sentido está contida na ementa abaixo transcrita (negritos acrescentados):

RECURSO EXTRAORDINÁRIO – JUSTIÇA DO TRABALHO – CAUSA DE ALÇADA (LEI Nº 5.584/70, ART. 2º, § 4º) – AUSÊNCIA DE ESGOTAMENTO DAS VIAS RECURSAIS ORDINÁRIAS – DESCABIMENTO DO APELO EXTREMO – SÚMULA 281/STF – DIRETRIZ JURISPRUDENCIAL FIRMADA PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL – RECURSO IMPROVIDO. - O prévio esgotamento das instâncias recursais ordinárias constitui pressuposto de admissibilidade do recurso extraordinário. Súmula 281/STF. - No âmbito do processo trabalhista, somente decisões emanadas do Tribunal Superior do Trabalho revelam-se passíveis de impugnação mediante recurso extraordinário. Mesmo que haja discussão de matéria constitucional em sede de dissídios individuais e **ainda que se trate de causa de alçada (Lei nº 5.584/70, art. 2º, § 4º)**, não se mostra lícito interpor recurso extraordinário “*per saltum*”, incumbindo, a quem recorre, exaurir, previamente, perante os órgãos competentes da Justiça do Trabalho, as vias recursais definidas pela legislação processual trabalhista, sob pena de a inobservância desse pressuposto recursal específico tornar insuscetível de conhecimento o apelo extremo deduzido. (RE 638224 AgR. Órgão julgador: Segunda Turma. Relator: Min. Celso de Mello. Publ.: 21/06/2011).

Retomando a questão da existência de um suposto rito sumário no processo do trabalho, está disseminado na doutrina processual trabalhista e na correlata jurisprudência, *data máxima vênia*, equivocadamente, o entendimento de que no processo do trabalho há 3 procedimentos para processar e julgar dissídios individuais: sumário, sumaríssimo e ordinário.

Ao se pesquisar a jurisprudência trabalhista dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho, são obtidas milhares de ementas que mencionam o *rito sumário*, principalmente quando se referem ao valor da causa, como se transcreve:

[...] o valor dos pedidos pode ser fixado com base na estimativa das parcelas pleiteadas, o que é feito não apenas nas ações sujeitas ao rito sumaríssimo, mas, também, nas de rito sumário (Lei nº 5.584/70, art. 2º, § 2º) e naquelas sujeitas ao procedimento ordinário da CLT. (Processo nº 1000371-67.2019.5.02.0464.)

Na doutrina, meramente a título exemplificativo, Amauri Mascaro Nascimento afirma que “nos dissídios individuais o procedimento será ordinário, sumário ou sumaríssimo.”¹⁰⁰

Bezerra Leite, já mencionado, afirma que no processo do trabalho os procedimentos podem ser rotulados como comum ou especial, subdividindo o comum em ordinário, sumário e sumaríssimo.¹⁰¹

Jorge Neto e Jouberto Cavalcante afirmam que “além do procedimento ordinário, há no processo do trabalho os procedimentos: sumário e sumaríssimo. O procedimento sumário é regulado pelo art. 2º da Lei 5.584/70, sendo aplicável às causas em que o seu valor é igual ou inferior a dois salários-mínimos.”¹⁰²

Da mesma forma, Santos e Hajel Filho afirmam que o “procedimento sumário, também conhecido como procedimento de alçada, objetiva oferecer maior celeridade às demandas trabalhistas. Está previsto na Lei 5.584/1970.”¹⁰³

Na mesma tônica se expressa Cleber Lúcio de Almeida, afirmando que “a Lei 5.584/70 instituiu as denominadas causas de alçada ou o procedimento sumário.”¹⁰⁴

Wagner Giglio têm idêntica opinião a respeito do assunto e a manifesta nos seguintes termos:

No intuito de dinamizar a solução dos conflitos individuais do trabalho, o legislador criou o rito sumário, em 1970, aplicável apenas aos processos de valor até dois salários-mínimos, eliminando todos os recursos, exceto se discutida matéria constitucional [...] A intenção da lei n. 5.584 de 26 de junho de 1970, se evidencia diante da simples leitura de seu texto: visou dinamizar o procedimento das ações trabalhistas.

Os §§ 3º e 4º do art. 2º desta lei foram consagrados à instituição do rito sumário.¹⁰⁵

Sérgio Pinto Martins é voz dissonante nesse coro e afirma, taxativamente, que “o art. 2º da Lei nº 5.584 não trata, exatamente, do rito sumário, de procedimento, mas de valor de

¹⁰⁰ NASCIMENTO, 2002, p. 595.

¹⁰¹ LEITE, 2022, p. 440.

¹⁰² JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019. p. 227.

¹⁰³ SANTOS, Enoque Ribeiro dos; HAJEL FILHO, Ricardo Antonio Bittar. *Curso de direito processual do trabalho*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2020. p. 267.

¹⁰⁴ ALMEIDA, Cleber Lúcio. *Direito processual do trabalho*. Belo Horizonte: Del Rey, 2006. p. 507.

¹⁰⁵ GIGLIO; CORRÊA, 2007, p. 356, 357.

alçada, impossibilitando recursos de causas de até dois salários-mínimos.”¹⁰⁶

Da leitura tanto da ementa da lei em destaque, quanto da sua parte normativa, constata-se que nela não existe a palavra “procedimento” ou a palavra “rito”, nem tampouco a palavra “sumário”, o que induz à conclusão de que ela não criou um procedimento e nem alterou o procedimento ordinário do processo do trabalho previsto nos arts. 837 a 852 da CLT.

As expressões ‘rito sumário’ ou ‘procedimento sumário’ foram e continuam sendo indevidas para se referir aos efeitos da Lei nº 5.584/1970 porque mesmo para uma causa de alçada, não houve alteração do procedimento que era seguido antes da lei em foco, uma vez que essas causas ajuizadas perante a Justiça do Trabalho após esta lei continuaram percorrendo o iter ilustrado na Figura 2: petição inicial, notificação, audiência, contumácia ou revelia, acordo ou instrução, razões finais, nova possibilidade de acordo ou, finalmente, sentença.

À toda evidência, o rito para causa com valor de até 2 SM continuou sendo o mesmo de antes da edição da Lei nº 5.584/1970, **o rito ordinário**, como confirma Mauro Schiavi:

Na prática, a reclamatória instruída pelo rito sumário segue, até a sentença, o mesmo procedimento do rito ordinário, havendo diferença apenas na fase recursal.¹⁰⁷

Embora o autor acima transcrito não tenha desdobrado em que consistiria a diferenciação na fase recursal, está implícito que ele pretendeu referir-se à restrição da possibilidade de interposição de recurso (ordinário) que verse sobre matéria constitucional.

Neste sentido, versando o recurso sobre matéria constitucional, percorrerá ele o mesmo roteiro que é percorrido por outro recurso ordinário de causa com valor econômico maior do que 2 salários-mínimos.

Assim, concretamente, não existe um procedimento sumário no processo trabalho, sendo destituído de fundamento legal o uso dessa expressão para se referir a demanda com valor da causa de até 2 salários-mínimos.

A Instrução Normativa nº 27 do TST, de 16 de fevereiro de 2005, respalda o entendimento de inexistência de rito sumário no processo do trabalho ao afirmar que as ações ajuizadas na Justiça do Trabalho tramitarão pelo rito ordinário ou sumaríssimo, como se transcreve abaixo:

¹⁰⁶ MARTINS, 2013. p. 263.

¹⁰⁷ SCHIAVI, 2020, p. 915.

Art. 1º. As ações ajuizadas na Justiça do Trabalho tramitarão pelo rito ordinário ou sumaríssimo, conforme previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, excepcionando-se, apenas, as que, por disciplina legal expressa, estejam sujeitas a rito especial, tais como o Mandado de Segurança, Habeas Corpus, Habeas Data, Ação Rescisória, Ação Cautelar e Ação de Consignação em Pagamento.

A inexistência de menção a rito sumário no dispositivo supra transcrito não ocorreu por esquecimento pelo TST, mas por estar claro para aquele tribunal que não há este rito no processo do trabalho.

Como se depreende da transcrição acima, a IN 27/TST coroa o entendimento exposto nesta tese de inexistência de rito sumário a que alguns se referem ao tratar de causa de alçada exclusiva de Vara do Trabalho instituída pela Lei nº 5.854/1970.

Concluindo, é possível asseverar que não é sustentável, terminologicamente falando e, nem didático, afirmar que há um procedimento sumário no Direito Processual do Trabalho, regulado pela Lei nº 5.584, de 26 de junho de 1970, para processamento de dissídio individual com valor econômico de até 2 salários-mínimos.

Em vez de referir-se ao (inexistente) procedimento sumário, é recomendável que se refira à lide (com valor de até 2 salários-mínimos) como sendo uma **causa** de alçada exclusiva de Vara do Trabalho.

Indo além, na linha do que está contido nesta tese, pode-se afirmar que esse tipo de a causa (de alçada exclusiva de Vara do Trabalho) tramita pelo procedimento trabalhista previsto nos arts. 837 a 852 da Consolidação das Leis do Trabalho, pois não existe outro procedimento traçado na CLT.

Demonstrada a inexistência de rito sumário no processo do trabalho, supostamente criado pela Lei nº 5.584/1970, pode-se passar para o enfrentamento da questão do descabimento da expressão *procedimento sumaríssimo* no Direito Processual do Trabalho, como segue.

7 DESCABIMENTO DA EXPRESSÃO ‘PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO’ NO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

Em mais uma tentativa de imprimir celeridade à tramitação dos dissídios individuais perante os órgãos da Justiça do Trabalho, veio o legislador a editar no ano 2000 a Lei nº 9.957,¹⁰⁸ que acrescentou à CLT, em seu Título X (Do Processo Judiciário do Trabalho), Capítulo III (Dos Dissídios Individuais), a Seção II-A (Do Procedimento Sumaríssimo), contendo os artigos alfanuméricos 852-A a 852-I; o parágrafo 6º ao art. 896 e o art. 877-A, pretendendo com isso, instituir um procedimento jurisdicional no processo trabalhista para dissídios individuais cujo valor da causa não viesse a exceder a quantia equivalente a quarenta vezes o salário-mínimo vigente na data do ajuizamento da ação.

Como se depreende da leitura da ementa dessa lei – diferentemente da ementa da Lei nº 5.584/1970, que foi objeto de análise no capítulo anterior – nela há menção expressa à criação de um rito processual no processo do trabalho, ao qual foi atribuído o nome de sumaríssimo.

Em relação ao nome, especificamente, Sérgio Pinto Martins afirma que “no processo do trabalho, deveria ser usada a denominação ‘procedimento sumário’, já que não há exatamente um procedimento ordinário, nem existe o sumário, para que houvesse um sumaríssimo.”¹⁰⁹

Efetivamente, como demonstrado, não existe procedimento sumário criado por lei no processo do trabalho, embora doutrina e jurisprudência tenham adotado essa denominação para designar – indevidamente – as disposições contidas na Lei nº 5.584.

Um primeiro questionamento decorrente do conteúdo da Lei nº 9.957 é sobre a possível antinomia com a Lei nº 5.584, pois esta última se refere a causas de até 2 salários-mínimos (SM) enquanto a primeira delas se refere a causas com valor de até 40 salários-mínimos, o que levaria ao entendimento de que a lei posterior teria revogado a anterior, uma vez que o montante de 2 SM está contido no teto de 40 SM.

Há divergências doutrinárias a respeito disso, com teses defendendo, de um lado, a revogação da causa de alçada prevista na Lei nº 5.584 sob o argumento, entre outros, da incompatibilidade de tratamentos para causas de até 2 SM que admitem até 3 testemunhas para

¹⁰⁸ BRASIL. *Lei nº 9.957, de 12 de janeiro de 2000*. Acrescenta dispositivos à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1 de maio de 1943, instituindo o procedimento sumaríssimo no processo trabalhista. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 13 jan. 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9957.htm. Acesso em: 3 jul. 2022.

¹⁰⁹ MARTINS, 2013. p. 263.

cada litigante e as causas de até 40 SM que comportam 2 testemunhas por litigante, o que não teria consistência lógico-processual, uma vez que causas com menor valor econômico disporiam de maior dilação probatória e em consequência exigiriam mais trabalho do magistrado na colheita dos depoimentos das testemunhas do que causas com maior valor econômico, que teriam menor dilação probatória.¹¹⁰

Outros, defendem a coexistência e validade das duas leis em destaque, a exemplo do comentário abaixo transcrito:

[...] o novo procedimento sumaríssimo não extinguiu o procedimento sumário previsto na Lei n. 5.584/70, uma vez que, a par de não ter havido revogação expressa na lei nova, inexistente qualquer incompatibilidade entre os dois textos legais da qual se possa inferir a revogação tácita da norma mais antiga.¹¹¹

O entendimento na jurisprudência é o de que não houve revogação tácita da Lei nº 5.584/1970 e em decorrência disso, não se tem dado conhecimento a recurso ordinário que não trate de matéria constitucional, como se exemplifica:

RECURSO ORDINÁRIO. CAUSA DE ALÇADA. NÃO CONHECIMENTO. Salvo quando versar sobre matéria constitucional, não será admitido recurso nas denominadas causas de alçada, ou seja, aquelas cujo valor for arbitrado em importe menor que a soma de dois salários-mínimos legais, nos termos dos §§ 3º e 4º, art. 2º/Lei 5584/70. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010506-56.2022.5.03.0163-ROT; Disponibilização: 16/12/2022; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora: Maria Cecilia Alves Pinto).

Adota-se nesta tese o entendimento de que é possível emprestar validade à causa de alçada com valor de até 2 SM prevista na Lei nº 5.584 unicamente no tocante à possibilidade de interposição de recurso ordinário que verse sobre matéria constitucional, sem que isso configure, entretanto, um procedimento jurisdicional no Direito Processual do Trabalho, sendo incabível falar-se em *procedimento sumário*, como já discorrido a respeito no ponto anterior.

Quanto ao procedimento sumaríssimo, além da questão do nome em si, cabe

¹¹⁰ PINTO, José Augusto Rodrigues; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Manual da conciliação preventiva e do procedimento sumaríssimo*. São Paulo: LTr, 2001, p. 161.

¹¹¹ LEITE, 2022. p. 444.

acrescentar que, embora a lei tenha nominado o procedimento e criado regras para o que viria a ser tal procedimento, esqueceu-se o legislador do mais importante, que era traçar o procedimento em si, o roteiro, os atos necessários e a concatenação entre eles, de forma a estabelecer *o iter a ser percorrido pelos litigantes e pelo juiz ao longo do desenrolar da relação processual*.¹¹²

Este fato forçou o judiciário trabalhista – quando da edição da Lei nº 9.957/2000 – a se servir do venerável procedimento existente nos artigos 837 a 852 da CLT e nele encaixar algumas das inovações decorrentes da lei em foco para, assim, tentar superar as inconsistências processuais geradas por ela.

Em consequência, tal qual ocorreu com o (inexistente) procedimento sumário, as causas com valor equivalente a até 40 salários-mínimos começaram (e continuam) a serem processadas e resolvidas, também, pelo rito do procedimento ordinário para dissídios individuais, previsto na CLT, mas sob o pretensioso nome de *procedimento sumaríssimo*, em uma repetição do que já foi visto em relação ao inexistente *procedimento sumário*.

É necessário dizer, adicionalmente, que esta lei está na contramão do que fora vislumbrado como modelo para o funcionamento da Justiça do Trabalho no Brasil, em que se utilizaria um único rito processual para ações individuais, pois foi com este referencial que a CLT conseguiu evitar que ela viesse a se transformar em um “código de ritos”, como é o caso do Código de Processo Civil na sua área de incidência, sendo, entretanto, perfeitamente justificável essa característica do CPC porque nele são traçados procedimentos para tratar de direitos materiais diversos, como por exemplo, entre outros, divisão e demarcação de terras particulares, divórcio conjugal, herança, e interdição.

Diferentemente da CLT, seria impraticável dotar o CPC de um procedimento único para todas as causas cíveis porque é impossível seguir, ou até mesmo adequar, o mesmo roteiro procedimental para uma ação de divórcio e para uma de demarcação de terras.

É neste sentido que são feitas críticas doutrinárias à instituição de um procedimento jurisdicional único (**no processo civil**), para tratar de todo e qualquer caso conflitivo indiferente às especificidades do direito material postulado em juízo.¹¹³

É insustentável eventual crítica com igual conteúdo em relação ao processo do trabalho, eis que as lides deduzidas em juízo trabalhista decorrem de uma relação de trabalho (em sentido lato) ou de questões conexas com a relação de trabalho, como são as hipóteses de

¹¹² THEODORO JÚNIOR, 2016. p. 36.

¹¹³ MARINONI; ARENHART; MITIDIEITO, 2016. p. 460.

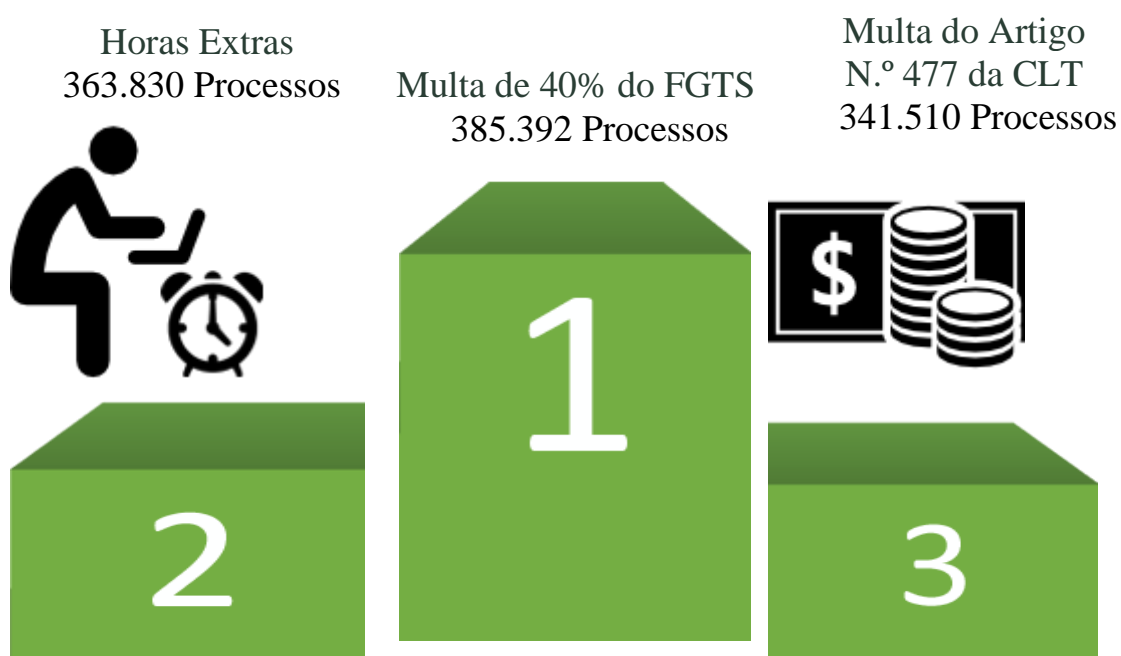
exercício do direito de greve, representação sindical e, até mesmo, de penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho, como gizado no art. 114 da Constituição Federal.

A busca de um procedimento padrão, simples, que consiga abranger a maior quantidade possível de casos concretos de conflitos de interesses é o objetivo do legislador, como afirmado na doutrina:

Sem dúvida, a lei, adequada à ciência moderna, procura instituir sistema de tramitação de causas na Justiça que se mostre o mais simples e o mais universal possível, de maneira a permitir que o maior número imaginável de pretensões possa ser acolhido, apreendido e solucionado segundo um único rito.¹¹⁴

Dando sustentação ao exposto, mostra a figura abaixo as causas de ocorrências mais frequentes na justiça laboral até o mês de outubro do ano de 2022:

Figura 3 - As três causas mais frequentes na Justiça do Trabalho até outubro de 2022



Fonte: Brasil.¹¹⁵

¹¹⁴ THEODORO JÚNIOR, 2016, p. 37.

¹¹⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Assuntos na justiça do trabalho*. Brasília, DF: TST. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/assuntos-mais-recorrentes>. Acesso em: 3. jan. 2023.

Visível da Figura 3 – literalmente – que não há necessidade de criar ritos diferenciados para processar e resolver, separadamente, conflitos referentes à multa do FGTS, horas extras e multa por falta ou atraso de pagamento das verbas rescisórias do contrato de trabalho (art. 477 e parágrafos da CLT).

Aumentando-se até o vigésimo lugar a lista das causas mais frequentes na justiça laboral, vêm em sequência:

Figura 4 - Causas mais frequentes na Justiça do Trabalho até outubro de 2022, da 4ª até a 20ª posição.

4º	Aviso Prévio = 319.518 Processos
5º	Adicional de Insalubridade = 305.790 Processos
6º	Horas Extras/Adicional de Horas Extras = 298.482 Processos
7º	Verbas Rescisórias = 286.062 Processos
8º	Multa do Artigo 467 da CLT = 256.561 Processos
9º	Férias Proporcionais = 254.170 Processos
10º	Intervalo Intraornada = 230.656 Processos
11º	13º Salário = 230.048 Processos
12º	FGTS = 226.038 Processos
13º	Honorários da Justiça do Trabalho = 217.088 Processos
14º	Rescisão Indireta = 191.273 Processos
15º	Indenização por Dano Moral = 186.671 Processos
16º	Reconhecimento de Relação de Emprego = 176.678 Processos
17º	Horas Extras/Reflexos = 156.985 Processos
18º	Intervalo Intraornada/Adicional de Hora Extra = 153.710 Processos
19º	Saldo de Salário = 149.042 Processos
20º	Adicional de Periculosidade = 122.262 Processos

Fonte: Brasil¹¹⁶

Com fundamento nos dados acima expostos – publicados pelo Tribunal Superior

¹¹⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Assuntos na justiça do trabalho*. Brasília, DF: TST. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/assuntos-mais-recorrentes>. Acesso em: 3. jan. 2023.

do Trabalho – é possível afirmar, com tranquilidade, que o rito para dissídio individual traçado nos arts. 837 a 852 da CLT pode ser mantido como procedimento jurisdicional único e suficiente para processar e resolver em fase de conhecimento, as causas que têm sido ajuizadas ao longo de 8 décadas perante a Justiça do Trabalho.

Para adensar a fundamentação desta tese, é conveniente demonstrar, passo a passo, os motivos pelos quais a Lei nº 9.957 não conseguiu criar um procedimento no processo do trabalho, ainda que tenha criado um nome para essa pretensão. Para isso será utilizada como metodologia a análise de cada dispositivo constante da mencionada lei, como se empreende na sequência:

Art. 852-A. Os dissídios individuais cujo valor não exceda a quarenta vezes o salário-mínimo vigente na data do ajuizamento da reclamação ficam submetidos ao procedimento sumaríssimo.

Parágrafo único. Estão excluídas do procedimento sumaríssimo as demandas em que é parte a Administração Pública direta, autárquica e fundacional.

O *caput* desse dispositivo não criou, por si só, um procedimento jurisdicional e, à semelhança do que ocorreu com a Lei nº 5.584/1970, criou uma **causa de alçada** em processo de conhecimento de dissídio individual trabalhista para demandas com valor da causa não excedente a quarenta vezes o salário-mínimo vigente na data do ajuizamento da reclamação, sendo desnecessário dizer que estas causas são de competência de Vara do Trabalho porque qualquer dissídio individual trabalhista tramita, originariamente, por essa instância da justiça laboral.

Injustificável, além disso, a exclusão da administração pública (direta, autárquica e fundacional) como sujeito processual nessas causas de alçada. A uma, porque seja pessoa jurídica de direito público ou pessoa de direito privado a figurar em qualquer polo da relação processual, a lide continuará a ser a mesma. A três, porque o rito, por sua vez, continuará a ser o mesmo.

As únicas diferenças – a serem explicitadas nas análises dos dispositivos posteriores – são a limitação do número de testemunhas e a impossibilidade de interposição de recurso de revista para tratar de divergência jurisprudencial entre Tribunais do Trabalho ou que verse sobre infração a lei federal, o que induz ao entendimento de que essas restrições ofendem o direito fundamental à ampla defesa, pois se a administração pública figura em uma ação trabalhista como “empregador”, não é aceitável – em um Estado de Direito Democrático – que lhe sejam

concedidos direitos de produção de prova e recursais que não são concedidos à empresa individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 852-B. Nas reclamações enquadradas no procedimento sumaríssimo:

I - o pedido deverá ser certo ou determinado e indicará o valor correspondente;

A disposição contida no inciso I do artigo sob análise é aplicável a qualquer procedimento cível (estadual ou federal) e trabalhista, havendo previsões neste sentido no Código de Processo Civil contidas nos seus arts. 322 (o pedido deve ser certo) e 324 (o pedido deve ser determinado), devendo ser ressaltado que esses dois requisitos da petição inicial não são alternativos, como consta do inciso vergastado, mas cumulativos, como prescreve o CPC. Não criam, essas disposições, procedimento, nem mesmo no processo civil.

Art. 852-B, II - não se fará citação por edital, incumbindo ao autor a correta indicação do nome e endereço do reclamado;

O conteúdo deste inciso incorre em dois erros, sendo um deles pela forma e o outro pelo conteúdo. Quanto à forma, é um exemplo negativo de redação de texto normativo, pois ele se inicia referindo-se ao “autor” da ação e o conclui referindo-se ao “reclamado”, misturando em um mesmo dispositivo legal, inescusavelmente, termos técnico-processuais do CPC e da CLT, o que se mostra, totalmente, reprovável.

Quanto ao conteúdo, tem o dispositivo sido considerado pela doutrina como um empecilho ao exercício do princípio do acesso à justiça, o qual está petrificado no art. 5º, Inciso XXXV, da Constituição Federal.

A disposição contida neste dispositivo da CLT é contornada pelo entendimento firmado em 2018 pelo Supremo Tribunal Federal em controle concentrado de constitucionalidade, de que, embora constitucional a previsão de não cabimento de citação por edital, em sendo necessária a citação por esta modalidade, deverá haver conversão para rito ordinário,¹¹⁷ o que é forte indicativo de perfeita *identidade* entre esses ritos.

¹¹⁷ SCHIAVI, 2020, p. 923.

Acrescente-se que tramita na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 4.975/2016 propondo conversão para o rito ordinário quando houver necessidade de citação por edital do réu.

O dispositivo em foco não cria, também, por si só, um procedimento jurisdicional.

Art. 852-B, § 1º. O não atendimento, pelo reclamante, do disposto nos incisos I e II deste artigo importará no arquivamento da reclamação e condenação ao pagamento de custas sobre o valor da causa.

Antes mesmo da tese firmada pelo STF, já vinha o TST se posicionando pela admissibilidade da conversão do rito sumaríssimo para o ordinário a fim de viabilizar a citação do demandado por edital como se exemplifica com a ementa abaixo transcrita:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. CONVERSÃO DO RITO SUMARÍSSIMO PARA ORDINÁRIO. CITAÇÃO POR EDITAL. Diante da impossibilidade de localização da parte e da necessidade de ser assegurada a tutela jurisdicional ao litigante de pequeno valor, não afronta o artigo 852-B, II, § 1º, da CLT a conversão do rito sumaríssimo em ordinário, de modo a que se possa proceder à citação por edital, mormente, porque não trouxe prejuízo à reclamada. (TST-AIRR-1880-55.2010.5.18.0000, Rel. Min. Dora Maria da Costa, DEJT de 16/05/2011).

No âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho a jurisprudência já se pacificou no sentido de admitir referida conversão, como se exemplifica:

EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. RITO SUMARÍSSIMO. RECLAMADA NÃO ENCONTRADA EM SEU ENDEREÇO. CONVERSÃO DO RITO. POSSIBILIDADE. Conforme entendimento pacífico deste Regional, a conversão do rito sumaríssimo para ordinário, nos casos em que o autor desconhece o endereço atual da reclamada, não causa prejuízo às partes, em homenagem aos princípios da efetividade, da celeridade, da economia e da razoabilidade. Recurso obreiro provido. (RORSum-0010923-46.2019.5.18.0082, Rel. Des. Geraldo Rodrigues do Nascimento, julgado em 09/10/2019)

Foi de imensurável impropriedade para o legislador, ter estabelecido regra tão desconexa em relação ao *princípio da proteção*, regente do Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho.

Art. 852-B, § 2º. As partes e advogados comunicarão ao juízo as mudanças de endereço ocorridas no curso do processo, reputando-se eficazes as intimações enviadas ao local anteriormente indicado, na ausência de comunicação.

O conteúdo deste parágrafo consta do art. 77, Inciso V do CPC ao dispor que são deveres das partes, de seus procuradores e de todos aqueles que de qualquer forma participem do processo, “declinar, no primeiro momento que lhes couber falar nos autos, o endereço residencial ou profissional onde receberão intimações, atualizando essa informação sempre que ocorrer qualquer modificação temporária ou definitiva.” Mesmo que não existisse essa disposição na CLT, haveria aplicação subsidiária do CPC, eis que harmônica com as normas do processo judiciário do trabalho.

A título de curiosidade, a redação desse dispositivo é cópia integral do disposto no art. 19, § 2º da Lei dos Juizados Especiais Cíveis e Criminais (Lei nº 9.099, de 26 de setembro de 1995).

Não houve neste comentado dispositivo da Lei 9.957/2000, portanto, nenhuma inovação legislativa e, o conteúdo do dispositivo da CPC não tem o condão de criar rito processual.

Art. 852-B, III - a apreciação da reclamação deverá ocorrer no prazo máximo de quinze dias do seu ajuizamento, podendo constar de pauta especial, se necessário, de acordo com o movimento judiciário da Junta de Conciliação e Julgamento.

O inciso III contém mais um exemplo de “lei que não pega” porque dissociado da realidade, uma vez que não se tem conhecimento, na rotina forense, de Vara do Trabalho que consiga distribuir a ação, notificar o reclamado e realizar audiência no prazo estipulado de 15 dias, notadamente, nas médias e grandes cidades.

Não há (e nem poderia haver), paralelamente, cominação de nulidade para o seu descumprimento, pois nada de útil isso traria para o aperfeiçoamento do serviço de prestação de tutela jurisdicional trabalhista.

Conforme dados referentes ao ano de 2021, publicados pelo Conselho Nacional de Justiça,¹¹⁸ o tempo médio para proferimento de sentença em processos de conhecimento de dissídios individuais na justiça laboral foi de 8 meses, o que demonstra que o pretense rito

¹¹⁸ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Justiça em números 2021. Brasília: CNJ, 2021, Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/justica-em-numeros/>. Acesso em 3 jul. 2022. p. 197.

sumaríssimo (que concentra a grande maioria das ações trabalhistas) não imprime a celeridade procedimental pretendida pelo legislador.

Art. 852-C. As demandas sujeitas a rito sumaríssimo serão instruídas e julgadas em audiência única, sob a direção de juiz presidente ou substituto, que poderá ser convocado para atuar simultaneamente com o titular.

O dispositivo supra contempla o requisito da concentração dos atos em audiência, o qual é característica inata do procedimento ordinário, não tendo aqui sido criada regra procedimental nova.

Este dispositivo, também, não configura um novo procedimento jurisdicional para dissídios individuais no processo do trabalho.

Art. 852-D. O juiz dirigirá o processo com liberdade para determinar as provas a serem produzidas, considerado o ônus probatório de cada litigante, podendo limitar ou excluir as que considerar excessivas, impertinentes ou protelatórias, bem como para apreciá-las e dar especial valor às regras de experiência comum ou técnica.

Aqui, também, não há nada que caracterize um rito e, além do mais, o CPC já trata disso no *caput* do seu art. 370, dispondo que caberá ao juiz, de ofício ou a requerimento da parte, determinar as provas necessárias ao julgamento do mérito; o seu parágrafo único confere ao juiz poder para indeferir, em decisão fundamentada, as diligências inúteis ou meramente protelatórias. Na ausência deste dispositivo na CLT, caberia a aplicação subsidiária do processo comum.

Art. 852-E. 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.

O dispositivo repete o que consta do art. 846 da CLT (“aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a conciliação.”) e, como já comentado no ponto anterior, a conciliação é pedra de toque da justiça laboral, estando isso positivado no seu art. 764, estabelecendo que “os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.” Desnecessário, portanto, esse dispositivo, pois a sua ausência no texto

não transformaria o juiz em um mero espectador do embate entre as partes para declarar ao final o vencedor. Não é, por conseguinte, caracterizador do pretense rito sumaríssimo.

Art. 852-F. Na ata de audiência serão registrados resumidamente os atos essenciais, as afirmações fundamentais das partes e as informações úteis à solução da causa trazidas pela prova testemunhal.

O artigo se refere a “ata”, termo adequado quando o órgão jurisdicional trabalhista de primeira instância era colegiado – uma Junta – mas ao tempo em que editada a lei em comento, esse vocábulo já havia sido substituído pela expressão “termo de audiência”, uma vez que o órgão passara a ser monocrático.

Totalmente desnecessário, também, esse dispositivo porque a CLT já trata desse conteúdo no seu Título X (Do Processo Judiciário do Trabalho) em seus arts. 832 e 851, dispondo que os trâmites de instrução e julgamento da reclamação serão resumidos em ata, de que constará, na íntegra, a decisão, da qual deverão constar “o nome das partes, o resumo do pedido e da defesa, a apreciação das provas, os fundamentos da decisão e a respectiva conclusão.”

Art. 852-G. Serão decididos, de plano, todos os incidentes e exceções que possam interferir no prosseguimento da audiência e do processo. As demais questões serão decididas na sentença.

É de uma obviedade incontornável o conteúdo deste dispositivo porque concentrando-se em audiência todos os atos do processo, não resta alternativa ao juiz que não seja a de resolver de plano, todos os incidentes e exceções que possam interferir no seu andamento, pois do contrário ele não teria como dar seguimento à audiência.

Considere-se, a título de exemplo, a arguição de incompetência (seja ela relativa ou absoluta). Não há como deixar de decidir essa exceção para saber se a audiência terá seguimento ou se será encerrada ali mesmo, com a determinação da remessa dos autos do processo para o juízo competente.

Art. 852-H. Todas as provas serão produzidas na audiência de instrução e julgamento, ainda que não requeridas previamente.

O *caput* do artigo 852-H não explicita, mas está implícito que, embora ele disponha que “todas as provas serão produzidas em audiência”, ele está se referindo às provas orais – unicamente – porque a prova documental é pré-constituída e, portanto, ela existe antes de ocorrer a audiência e deverá ter acompanhado a inicial ou a defesa. Quanto à prova pericial, por sua vez, não há possibilidade de sua produção em audiência.

Desnecessário o conteúdo do *caput* em tela porque a art. 845 da CLT já disponha que “o reclamante e o reclamado comparecerão à audiência acompanhados das suas testemunhas, apresentando, nessa ocasião, as demais provas”, contemplando o que o legislador já havia escrito nesse mesmo diploma jurídico, alguns artigos antes, dentro do mesmo Capítulo! Essa repetição de disposições legais dentro do mesmo texto apenas confunde o estudioso e o intérprete do direito processual, de qualquer ramo do processo que o seja.

Art. 852-H, § 1º. Sobre os documentos apresentados por uma das partes manifestar-se-á imediatamente a parte contrária, sem interrupção da audiência, salvo absoluta impossibilidade, a critério do juiz.

O conteúdo deste parágrafo reproduz o que ocorre no procedimento ordinário, em atendimento ao requisito da concentração dos atos em audiência. Observe-se a possibilidade de seccionamento da audiência, o que ocorre com frequência na prática quando a quantidade de documentos apresentados pelo réu é volumosa e a exigência ao autor para se manifestar em audiência revela-se prejudicial ao exercício do amplo direito de defesa. Até aí, por conseguinte, não há caracterização de rito processual.

Art. 852-H, § 2º. As testemunhas, até o máximo de duas para cada parte, comparecerão à audiência de instrução e julgamento independentemente de intimação.

Aqui está o único dispositivo, até agora analisado, que poderia contribuir para caracterizar um procedimento jurisdicional sumarizado, embora o que há, em relação ao procedimento ordinário seja uma lamentável sumarização da ampla defesa, uma vez que reduziu a quantidade de testemunhas de três para duas.

É verdade, entretanto, que se constata na prática forense que raramente são tomados depoimentos de mais de 2 testemunhas para cada figurante nos polos da relação jurídica processual.

Essa limitação ao número de testemunhas não impede, por outro lado, que o juiz tome depoimentos de mais testemunhas, como na hipótese de testemunha referida por uma das partes ou por outra testemunha, como previsto no Código de Processo Civil em seu art. 461, inciso I (“o juiz pode ordenar, de ofício ou a requerimento da parte a inquirição de testemunhas referidas nas declarações da parte ou das testemunhas.”).

A doutrina empresta confirmação para o afirmado:

Poderão ser ouvidas no rito sumaríssimo, no máximo duas testemunhas para cada parte. Não obstante, pensamos, caso seja necessário, possa o juiz determinar oitiva de outras testemunhas, como as testemunhas referidas, ou até mesmo testemunhas do juízo para firmar seu convencimento. O limite máximo de testemunhas é para a parte, não para o juiz.¹¹⁹

Não é, por conseguinte, a quantidade de testemunhas por si só, que caracteriza um rito processual.

Adicionalmente, há uma expressiva aporia quando se considera a quantidade de testemunhas permitida para a hipótese de inquérito (ação) para apuração de falta grave porque a quantidade de testemunhas nesta ação pode ser de até 6 para cada parte, conforme art. 821 da CLT, ao dispor que “cada uma das partes não poderá indicar mais de 3 (três) testemunhas, salvo quando se tratar de inquérito, caso em que esse número poderá ser elevado a 6 (seis).”

Paralelamente, suponha-se outra ação para apuração de falta grave de empregado garantido com estabilidade com valor atribuído à causa sendo maior que 2 SM até o limite de 40 SM, a qual tramitaria, em princípio, pelo contestado rito sumaríssimo. Entretanto, como o número de testemunhas seria superior ao limite previsto para esse rito, deveria ele – adotando-se por analogia o entendimento antes exposto do STF a respeito da citação por edital – tramitar pelo rito ordinário, demonstrando, assim, que não há uma sequência de atos próprios para o rito sumaríssimo.

A aporia aumenta quando se considera uma ação para apuração de falta grave com valor da causa de até 2 SM, em que a quantidade de testemunhas para cada parte poderia ser de até 6 testemunhas. Nesta hipótese a demanda com valor da causa de até 2 SM tramitaria por um procedimento que admitiria o triplo de testemunhas do que seria admitido para uma demanda com valor da causa de até vinte vezes o valor da primeira delas.

¹¹⁹ SCHIAVI, 2020. p. 925.

Parece-nos, que essas contradições decorrentes do retalhamento dos procedimentos jurisdicionais trabalhistas continuarão insuperáveis enquanto o legislador não se dedicar a realizar uma ampla reforma de sistematização das normas do processo judiciário do trabalho a fim de harmonizá-las entre si, cientificamente.

Art. 852-H, § 3º. Só será deferida intimação de testemunha que, comprovadamente convidada, deixar de comparecer. Não comparecendo a testemunha intimada, o juiz poderá determinar sua imediata condução coercitiva.

A Lei em comento não inovou aqui, em relação ao que já estava disposto no art. 825 da CLT de que “as testemunhas comparecerão à audiência independentemente de notificação ou intimação”, complementado pelo disposto em seu parágrafo único ao afirmar que “as que não comparecerem serão intimadas, *ex officio* ou a requerimento da parte, ficando sujeitas a condução coercitiva, além das penalidades do art. 730, caso, sem motivo justificado, não atendam à intimação.”

Não há no dispositivo em foco, por conseguinte, nada que caracterize um novo procedimento no processo do trabalho, em relação ao seu rito ordinário; pelo contrário, ele apenas repete, desnecessariamente, normas já existentes na própria CLT.

Art. 852-H, § 4º. Somente quando a prova do fato o exigir, ou for legalmente imposta, será deferida prova técnica, incumbindo ao juiz, desde logo, fixar o prazo, o objeto da perícia e nomear perito.

Além de não caracterizar um procedimento jurisdicional, este dispositivo é totalmente desnecessário no corpo da CLT, pois quando a prova do fato (*rectius*: a prova da alegação) depender de conhecimento técnico ou especial ou quando a lei determinar a realização de prova técnica (por exemplo na apuração de eventual insalubridade no ambiente de trabalho), estará o juiz obrigado a se valer da atuação de perito especializado no objeto da perícia, como disciplinado no art. 464 e seguintes do Código de Processo Civil, que encontram pacíficas aplicações subsidiárias no processo do trabalho.

Art. 852-H, § 5º. (VETADO)

Art. 852-H, § 6º. As partes serão intimadas a manifestar-se sobre o laudo, no prazo comum de cinco dias.

O prazo de cinco dias a ser concedido às partes já era adotado no procedimento ordinário antes da edição da Lei 9.957/2000 e mostra-se razoável em função da celeridade processual objetivada pela Justiça do Trabalho, mas é necessário repetir, que este dispositivo não cria por si só, o pretendido procedimento jurisdicional sumaríssimo no processo trabalhista.

Art. 852-H, § 7º. Interrompida a audiência, o seu prosseguimento e a solução do processo dar-se-ão no prazo máximo de trinta dias, salvo motivo relevante justificado nos autos pelo juiz da causa.

O que este dispositivo contém, na realidade, é uma orientação para o juiz, a qual nem sempre é viável, em razão do volume de ações em tramitação no juízo. De qualquer forma, além de não haver preclusão, o próprio dispositivo admite o descumprimento do prazo de 30 dias estabelecido para o prosseguimento da audiência interrompida, mediante justificativa apresentada nos autos pelo juiz da causa. Isso ocorre, também, no procedimento ordinário, o que demonstra, mais uma vez, que não há diferença procedimental entre esses dois ritos.

Art. 852-I. A sentença mencionará os elementos de convicção do juízo, com resumo dos fatos relevantes ocorridos em audiência, dispensado o relatório.

A inovação aqui refere-se à dispensa do relatório na sentença (que na CLT é denominada de “decisão”), mas isso não caracteriza, também, um iter processual e não contribui, conseqüentemente, para a existência de um procedimento jurisdicional.

O dispositivo apenas contemplou antigas manifestações doutrinárias que consideravam o relatório sem utilidade prática, além de se traduzir em trabalho desnecessário para o juiz para a sua elaboração e na eventual necessidade de prolação de sentença complementar em embargos de declaração para corrigir erros materiais acaso existentes no relatório da sentença original.

Neste sentido, Mauro Schiavi afirma que além de essa dispensa do relatório não acarretar prejuízo processual, “a cada dia este resumo vem perdendo prestígio na doutrina e na jurisprudência.”¹²⁰

¹²⁰ SCHIAVI, 2020, p. 927.

Mais enfaticamente, Sérgio Pinto Martins afirma que “o relatório não tem servido para nada, pois não transita em julgado e ninguém o lê porque interessa a fundamentação e o dispositivo. Deveria é mesmo ser abolido em qualquer processo.”¹²¹

Art. 852-I, § 1º. O juízo adotará em cada caso a decisão que reputar mais justa e equânime, atendendo aos fins sociais da lei e as exigências do bem comum.

A diretriz contida neste dispositivo é basilar para o exercício da função jurisdicional e, antes da lei em comento, ela já constava do art. 5º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (“Na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum”).¹²²

O art. 8º do CPC contém semelhante disposição, alargando-a ao afirmar que “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.”

Este dispositivo introduzido na CLT é, portanto, totalmente desnecessário, haja vista a existência de disposição idêntica nas leis acima destacadas.

Novamente, não há nada aqui que caracterize um rito processual.

Art. 852-I, § 2º. (VETADO).

Art. 852-I, § 3º. As partes serão intimadas da sentença na própria audiência em que prolatada.

Esta regra consta do próprio capítulo em que inserido este dispositivo, no art. 852, sendo dispensável tê-la repetido aqui no corpo da Lei nº 9.957, cabendo acrescentar que a redação do art. 852 é mais completa, pois prevê a hipótese de o reclamado ser revel e, em consequência, não estar presente na audiência, oportunidade em que sua notificação será feita pelo correio e, como previsto, ainda no art. 852, se o reclamado criar embaraços ao recebimento da correspondência ou não for encontrado, far-se-á a notificação por edital.

Ainda que não tivesse esta previsão em qualquer outro dispositivo da CLT, seriam os litigantes considerados notificados em audiência, por aplicação subsidiária do art. 1.003, §

¹²¹ MARTINS, 2013, p. 382.

¹²² BRASIL. *Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942*. Lei de introdução às normas do direito brasileiro. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 set. 1942. [2010]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del4657compilado.htm. Acesso em: 20 jan. 2022.

1º do CPC, o qual dispõe que os advogados, a sociedade de advogados, a Advocacia Pública, a Defensoria Pública e Ministério Público serão considerados intimados em audiência quando nesta for proferida a decisão.

Em resumo, como demonstrado, dos dispositivos acima comentados da Lei nº 9.957, alguns já têm o mesmo conteúdo no CPC ou na própria CLT, sendo que a única regra inovadora foi a limitadora à quantidade de duas testemunhas para cada litigante no pretense rito sumaríssimo. Esses dispositivos não criaram, portanto, um procedimento no processo do trabalho, mas apenas uma causa de alçada em função do valor atribuído à demanda.

Tivesse o legislador mais zelo no trato com a sistematização (precária) da CLT, teria inserido a limitação da quantidade de testemunhas na sua seção que trata das provas (arts. 818 a 830) e, por conseguinte, poupado doutrina e jurisprudência do esforço de tentar adivinhar qual seria o iter procedimental do pretense procedimento sumaríssimo.

Além desses dispositivos comentados, a Lei 9.957 acrescentou modificações aos arts. 895 e 896 da CLT e inseriu-lhe o art. 897-A.

Os dois primeiros dispositivos mencionados estão contidos no capítulo referente aos recursos trabalhistas. Nesta fase já estará esgotada a tramitação do procedimento na Vara do Trabalho e, portanto, outro será o rito, ao qual não serão aplicadas as disposições contidas nos arts. 837 a 852 da CLT, traçadoras do roteiro do procedimento ordinário para dissídios individuais trabalhistas.

É pertinente comentar, contudo, que em relação ao art. 895, que trata da tramitação do recurso ordinário em Tribunal Regional do Trabalho, foi eliminada a figura do revisor, privilegiada a oralidade para a atuação do Ministério Público e desburocratizado o acórdão, permitindo-se sua concisão na indicação suficiente do processo, parte dispositiva e das razões de decidir do voto prevalente. Melhor que isso, na hipótese de a sentença ser confirmada pelos seus próprios fundamentos, servirá de acórdão a certidão de julgamento registrando tal circunstância.

O art. 896, por sua vez, trata do recurso de revista, o qual segue procedimento próprio no âmbito do TST, sendo cabível a mesma consideração acima oferecida em relação ao esgotamento da tramitação do processo no âmbito da Vara do Trabalho.

Com relação ao recurso de revista, ficou ele limitado (nas causas de alçada de até 40 salários-mínimos) às hipóteses de contrariedade a súmula do TST ou violação direta à Constituição Federal, não havendo, por conseguinte, cabimento da revista por divergência jurisprudencial entre Tribunais Regionais do Trabalho.

Essas mudanças são bastante significativas e contribuem para a celeridade processual, mas elas poderiam ter sido mais bem elaboradas pelo legislador para que fossem características das causas de alçada com valor de até 40 salários-mínimos, sendo descabido falar em instituição de procedimento sumaríssimo no processo trabalhista porque não existe tal procedimento de fato, embora exista de direito.

O último comentário tópico deste capítulo da tese refere-se ao novo art. 897-A, criado pela Lei nº 9.957/2000:

Art. 897-A. Caberão embargos de declaração da sentença ou acórdão, no prazo de cinco dias, devendo seu julgamento ocorrer na primeira audiência ou sessão subsequente a sua apresentação, registrado na certidão, admitido efeito modificativo da decisão nos casos de omissão e contradição no julgado e manifesto equívoco no exame dos pressupostos extrínsecos do recurso.

Pela localização do dispositivo em foco – no Capítulo dos recursos da CLT – constata-se, de imediato, que ele se aplica, também, ao procedimento ordinário trabalhista para dissídios individuais e ao procedimento do dissídio coletivo, não servindo, portanto, para diferenciar ritos no processo do trabalho.

Além disso, esta descrição da finalidade dos embargos de declaração nunca fez falta ao processo do trabalho, eis que ela era suprida pelo CPC. A inovação aqui foi a de que o seu julgamento deverá ocorrer na primeira audiência ou sessão (do Tribunal) subsequente, mas, além de não criar um procedimento jurisdicional, essa determinação já era cumprida na prática, pois ela destrava o prosseguimento do rito para eventual recurso ou trânsito em julgado da decisão proferida pelo julgador.

Art. 897-A. Parágrafo único. Os erros materiais poderão ser corrigidos de ofício ou a requerimento de qualquer das partes.

Desnecessário, este dispositivo já tinha previsão em todos os Códigos de Processo Civil, a exemplo do atual, que estabelece em seu art. 494 que após a publicação da sentença o juiz pode alterá-la para corrigir, de ofício ou a requerimento da parte, inexatidões materiais ou erros de cálculo.

O dispositivo em destaque, como outros já analisados, não trouxe nada novo ao processo do trabalho e não criou, por si próprio, nenhum procedimento jurisdicional.

Finalizando este ponto da tese é perfeitamente admissível afirmar, em análise global da Lei nº 9.957, de 12 de janeiro de 2000, que ela não conseguiu criar um rito específico e diferenciado daquele previsto nos arts. 837 a 852 da Consolidação das Leis do Trabalho para o processo de conhecimento de dissídios individuais no âmbito das Varas do Trabalho para demandas com valor da causa de até 40 salários-mínimos.

Embora a única alteração significativa produzida por esta lei tenha sido a redução da quantidade de testemunhas para duas para cada litigante, o procedimento aplicado às demandas com valor da causa não excedente a 40 salários-mínimos continuou sendo aquele constante da Figura 2, que ilustra o procedimento ordinário trabalhista, previsto na CLT.

Na doutrina, Mauro Schiavi afirma que “o rito sumaríssimo não difere, substancialmente, do rito ordinário, principalmente na audiência”¹²³ que é o ato processual de maior relevância no Direito Processual do Trabalho.

O que esta lei criou, efetivamente, assemelha-se a uma **causa de alçada** em função do valor da demanda, pois o que há, tanto na Lei 9.957 quanto na Lei 5.584, são tratamentos diferenciados para as causas e não para o procedimento pelo qual elas tramitam na fase processual de conhecimento.

¹²³ SCHIAVI, 2020, p. 835.

8 UNICIDADE DO RITO ORDINÁRIO NO PROCESSO DE CONHECIMENTO TRABALHISTA

O procedimento existente na CLT para aplicar o direito a um caso concreto de conflito de interesses individuais entre empregado e empregador está detalhado nos seus arts. 837 a 852, sendo de se notar que o legislador trabalhista não se preocupou, sequer, em criar um nome para este procedimento, como ele sempre fez ao tratar dos procedimentos constantes do Código de Processo Civil.

Doutrina e jurisprudência atribuíram ao procedimento para dissídios individuais o nome de “ordinário”, por ser o procedimento padrão para todas as causas trabalhistas individuais, aproveitando a denominação do procedimento que existia no CPC para semelhante finalidade.

Embora seja comum na doutrina e na jurisprudência menções aos ritos sumário, sumaríssimo e ordinário no processo trabalhista, a prática forense demonstra que essas diferenciações são apenas convenções para se referirem a causas de alçada em função do valor da demanda, de até 2 SM, entre 2 e 40 SM e acima de 40 SM, mas todas elas seguem o iter traçado nos arts. 837 a 852 da CLT, ilustrado na Figura 2, nominado de ordinário.

Não há respaldo para as afirmações doutrinárias de que existem no processo do trabalho procedimentos especiais para ação para apuração de falta grave e ação de cumprimento de decisão normativa.

Na hipótese de apuração de falta grave a ação é ajuizada pelo empregador e segue, exatamente, o mesmo roteiro traçado na Figura 2, que reproduz o rito ordinário (e se quiser admitir a hipótese para facilitar o debate, também o rito sumaríssimo).

A Consolidação das Leis do Trabalho dá suporte para essa afirmação ao estabelecer em seu Título X (DO PROCESSO JUDICIÁRIO DO TRABALHO), Capítulo III (Dos Dissídios Individuais), Seção III (Do Inquérito para Apuração de Falta Grave), art. 854, que “o processo do inquérito perante a Junta ou Juízo obedecerá às normas estabelecidas no presente Capítulo, observadas as disposições desta Seção”, ressaltando-se a inexistência de procedimento especial neste Título da CLT.

De maneira semelhante, a ação para cumprimento de decisão normativa prevista no art. 872 da CLT também não traça um procedimento especial para esse tipo de demanda e se limita a determinar a observância do seu Título X, acima explicitado.

As modificações legais havidas ao longo do tempo após a edição da CLT no ano de 1943 não alteraram o iter do procedimento ordinário para ações trabalhistas individuais, o qual continuou íntegro em sua originalidade e em sua aplicabilidade prática.

Para as causas com valor de até 2 salários-mínimos houve em decorrência da Lei nº 5.584/1970 a limitação da possibilidade de interposição de recurso ordinário contra a sentença apenas para tratar de matéria constitucional, mas isso não alterou em nada o rito ordinário trabalhista, o qual continuou sendo aplicado para todas as causas, independentemente do seu valor econômico.

Em vez de simplificar o procedimento ordinário trabalhista para dissídios individuais – como afirmado na doutrina – a Lei nº 5.584/1970 o tornou mais complexo ao criar um recurso (inominado) contra a decisão do juiz que fixasse o valor da causa, uma vez que era possível àquela época, propor ação trabalhista sem explicitar esse valor.

Assim, nos dissídios individuais em que não houvesse explicitação do valor da causa na petição inicial, deveria o magistrado após a proposta de conciliação sem que dela tivesse resultado acordo e, antes de passar à instrução da causa, fixar-lhe o valor para a determinação da alçada. (art. 2º da Lei nº 5.584/1970).

A parte insatisfeita com o valor fixado pelo juiz teria o ônus, no momento das razões finais, de impugnar o valor fixado e, se o juiz o mantivesse, pedir revisão da decisão, no prazo de 48 horas, ao Presidente do Tribunal Regional, instruindo seu recurso com cópia da petição inicial e da ata da audiência, autenticadas pela secretaria do juízo. (primeira parte do art. 2º, § 2º da Lei nº 5.584/1970).

O Presidente do Tribunal, por sua vez, teria que apreciar o recurso em 48 horas, a partir do seu recebimento, conforme segunda parte do art. 2º, § 2º, daquela Lei.

Percebe-se, assim, que o procedimento original ficara mais burocratizado com essas previsões legais, que doutrina e jurisprudência receberam como sendo uma sumarização do rito.

Esta previsão de recurso contra fixação do valor da causa pelo juiz perdeu qualquer aplicabilidade prática porque a indicação deste montante passou a ser obrigatória como requisito da petição inicial, não mais sendo possível distribuir ação trabalhista sem sua explicitação, por força do art. 840, § 1º da CLT, ao dispor que a peça de ingresso na via jurisdicional trabalhista deverá conter, entre outros itens, “o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor”, conforme redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017.

Posteriormente, embora a Lei nº 9.957/2000 tenha pretendido criar um rito diferenciado para causas com valor de até 40 salários-mínimos, ela apenas diminuiu a quantidade de testemunhas para cada litigante, tornou a sentença e o acórdão mais simples e

restringiu a admissão do recurso de revista para essas demandas, mas as causas continuaram a tramitar na fase de conhecimento do processo pelo rito previsto nos arts. 837 a 852 da CLT, que nada mais é do que o octogenário procedimento ordinário.

É indubitável que o legislador mencionou no texto da lei 9.957 a expressão “rito sumaríssimo”, mas ele se esqueceu de traçar os passos do que viria a ser esse iter processual, tendo os órgãos da Justiça do Trabalho mantido a utilização do procedimento ordinário para causas com valor de até 40 SM, tal qual ilustrado por meio da Figura 2.

O rito ordinário trabalhista conseguiu, assim, por ter se mostrado simples e eficaz como iter suficiente para o processamento e resolução de conflitos individuais no plano da relação capital-trabalho, sobreviver incólume ao longo de 8 décadas a esses experimentos legais que o legislador criou para o processo do trabalho.

9 CONCLUSÃO

Transcorridos os fundamentos deste trabalho, é possível nesta última fase elaborar algumas conclusões a respeito do conteúdo inserido no recorte escolhido para o desenvolvimento da tese nele contida.

A primeira conclusão que brota aos olhos é a de que há no Direito Processual do Trabalho um mistifório de procedimentos jurisdicionais com sobreposição de aplicações entre eles, particularmente, para causa com valor de até 2 salários-mínimos prevista na Lei nº 5.584/1970, causa de até 40 salários-mínimos previstas da Lei nº 9.957/2000 e o procedimento ordinário para dissídio individual trabalhista previsto nos arts. 837 a 852 da CLT.

Neste sentido, ainda que jurisprudência e a quase unanimidade da doutrina mencionem a existência de um rito sumário como decorrência da Lei nº 5.584/1970, é possível afirmar que referida lei não criou – expressamente – um rito no processo do trabalho para demandas individuais com valor da causa de até 2 salários-mínimos, pois não consta de qualquer dispositivo daquela lei a criação de um procedimento jurisdicional para esta finalidade.

O que aquela lei gizou foi a competência exclusiva de Vara do Trabalho para conhecer de matéria ordinária deduzida em ação trabalhista com valor econômico de até 2 salários-mínimos, vedando-se, em consequência, o conhecimento dessa matéria por órgão colegiado trabalhista, seja Tribunal Regional ou o próprio Tribunal Superior do Trabalho, atribuindo a estes órgãos o conhecimento, somente, de matéria extraordinária, razão pela qual a lei em foco admite a interposição, unicamente, de recurso que verse sobre matéria constitucional. Trata-se, portanto, de uma autêntica causa de alçada exclusiva de Vara do Trabalho em função do valor econômico da demanda.

O outrora possível ajuizamento de ação sem atribuição de valor à causa e o recurso contra a fixação desse valor pelo juiz, previstos na Lei 5.584, não mais têm aplicabilidade no processo do trabalho em decorrência da obrigatoriedade de atribuição de valor à causa na petição inicial, como estabelecido pela Lei nº 13.467/2017, que tratou da “reforma trabalhista”.

Para rematar esta primeira conclusão, com respaldo na doutrina e na empiria da rotina forense, o roteiro seguido para causa com valor dentro do limite previsto na Lei nº 5.584/1970 é o próprio roteiro do procedimento ordinário da CLT.

Com relação à Lei nº 9.957/2000, embora conste de seu corpo que ela cria um rito denominado de sumaríssimo para demandas individuais trabalhistas com valor de até 40 salários-mínimos, o que se constata do conteúdo desta lei é que ela não criou, efetivamente, um

rito no sentido estrito da palavra; apenas limitou a quantidade de testemunhas em duas para cada litigante e simplificou a forma da sentença e do acórdão para essas demandas. As demais disposições desta lei são meras repetições do que já é aplicado no procedimento ordinário por força das disposições existentes na própria CLT ou no CPC, o qual tem aplicação subsidiária e supletiva ao processo do trabalho.

Constata-se na prática forense que todas as ações trabalhistas individuais, incluídos o inquérito para apuração de falta grave de trabalhador com garantia de estabilidade no emprego e a ação de cumprimento de decisão normativa, tramitam, na fase de conhecimento, independentemente do valor da causa, pelo rito ordinário do processo do trabalho, o qual responde satisfatoriamente aos objetivos originários da Justiça do Trabalho de utilizar-se de um procedimento simplificado e de baixo custo, sem que isso prejudique o devido processo legal, principalmente nas suas manifestações do contraditório e da ampla defesa.

O ideal, para superar essa celeuma é que, *de lege ferenda*, proceda o legislador a uma eficaz sistematização dos dispositivos da CLT referentes ao Processo Judiciário do Trabalho, elimine aparentes antinomias entre as leis 5.584 e 9.957, preserve a unicidade do procedimento ordinário trabalhista e adeque a terminologia técnico-processual da CLT à terminologia do Código de Processo Civil, guardadas as necessárias especificidades terminológicas, quando existentes.

A questão do nome do procedimento aplicável aos dissídios individuais trabalhistas é secundário; o importante é traçar o rito para depois pensar em sua denominação, ao contrário da Lei nº 9.957, que criou um nome para um procedimento jurisdicional trabalhista, mas se esqueceu de traçá-lo.

Conclui-se, em síntese, que o procedimento jurisdicional traçado na Consolidação das Leis do Trabalho em seus arts. 837 a 852, ao qual se referem doutrina e jurisprudência com a denominação de procedimento ordinário (ou comum) é o único existente no Direito Processual do Trabalho para aplicação do direito aos dissídios individuais trabalhistas, não se admitindo, por conseguinte, existência do rito sumário, supostamente criado pela Lei nº 5.584/1970 e nem o pretendido procedimento sumaríssimo mencionado na Lei nº 9.957/2000, pois as demandas individuais com valores enquadrados nos limites dessas leis tramitam pelo octogenário rito ordinário, o qual tem permanecido incólume às leis posteriores à edição daquela Consolidação normativa laboral.

REFERÊNCIAS

BALDERRAMA, Elva Lizeth Moreno. *Teoria general del proceso*. 2021. Disponível em: <https://www.academia.edu/45630917>. Acesso em: 3 jul. 2022.

BRASIL. [Constituição (1934)]. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm. Acesso em: 10 abr. 2022.

BRASIL. [Constituição (1946)]. *Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1946*. Rio de Janeiro, Presidência da República. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm. Acesso em 3 jul. 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2020] Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 28 jan. 2022.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 1.608, de 18 de setembro de 1939*. Código de Processo Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/1937-1946/Del1608.htm. Acesso em: 3 jul. 2022.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942*. Lei de introdução às normas do direito brasileiro. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 set. 1942. [2010]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del4657compilado.htm. Acesso em: 20 jan. 2022.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 3 jul. 2022.

BRASIL. *Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004*. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2004]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm. Acesso em: 5 jul. 2022.

BRASIL. *Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916*. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L3071.htm. Acesso em: 3 jul. 2022.

BRASIL. *Lei nº 5.584, de 26 de junho de 1970*. Dispõe sobre normas de Direito Processual do Trabalho, altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, disciplina a concessão e prestação de assistência judiciária na Justiça do Trabalho, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 29 jun. 1970. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5584.htm. Acesso em: 3 jul. 2022.

BRASIL. *Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973*. Institui o Código de Processo Civil. Rio de Janeiro: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5869.htm. Acesso em: 3 jul. 2022.

BRASIL. *Lei nº 9.245, de 26 de dezembro de 1995*. Altera dispositivos do Código de Processo Civil, relativos ao procedimento sumaríssimo. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 27 dez. 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9245.htm. Acesso em: 3 jul. 2022.

BRASIL. *Lei nº 9.615, de 24 março 1998*. Institui normas gerais sobre o desporto e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 mar. 1998. [2016]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9615consol.htm. Acesso em: 21 maio 2022.

BRASIL. *Lei nº 9.957, de 12 de janeiro de 2000*. Acrescenta dispositivos à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1 de maio de 1943, instituindo o procedimento sumaríssimo no processo trabalhista. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 13 jan. 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9957.htm. Acesso em: 3 jul. 2022.

BRASIL. *Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015*. Institui o Código de Processo Civil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 17 mar. 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em: 11 abr. 2022.

BRASIL. *Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998*. Dispõe sobre a elaboração, a redação, a alteração e a consolidação das leis, conforme determina o parágrafo único do art. 59 da Constituição Federal, e estabelece normas para a consolidação dos atos normativos que menciona. Diário Oficial da União. Brasília, 27 fev. 1998. DF, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp95.htm. Acesso em: 11 abr. 2022.

BRASIL. *Bibliografia da história da Justiça do Trabalho*: edição comemorativa dos 80 anos de Justiça Social no Brasil. Org. Adriana Cristina Bósio Pires, Anastácia Freitas de Oliveira e Márcia Lúcia Neves Pimenta. 2. ed. Brasília, DF: CSJT, 2022. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/196945>. Acesso em: 25 jan. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Instrução Normativa nº 27, de 15 de fevereiro de 2005*. Dispõe sobre normas procedimentais aplicáveis ao processo do trabalho em decorrência da ampliação da competência da Justiça do Trabalho pela Emenda Constitucional nº 45/2004. Brasília, DF: TST, 2005. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/3978>. Acesso em: 3 jul. 2022.

CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel de. *Teoria geral do processo*. 21. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

COELHO, Edihermes Marques. *Subjetividade maquínica e os direitos fundamentais*: por um direito penal humanitário. 2022. 99 f. Tese (Não doutoral) - Faculdade de Direito, Universidade Federal de Uberlândia, 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. (Brasil). *Justiça em números 2021*. Brasília, DF: CNJ, 2021, Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/justica-em-numeros/>. p. 197. Acesso em 3 jul. 2022.

- DALAZEN, João Oreste. *Justiça do Trabalho: 70 anos de justiça social. In: BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. A história da Justiça do Trabalho no Brasil: multiplicidade de olhares*. Brasília, DF: TST, 2011. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/196945>. Acesso em: 12 abr. 2022, p. 6.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.
- DELLORE, Luis. *et al. Teoria geral do processo contemporâneo*, 3. ed. São Paulo: Atlas, 2018.
- FERRARI, Irani; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998, p. 167.
- FRANCO, Raquel Veras; MOREIRA, Leonardo Neves. *História da justiça do trabalho no Brasil: o olhar do TST. In: A história da justiça do trabalho no Brasil: multiplicidade de olhares*. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2011. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/196945>. Acesso em: 12 abr. 2022.
- GIGLIO, Wagner D.; CORRÊA, Cláudia Giglio Veltri. *Direito processual do trabalho*. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.
- GONÇALVES, Marcus Vinícius Rios. *Direito processual civil esquematizado*. São Paulo: Saraiva, 2011.
- JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito processual do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2019.
- LEAL, Rosemiro Pereira. *Teoria geral do processo: primeiros estudos*. 14. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2018.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. 20. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.
- LIMA, Fernando Antônio Negreiros. *Teoria geral do processo judicial*. São Paulo: Atlas, 2013.
- LIMA, Francisco Gérson Marques de. *Fundamentos do direito processual do trabalho*. São Paulo: Malheiros, 2010.
- MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIETO, Daniel. *Curso de processo civil: teoria do processo civil*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.
- MARTINS, Sandro Gilbert. *Processo, procedimento e ato processual: o plano da eficácia*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito processual do trabalho*. 34. ed. São Paulo: Atlas, 2013.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito processual do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2002.

PINTO, David de Souza de Paula. *Teorias do processo: as diferentes visões teóricas que surgiram no decorrer da história do direito*. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/64835180/>. Acesso em: 10 abr. 2022.

PINTO, José Augusto Rodrigues; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Manual da conciliação preventiva e do procedimento sumaríssimo*. São Paulo: LTr, 2001.

REALE, Miguel. *Lições preliminares de direito*. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 1987.

RODRIGUES, Horácio Wanderlei; LAMY, Eduardo de Avelar. *Teoria geral do processo*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

SAAD, Eduardo Gabriel. *Direito processual do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1998.

SALLES, Luiz Caetano de; BORGES, Isabela Cristina Ferreira. *Justiça Desportiva: organização, funcionamento e suas atribuições*. Disponível em: *Justiça desportiva: organização, funcionamento e suas atribuições*. JusBrasil. Acesso em: 27 maio 2021.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos; HAJEL FILHO, Ricardo Antônio Bittar. *Curso de direito processual do trabalho*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

SCHIAVI, Mauro. *Manual de direito processual do trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2020.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Curso de direito processual civil: teoria geral do direito processual civil, processo de conhecimento e procedimento comum*. v. 1. 58. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

WAMBIER, Teresa Arruda Alvim. *et al. Breves comentários ao código de processo civil*. São Paulo: RT, 2015.

ANEXO

Quadro comparativo entre as disposições do procedimento sumário do CPC de 1973 e as disposições do procedimento ordinário da CLT (negritos acrescentados)

Procedimento sumário CPC de 1973	Procedimento ordinário CLT
<p>Art. 276. Na petição inicial, o autor apresentará o rol de testemunhas e, se requerer perícia, formulará quesitos, podendo indicar assistente técnico.</p>	<p>Art. 840. A reclamação poderá ser escrita ou verbal.</p> <p>§ 1º. Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.</p>
<p>Art. 277. O juiz designará a audiência de conciliação a ser realizada no prazo de trinta dias, citando-se o réu com a antecedência mínima de dez dias e sob advertência prevista no § 2º deste artigo, determinando o comparecimento das partes. Sendo ré a Fazenda Pública, os prazos contar-se-ão em dobro.</p>	<p>Art. 841 - Recebida e protocolada a reclamação, o escrivão ou secretário, dentro de 48 (quarenta e oito) horas, remeterá a segunda via da petição, ou do termo, ao reclamado, notificando-o ao mesmo tempo, para comparecer à audiência do julgamento, que será a primeira desimpedida, depois de 5 (cinco) dias.</p> <p>Art. 845 - O reclamante e o reclamado comparecerão à audiência acompanhados das suas testemunhas, apresentando, nessa ocasião, as demais provas.</p>
<p>Art. 277.</p> <p>§ 1º A conciliação será reduzida a termo e homologada por sentença, podendo o juiz ser auxiliado por conciliador.</p>	<p>Art. 846 - Aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a conciliação.</p> <p>§ 1º - Se houver acordo lavrar-se-á termo, assinado pelo presidente e pelos litigantes, consignando-se o prazo e demais condições para seu cumprimento.</p>
<p>Art. 277.</p> <p>§ 2º Deixando injustificadamente o réu de comparecer à audiência, reputar-se-ão verdadeiros os fatos alegados na petição inicial (art. 319), salvo se o contrário resultar da prova dos autos, proferindo o juiz, desde logo, a sentença.</p>	<p>Art. 844 - 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.</p>

Procedimento sumário CPC de 1973	Procedimento ordinário CLT
<p>Art. 277.</p> <p>§ 3º As partes comparecerão pessoalmente [sic] à audiência, podendo fazer-se representar por preposto com poderes para transigir.</p>	<p>Art. 843 - Na audiência de julgamento deverão estar presentes o reclamante e o reclamado, independentemente do comparecimento de seus representantes salvo, nos casos de Reclamatórias Plúrimas ou Ações de Cumprimento, quando os empregados poderão fazer-se representar pelo Sindicato de sua categoria.</p> <p>§ 1º É facultado ao empregador fazer-se substituir pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão o proponente.</p>
<p>Art. 278. Não obtida a conciliação, oferecerá o réu, na própria audiência, resposta escrita ou oral, acompanhada de documentos e rol de testemunhas e, se requerer perícia, formulará seus quesitos desde logo, podendo indicar assistente técnico.</p>	<p>Art. 847 - Não havendo acordo, o reclamado terá vinte minutos para aduzir sua defesa, após a leitura da reclamação, quando esta não for dispensada por ambas as partes.</p>
<p>Art. 281 - Findos a instrução e os debates orais, o juiz proferirá sentença na própria audiência ou no prazo de dez dias.</p>	<p>Art. 850 - Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente de 10 (dez) minutos para cada uma. Em seguida, o juiz ou presidente renovará a proposta de conciliação, e não se realizando esta, será proferida a decisão.</p>