Conceituação Geral

O processo do trabalho é conceituado por **Sérgio Pinto Martins** como o conjunto de princípios, regras e instituições que regulam a atividade dos órgãos jurisdicionais na solução dos conflitos individuais ou coletivos advindos das relações trabalhistas em geral.

Princípios são proposições genéricas das quais derivam as demais normas, a maioria contida na CLT. As instituições são determinadas pela legislação e resolvem as controvérsias, individuais ou coletivas, existentes entre as partes.

Processo é o complexo de atos e termos por meio dos quais se concretiza a prestação jurisdicional, por um instrumento chamado ação, originado de um dissídio trabalhista. Ou seja, é meio do qual o empregado se utiliza para recompor um prejuízo que eventualmente tenha tido na relação de trabalho.

Princípios do Processo do Trabalho

Sendo um ramo específico do Direito, o Direito Processual do Trabalho possui seus princípios próprios:

PRINCÍPIO DA INÉRCIA OU DISPOSITIVO E PRINCÍPIO INQUISITIVO OU DO IMPULSO OFICIAL

O princípio da inércia se refere à iniciativa do processo. Determina que o processo inicia por manifestação da parte, ou seja, para que o Poder Judiciário atue é necessário o pedido da parte. O Juiz não pode começar um processo por vontade própria, ele deve permanecer inerte.

A partir da iniciativa da parte, o processo continua por atuação do Juiz e do Judiciário. O princípio da inércia, também chamado de princípio dispositivo, tem relação direta com o princípio inquisitivo ou do impulso oficial e ambos têm previsão no art. 2º, do CPC:

> **Art. 2º** O processo começa por iniciativa da parte e se desenvolve por impulso oficial, salvo as exceções previstas em lei.

O princípio inquisitivo está relacionado à atuação de ofício do Juiz, ou seja, sem necessidade de pedido das partes. Se por um lado o princípio da inércia se refere ao início do processo, o princípio inquisitivo se refere ao decorrer do processo e significa que o magistrado tem o poder de impulsioná-lo para que prossiga. Sua previsão, no âmbito trabalhista, está no art. 765, da CLT:

> **Art. 765.** Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas.

A Reforma Trabalhista trouxe uma modificação ao princípio inquisitivo, restringindo o poder do Juiz. No art. 878, da CLT, determina-se que a execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal, **apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado.** Ou seja, a execução apenas será iniciada de ofício se a parte estiver exercendo o `jus postulandi`.

PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

Levando em consideração a situação de hipossuficiência do empregado, o princípio da proteção refere-se à interpretação mais favorável das normas do Direito do Trabalho ao trabalhador. Por meio deste princípio aplica-se o `in dubio pro operario`, que objetiva proteger a parte considerada mais frágil na relação jurídica, ou seja, o empregado.

Um dos exemplo da aplicação deste princípio pode ser observado nas regras quanto à ausência das partes na audiência. O **art. 844 da CLT** traz diferentes consequências no caso de ausência do reclamante (geralmente o empregado) e do reclamado (geralmente a empresa). Se ausente o reclamante, o processo será extinto sem a resolução de mérito (arquivado). Caso ausente o reclamado, será aplicada a revelia. Caso ambos forem ausentes, o processo será arquivado.

PRINCÍPIO DA CONCILIAÇÃO

A promoção da conciliação é um dos fundamentos primordiais da Justiça do Trabalho. Existem dois momentos em que ela é obrigatória: no início (**art. 846, CLT**) e no final da audiência (**art. 850, CLT**). Em qualquer das hipóteses, ao ser homologado o acordo, o Juiz sentenciará extinguindo o feito com resolução do mérito e não caberá mais recurso. A única forma de impugnar o termo de conciliação é por meio do ajuizamento de ação rescisória, conforme a **Súmula 259, do TST**.

Entretanto, no entendimento da **Súmula 418, do TST**, a homologação de acordo constitui faculdade do juiz. Ele não é obrigado a aceitar o acordo proposto pelas partes. A Reforma Trabalhista inseriu o procedimento de homologação de acordo extrajudicial:

> **Art. 855-B.** O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.
>
> §1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum.
>
> §2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.

PRINCÍPIO DA CELERIDADE

O presente princípio é buscado em qualquer tipo de processo. O empregado deve receber mais rapidamente as verbas que lhe são devidas, porque de natureza alimentar. Deve haver simplificação do procedimento, para que o processo seja o mais célere possível. A Justiça do Trabalho prevê, por exemplo, que se o juiz perceber que a parte utiliza recursos com fins exclusivamente protelatórios, poderá aplicar-lhe multa.

PRINCÍPIO DA *ULTRA PETITA* OU DA EXTRAPOLAÇÃO

Nada mais é do que o reflexo da irrenunciabilidade de certos direitos do trabalhador, além da priorização do direito material sobre o direito processual, colocando este como instrumento de efetivação daqueles. A CLT não faz previsão explícita acerca da possibilidade do julgamento `extra` ou `ultra petita` em qualquer matéria. Mas, em casos específicos, a legislação trabalhista autoriza o magistrado a condenar além ou fora do pedido.

Então, o princípio é aplicado apenas em certos casos. O **art. 467 da CLT** permite que o Juiz determine o pagamento das verbas rescisórias incontroversas com acréscimo de 50%, caso não tenham sido pagas na primeira audiência em que comparecer o réu, ainda que sem pedido do autor. O **art. 496 da CLT** diz que o Juiz poderá determinar o pagamento de indenização ao empregado estável, se não houver possibilidade de retorno ao trabalho.

Dessa forma, o ordenamento processual trabalhista deve promover mecanismos libertadores da atuação jurisdicional, permitindo ao juiz do trabalho agir de maneira ativa, ainda que fora ou além dos pedidos realizados, quando visar efetivar direitos dos trabalhadores, sempre de maneira fundamentada.

PRINCÍPIO DA IRRECORRIBILIDADE IMEDIATA DAS DECISÕES INTERLOCUTÓRIAS

A decisão interlocutória é dada durante o processo e pode gerar ou suprimir direitos, mas não põe fim ao processo. O princípio da irrecorribilidade imediata encontra-se intimamente relacionado à celeridade da Justiça do Trabalho e sua previsão está no **art. 893, §1º, da CLT.** Ele determina que as decisões interlocutórias não serão recorríveis de imediato, mas apenas no recurso da decisão definitiva.

Ou seja, contra as decisões interlocutórias são cabíveis recursos, mas a parte prejudicada deve aguardar a decisão final para dela recorrer. Por exemplo, se negada liminar de reintegração de um empregado, este deverá aguardar a sentença para, se for o caso, interpor recurso ordinário contra ela.

Mas, há algumas exceções a esse princípio que devem ser mencionadas:

- **Súmula 214 do TST:** traz três casos em que as decisões interlocutórias poderão ser recorridas de imediato:
    - Decisão de Tribunal Regional do Trabalho contrária à Súmula ou OJ do TST;
    - Decisão suscetível de impugnação mediante recurso para o mesmo Tribunal;

    - Decisão que acolhe exceção de incompetência territorial, com a remessa dos autos para TRT distinto daquele a que se vincula o juízo excepcionado, consoante o disposto no art. 799, §2º, da CLT.
- **Art. 799, §2º, da CLT:** em caso de decisão interlocutória que reconhece a incompetência absoluta da Justiça do Trabalho é possível a interposição imediata de recurso ordinário.

Observe o que traz o **art. 855-A, §1º, da CLT:** por se tratar de decisão interlocutória, a decisão de acolher ou rejeitar incidente de desconsideração da personalidade jurídica - proferida em processo de conhecimento - não admite recurso.

PRINCÍPIO DO JUS POSTULANDI

Este princípio encontra-se previsto no **art. 791 da CLT,** que prevê a possibilidade de as partes ajuizarem e acompanharem suas ações na Justiça do Trabalho sem a necessidade de advogado. Mas, existem algumas restrições, como as previstas pela **Súmula 425, do TST**, que determinam ser o advogado indispensável, como no mandado de segurança, ação rescisória, ação cautelar e recursos dirigidos ao TST.

Outra importante restrição veio com a Reforma Trabalhista, que inseriu o **art. 855-B, da CLT** e instituiu o procedimento de homologação de acordo extrajudicial, exigindo que o acordo apresentado pelas partes esteja assinado por advogado, cada parte representada pelo seu. Portanto, o princípio do `jus postulandi` só se aplica às Varas do Trabalho e Tribunais Regionais do Trabalho, já que para recorrer ao TST é necessária a presença de advogado.

PRINCÍPIO DA ORALIDADE

O processo trabalhista é essencialmente oral, principalmente para privilegiar a atuação das partes que valem-se do `jus postulandi` e não possuem a representação de um advogado. No processo do trabalho esse princípio é acentuado tendo em vista a concentração dos atos processuais em audiência, com uma maior interatividade entre juiz e partes, bem como a irrecorribilidade das decisões interlocutórias e identidade física do juiz. Alguns dos atos processuais orais da Justiça do Trabalho são:

- Petição inicial, que pode ser escrita ou oral (**art. 840, CLT**), por opção do autor;
- Defesa será oral na audiência, em até 20 minutos (**art. 847, CLT**);
- Razões finais, em até 10 minutos para cada parte (**art. 850, CLT**);
- Protesto contra decisão interlocutória proferida em audiência, que deve ser apresentado oralmente no mesmo ato para evitar a preclusão em relação à matéria.

PRINCÍPIO DA SUBSIDIARIEDADE

Tal princípio encontra-se previsto no art. 769 da CLT:

> **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.

Extrai-se que nos casos em que a lei trabalhista for omissa é possível aplicar normativas de outras leis processuais, como os códigos de processo civil e penal.

PRINCÍPIO DA INFORMALIDADE

Esse princípio rege-se pela ideia de que os atos processuais trabalhistas, a priori, não dependem de forma rígida para a sua produção, podendo a defesa ser oral e os recursos por simples peticionamento.

PRINCÍPIO DA NÃO *REFORMATIO IN PEJUS*

O princípio em questão não se encontra em dispositivos legais, mas foi admitido através de estudos doutrinários e decisões judiciais. De acordo com **Didier Júnior**:

> [...] o órgão ad quem, no julgamento de um recurso, profere decisão mais desfavorável ao recorrente, sob o ponto de vista prático, do que aquela contra a qual se interpôs o recurso. Não se permite a reformatio in pejus em nosso sistema. Trata-se de princípio recursal não expressamente previsto no ordenamento, mas aceito pela quase generalidade dos doutrinadores.

Theodoro Júnior apresenta em contraponto as hipóteses de exceção ao princípio:

> Note-se, porém que há questões de ordem pública, como as condições da ação, os pressupostos processuais, a intangibilidade da coisa julgada, a decadência, etc., que devem ser reconhecidas de ofício, em qualquer fase do processo e em qualquer grau de jurisdição. Para essas questões, cujo exame independe de provocação da parte, é claro que não constitui embaraço para o tratamento da matéria a falta de provocação da parte, nem tampouco incide na vedação da reformatio in pejus a deliberação que redunde em prejuízo para o recorrente.