

O DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO PÓS-REFORMA TRABALHISTA E A DESCONSTRUÇÃO DO PRINCÍPIO PROTETIVO

POST-REFORM LABOR PROCEDURAL LAW AND THE DECONSTRUCTION OF THE PROTECTIVE PRINCIPLE

Murilo Carvalho Sampaio Oliveira¹
UFRJ-UFBA

Resumo:

Este artigo aborda criticamente o princípio da proteção no campo do Direito Processual do Trabalho, inclusive com os efeitos da reforma trabalhista da Lei 13.467/2017. A metodologia foi analítica a partir da revisão bibliográfica sobre o tema e julgados atualizados. Descreve a dimensão e as regras do princípio protetivo no Direito do Trabalho e sua incidência consecutória no Direito Processual do Trabalho, tendo em vista que o direito processual funciona como instrumento de realização do direito material. Aponta que a primeira manifestação do princípio protetivo é na questão do direito intertemporal sobre a aplicação da Lei 13.467/2017. Examina as novas regras processuais da CLT, apontando conclusões sobre as incompatibilidades da reforma trabalhista em face do princípio tutelar.

Palavras-chave:

Princípio da Proteção. Direito Processual do Trabalho. Reforma Trabalhista.

Abstract:

This article exam the principle of protection in the field of Labor Procedural Law, including the effects of the labor reform of Law 13467/2017. The methodology was theoretical-exploratory from the bibliographic review on the subject and judged updated. It describes the dimension and rules of the protective principle in Labor Law and its consecrated incidence in the Labor Procedural Law, since procedural law functions as an instrument for the realization of law. It points out that the first manifestation of the protective principle is in the question of intertemporal law on the application of Law 13467/2017. It examines the new procedural rules of the CLT, pointing out the incompatibility of the labor reform in the face of the tutelary principle.

Key words:

Principle of Protection. Labor Law. Labor Reform.

1 INTRODUÇÃO

Os sistemas processuais, à semelhança das regras de direito material, reconhecem que, em certas situações, há assimetria entre os litigantes. São exemplos de técnicas processuais de correção dessas assemetrias a garantia da paridade de armas, a inversão do ônus da prova conforme à aptidão probatória, regras de facilitação do acesso à justiça e o benefício da dúvida em favor da parte mais vulnerável, seja ela o réu da ação penal ou o autor consumidor. Um processo que não tenta equilibrar a posição dos litigantes não se realiza como “devido processo legal” na sua faceta material, precisamente na defesa do tratamento desigual para tentar igualar as partes faticamente desiguais.

¹ Pós-Doutorando em Direito pela UFRJ, Doutor em Direito pela UFPR, Especialista e Mestre pela UFBA. Professor Associado da UFBA. Juiz do Trabalho.

Na contracorrente dos demais ramos processuais, vem prevalecendo no Direito Processual do Trabalho uma franca rejeição ao tratamento protetivo à parte que, indiscutivelmente, é a mais vulnerável e que quando está litigando não consegue materialmente se posicionar, sob o ângulo processual, no mesmo plano do empregador. Com a “reforma trabalhista” feita pela Lei 13.467/2017, o legislador, de modo despreocupado em debater ou criar uma nova legislação orgânica ou com o mínimo de qualidade em termos de técnica legislativa, tentou desfazer a tradição normativa protecionista processual da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), chegando a criar regras e dispositivos tão esdrúxulos que dão azo a se falar em “proteção das empresas” e medo de demandar na Justiça do Trabalho.

Tenta-se, neste texto, confrontar academicamente a corrente, então, praticada de rejeição ao protecionismo no campo processual e, de igual, resistir às alterações de índole patronal “coladas” no texto da reforma trabalhista. O cerne dessa resistência é a crença de que uma lei inorgânica não desconstrói um sistema jurídico culturalmente consolidado e amparado no texto constitucional.

2 O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO E SUAS MANIFESTAÇÕES

O princípio da proteção é a razão da criação e da existência do Direito do Trabalho. Imbuído na efetivação da verdadeira e substancial igualdade, esse princípio sintetiza a ontologia juslaboral e, especialmente, confere distinção peculiar com o Direito Civil tradicional, o qual se contenta com a igualdade formal e muito valoriza à vontade. Silva pontua a gênese e a finalidade do Direito do Trabalho:

Nasceu da necessidade de se transformar a liberdade e igualdade formais nas relações de trabalho entre empregados e empregadores em liberdade e igualdade reais, o que se tornou possível mediante a técnica de contrabalançar a debilidade econômica dos trabalhadores com privilégios jurídicos, em outras palavras, com proteção legal. (SILVA, 2004, p. 94).

O princípio tuitivo é, para Plá Rodriguez (2000, p. 83), o critério fundamental de orientação do Direito do Trabalho. Explica o professor uruguaio que seu objetivo corresponde na produção de uma igualdade material por meio de leis protecionistas para com os mais fracos. Nisto, revela o compromisso desta disciplina jurídica com a igualdade substancial, pois, nas palavras de Silva, “o Direito do Trabalho, reconhecendo a desigualdade de fato entre os sujeitos das relações jurídicas de trabalho, promove a atenuação da inferioridade econômica, hierárquica e intelectual dos trabalhadores” (1999, p. 29).

Os fundamentos do princípio da proteção são a subordinação jurídica – instituidora de uma hierarquia e consecutória da heterodireção – e a dependência econômica, pois a aceitação da subordinação decorre da necessidade inafastável de sobreviver conjugada com ausência da detenção dos meios de produção, produzindo uma dependência do trabalhador em relação ao seu salário (meio de sobrevivência), e, por esta razão, dependência econômica. A condição pessoal do trabalho, que é indissociável do trabalhador, transpassa a regulação das relações de trabalho para regulação da própria condição humana.

Ao lado dos dois fundamentos citados, persiste o desconhecimento do trabalhador acerca do seu regime contratual, notadamente no tocante aos seus direitos e garantias, além das dificuldades de acessar o sistema de justiça diante de alguma violação sem sofrer medidas de retaliação. Todos esses fundamentos conformam, na relação de trabalho humana, um perfil notoriamente distinto das contratualidades ordinárias do Direito Civil (direitos pessoais, obrigacionais e reais), pois a base fática da realidade laboral assenta-se na desigualdade dos contratantes.

Compreendida a gênese do protecionismo, convém abordar os princípios consecutórios (ou regras) *in dubio pro operário*, condição mais benéfica e norma mais favorável, para, então, compreender o significado do princípio da proteção.

Conceituada como “no caso de que uma norma seja suscetível de entender-se de vários modos, deve-se preferir a interpretação mais favorável ao trabalhador” (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p. 107). Ou, para Ruprecht, “significa que uma mesma norma, quando susceptível de diversas interpretações, deve ser aplicada a que mais beneficia o trabalhador” (1995, p. 15).

A singularidade desta regra de interpretação consiste na inversão da diretriz geral do Direito Privado de favorecer o devedor quando da hipótese de dúvida interpretativa. No Direito Público, o réu, de igual modo, goza do benefício da interpretação ao seu favor nos casos dúbios. A justificativa é de que o devedor ou réu situa-se, normalmente, num plano inferior em comparação com o credor ou acusador, produzindo uma desvantagem.

Nas relações de trabalho, a desvantagem reside, inversamente, no polo ativo. É o trabalhador que é hipossuficiente, tendo na sua remuneração a sua condição de sobrevivência. A inversão da situação fática de vantagem e desvantagem reclama, também, a inversão da regra. Sua justificativa, assim, reside no sentido protecionista que conduz a inversão das regras *in dubio pro reo* ou *in dubio pro devedor*. Silva diz que

Se o Direito Privado aceita o princípio do *favor pro reo* é porque, na generalidade das relações civis ou comerciais, o devedor é mais débil e necessitado. Mas nas relações de trabalho ocorre exatamente o contrário, porquanto a generalidade dos casos o trabalhador, cuja situação em face do empregador constitui pressuposto básico do

Direito do Trabalho, se apresenta como credor diante de seu empregador (devedor). (1999, p. 30, grifo do autor).

A regra *in dubio pro operario* é explícita em alguns países como Uruguai, Argentina, Venezuela, El Salvador, Colômbia, México e República Dominicana (SILVA, 1999, p. 46). No ordenamento nacional, não está explícita, o que não afeta sua força, pois a implicitude ou amorfismo são características dos princípios jurídicos.

Mesmo antes da reforma trabalhista, os Tribunais do Trabalho vinham afastando este critério *in dubio pro operario* no campo processual atinente à fase probatória. A aplicação do princípio é defendida por autores como Plá Rodriguez (1978)², Silva (1997), Giglio (2005), Leite (2015), dentre outros.

A defesa do princípio em matéria de prova é aventada por Ruprecht, com a ressalva seguinte: “O princípio só é aplicável quando intervém dúvida sobre os alcances da prova; de maneira alguma pode ter andamento quanto falta ou é insuficiente” (RUPRECHT, 1995, p. 18). Todavia, a doutrina predominante (PINTO, 1997; DELGADO, 2004; MARTINS, 2015; SUSSEKIND, 2005) entende que o princípio *in dubio pro operario* não se aplica em matéria probatória. Rodrigues Pinto sistematiza a restrição, “[...] não admite, a nosso ver, estendê-la até o campo da prova, no processo, o que redundaria num exagero e numa violação da regra processual autônoma de divisão dos *onus probandi*” (2005, p. 77). Além da violação ao ônus da prova, invoca-se uma colisão do princípio com a imparcialidade do julgador ou mesmo a “quebra da noção de justiça”.

Uma posição intrinsecamente protetiva replica os argumentos acima que negam a validade da regra *in dubio pro operario* em questão probatória. A justificativa da aplicação é a mesma do direito material. No processo do trabalho, o trabalhador continua sendo hipossuficiente além de estar normalmente desempregado, com o agravante de precisar conseguir testemunhas. No polo oposto, o empregador não tem tais dificuldades, uma vez que normalmente este se vale de seus próprios empregados que depõe compromissadamente, mas ainda insertos no estado de submissão ou subordinação ao seu empregador.

Deste modo, os trabalhadores têm muito mais dificuldades na instrução probatória do que os empregadores, seja na comprovação dos fatos ou apresentação de documentos. Trata-se

² Cumpre transcrever a enunciação do professor uruguaio: “A nosso juízo, cabe aplicar a regra dentro desse âmbito em casos de autêntica dúvida, para valorar o alcance ou significado de uma prova. Não para suprimir omissões, mas para apreciar adequadamente o conjunto dos elementos probatórios, tendo em conta as diversas circunstâncias do caso. Entendemos que as mesmas razões de desigualdade compensatória que deram origem à aplicação deste princípio justificam que se estendam à análise dos fatos já que, em geral, o trabalhador tem muito maior dificuldade do que o empregador para provar certos fatos ou trazer certos dados ou obter certas informações ou documentos.” (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p. 115).

de flagrante questão de aptidão para prova, tratada desigualmente pelo Código de Defesa do Consumidor e igualmente disposta do Código Processual Civil de 2015, com transposição para a CLT com a nova redação do art. 818 conforme a Lei 13.467/2017.

A alegação de colisão entre tal aplicação da regra no processo do trabalho e a imparcialidade do Juiz pode ser rechaçada pela própria vocação protecionista do Direito do Trabalho, que compreende, também, o direito processual do trabalho e, por isso, dirige-o com a prevalência dos seus princípios, em especial o da proteção. Ainda é corrente exigir-se, em atenção à imparcialidade da judicatura, a prova empatada como pressuposto de aplicação do princípio *in dubio pro operário*, como discorre Silva a partir de sua experiência na magistratura:

Diversas vezes julgamos casos em que nos defrontamos com “prova empatada”, isto é, em que não houve negligência do empregado, pois desincumbiu-se do seu ônus, levando a juízo testemunhas no mesmo número e de credibilidade igual às apresentadas pela parte contrária à das testemunhas do trabalhador, em processos nos quais não havia possibilidade de outra espécie de prova. Pelas maiores dificuldades com que arca o empregado para a produção de provas, numa situação como esta, a dúvida gerada no espírito do julgador há de ser dirimida *pro operario* e foi sempre nesse sentido nosso pronunciamento. (1999, p. 58).

Apesar dos argumentos indicados, os Tribunais do Trabalho não têm, contemporaneamente, adotado este entendimento, delineando a crise do princípio da proteção. Veja-se, nas decisões abaixo transcritas, alusões, com críticas, ao princípio da *in dubio pro operário* em matéria de interpretação, contudo negando-o em questão de prova:

RECURSO DE REVISTA. PROVA EMPATADA. APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO IN DUBIO PRO OPERÁRIO NA SEARA PROCESSUAL. POSSIBILIDADE. Na seara processual trabalhista, não se aplica o princípio de direito material -*in dubio pro operário*-. Tal princípio é de aplicação restrita aos casos de dúvida quanto ao sentido das normas plurissignificativas no âmbito do direito material do trabalho. Em matéria de prova, vigem os mesmos princípios advindos do processo civil, dentre eles o da igualdade das partes, o que impede ao juiz decidir em caso de dúvida gerada por ausência de prova. Na prova dividida, em que ambas se equivalem em contradição, deve o juiz apreender a que for mais idônea segundo o seu livre convencimento motivado, com amparo no artigo 131, do CPC. De outro lado, se o juiz que colhe a prova não for o mesmo que julga, o empate na prova se manifesta e a causa deve ser decidida em desfavor da parte a quem a lei processual atribuir o encargo probatório. Conhecido e provido. (RR - 55200-07.2006.5.05.0005, Relator: Ministro Emmanoel Pereira, Data de Julgamento: 6/10/2010, 5.^a Turma, Data de Publicação: DEJT 15/10/2010)

Na esteira tutelar, cumpre transpor a análise para o princípio coirmão do *in dubio pro operario*, chamado de princípio da norma mais benéfica. Tal regra, também de interpretação jurídica, coloca o problema hermenêutico no plano das fontes do direito. Isto porque o Direito do Trabalho traz na sua índole um pluralismo em suas fontes, que englobam, na vertente autônoma, os Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho, Contratos Individuais, e, na vertente heterônoma, as leis e sentenças normativas. Neste emaranhado de normas, a prevalência do

postulado da aplicação da norma hierarquicamente superior seria dissonante da proteção do hipossuficiente, eis que, na maioria das vezes, as normas autônomas são mais vantajosas do que as estatais, apesar da clarividente superioridade hierárquica das últimas.

Partindo do contexto pluralista das fontes trabalhistas, o princípio da norma mais favorável consiste no procedimento interpretativo de opção pela norma mais vantajosa ao obreiro quando, para uma mesma situação, encontram-se vigentes mais de uma norma jurídica. Silva enuncia o conceito como “havendo pluralidade de normas, com vigência simultânea, aplicáveis à mesma situação jurídica, deve-se optar pela mais favorável ao trabalhador.” (1999, p. 65).

O manejo do princípio carece da ocorrência de pluralidade de normas e colisão entre estas. A pluralidade de normas aplicáveis indica que os dispositivos sejam vigentes e concretos, isto é, aplicáveis ao caso. Não se pode identificar concorrência de normas quando uma delas não é vigente ou aplicável. A simples constatação da pluralidade de fontes, desprovida dos atributos da aplicabilidade, não enseja a colisão. Devem ser, então, válidas, vigentes, aplicáveis para proporcionarem uma pluralidade conflitante.

A terceira manifestação do princípio tutelar é intitulada de “condição mais benéfica”. Silva distingue bem a regra das anteriores ao caracterizá-la como decorrente de “sucessão normativa” (1999, p. 99). Na regra *in dubio pro operario*, tem-se uma única norma frente a uma pluralidade de interpretações. Na regra da norma mais favorável, a pluralidade aloca-se nas fontes, havendo mais uma norma vigente relativa ao caso concreto, que a colidem entre si. Enquanto que na regra da condição mais benéfica, há pluralidade de normas no processo de sobreposição temporal (sucessão). “Daí o entendimento de que o princípio da condição mais benéfica resolve o fenômeno de direito transitório ou intertemporal” (SILVA, 1999, p. 99).

A última regra distingue-se das primeiras porque se situa no plano fático, sendo o resultado da comparação de situações concretas e determinadas. A distinção torna-se difícil porque a situação concreta e determinada pode ser o resultado da aplicação de uma norma abstrata. Todavia, é factível sua diferenciação, principalmente porque deve haver pluralidade de situações fáticas e não de normas abstratas. Em verdade, pode-se ter o confronto de uma nova norma abstrata que intenta alterar a condição fática anterior decorrente de uma norma abstrata pretérita.

O conceito do princípio da condição mais benéfica pode ser extraído da definição de Plá Rodriguez. “A regra da condição mais benéfica, pressupõe a existência de uma situação concreta, anteriormente reconhecida, e determina que Lei deve ser respeitada, na medida em que seja mais favorável ao trabalhador que nova norma aplicável” (2000, p. 131).

É salutar a definição de Ojeda Avilés (*apud* SILVA, 1999, p. 101) conceituando-a como “a conservação das vantagens obtidas por aplicação de normas anteriores se mais benéficas e não contempladas pela norma substituinte”. Para Delgado, “O *princípio da condição mais benéfica* importa na garantia de preservação, ao longo do contrato, da cláusula contratual mais vantajosa ao trabalhador, que se reveste do caráter de direito adquirido” (DELGADO, 2004, p. 95, grifo do autor).

O ordenamento jurídico brasileiro consagra expressamente a regra da condição mais benéfica, com arrimo no direito adquirido, com fulcro nos arts. 5º, inciso XXXVI, e 7º, *caput*, da Constituição de 1988. A legislação infraconstitucional trabalhista instituiu a vedação das alterações contratuais lesivas por meio do art. 468, o que representa a consequência do princípio da condição mais benéfica.

3 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO NO CAMPO PROCESSUAL

A dimensão processual do Direito do Trabalho, felizmente, seguiu a diretriz de autonomia em relação aos modelos “civilistas”. Não faria sentido construir um ramo de direito material caracterizado pela proteção se, quando tal questão fosse posta em juízo, as regras típicas civilistas – no sentido apenas da igualdade formal – foram prevalecentes e desconsiderada a mesma assimetria. O processo do trabalho se perfez, então, como consectário e instrumentário do direito material, na busca de viabilizar o acesso à justiça de modo barato e em procedimento mais rápido do que o comum.

Numa definição sintética, o Direito Processual do Trabalho é o sistema processual dos litígios do mundo do trabalho (relação de emprego, de trabalho e sindical) e de organização e funcionamento da Justiça do Trabalho, sem prejuízo de uma outra definição analítica³. Mais do que uma definição descritiva-sintética, a compreensão do Direito Processual do Trabalho se dá na história formativa e sobretudo na finalidade: realizar o Direito Material do Trabalho.

Recorrendo à formação do Direito Processual do Trabalho, sabe-se que a função primeva deste ramo processual seria criar um modelo processual no qual houvesse, sob o ângulo formal e material, a facilitação do acesso à Justiça por parte do trabalhador. De nada serviria um Direito do Trabalho protetivo se sua efetivação fosse alocada numa justiça comum com trâmites e

³ Leite propõe um conceito mais extensivo e de índole constitucional: “[...] ramo da ciência jurídica, constituído por um sistema de valores, princípios, regras e instituições próprias, que tem por objeto promover a concretização dos direitos fundamentais individuais, coletivos e difusos dos trabalhadores e a pacificação justa dos conflitos decorrentes direta e indiretamente das relações de emprego e de trabalho, bem como regular o funcionamento dos órgãos que compõe a Justiça do Trabalho” (2015, p.105).

procedimentos formais, caros, lentos e complexos. Desse modo, o Direito do Trabalho sem o Direito Processual do Trabalho seria uma bela promessa ao vento: encantadora, mas nada real.

De acordo com a ontologia do processo trabalhista, a primeira característica do Direito Processual do Trabalho surge com evidência: confirmar no âmbito processual o caráter protetivo do Direito Material do Trabalho. Era preciso ter uma justiça apropriada, especializada e familiarizada com as singularidades e urgências para uma solução justa do conflito capital trabalho. Em termos de Teoria Geral do Processo, este compromisso do Direito Processual do Trabalho com a proteção do Direito do Trabalho serviria como a mais intensa dimensão da instrumentalidade do processo. A desigualdade em termos econômicos, probatórios e de “assessoramento ou conhecimento” justificam, no campo processual, a manifestação do princípio protetivo nas palavras de Costa:

O desequilíbrio dos sujeitos no processo do trabalho impõe a especialização deste processo, como consequência das peculiaridades do conflito individual de trabalho, para corrigir tal desequilíbrio. Daí, os princípios da gratuidade, da inquisitorialidade, da celeridade, da proteção (*in dubio pro operário*) da imediatidade, da oralidade e da simplicidade (1986, p. 19).

Esta forte instrumentalidade do “Processo Judiciário do Trabalho” em relação ao Direito do Trabalho não apenas incorpora o princípio protetivo no plano processual, mas também atrai a incidência de outros princípios do direito material para o ambiente processual. O princípio da verdade real, insito ao art. 765 da CLT que autoriza “qualquer diligência” para se esclarecer a verdade, é manifesta tradução processual do princípio da primazia da realidade no Direito do Trabalho, o que também pode legitimar maior valor probante ao depoimento de testemunhas em relação à prova documental. No mesmo sentido, o princípio da irrenunciabilidade, também, se materializa em sede processual, impondo a observância da ordem pública contra negociações processuais que veiculem renúncia de direitos dos trabalhadores.

Concomitante à instrumentalidade vinculada à proteção do trabalhador, foi preciso romper com o formalismo processual enquanto condição para efetivação do acesso à Justiça. Em contraste ao padrão cultural do processo comum da época, a CLT criou um procedimento pautado na dimensão de simplicidade, seja na fluidez de um procedimento centrado na oralidade – neste âmbito admitido a possibilidade de *jus postulandi* das partes – ou com menos requisitos de validade nos atos processuais, a exemplo da simplicidade da petição inicial e/ou permissão da defesa oral. A simplicidade é, deste modo, a segunda principal característica do Direito Processual do Trabalho.

Como resultado de procedimento oral e demarcado pela simplicidade/informalismo, chega-se ao terceiro caractere estruturante: a celeridade. Um modelo processual que cuida, em

tese, da efetivação de parcelas de natureza alimentar deve observar um rito de rapidez notória. Prazos menores, a concentração de atos orais em audiência, a imediatidade do juiz, amplos poderes instrutórios do juiz, irrecorribilidade de decisões interlocutórias, ausência de efeito suspensivo nos recursos, entre outros elementos deste sistema processual que é o modelo mais rápido de processamento de ações.

Outro resultado marcante deste modelo processual trabalhista é a efetividade. A opção política pelo modelo inquisitivo de processo com poderes amplíssimos conferidos expressamente ao Juiz, nos exatos termos do art. 765 da CLT, atribui ao magistrado trabalhista um protagonismo compromissário com a efetividade da tutela jurisdicional. Ora, o art. 765 da CLT ao permitir “ampla liberdade na direção do processo” e a adoção de “qualquer diligência” pelo Juiz do Trabalho conforma-se como cláusula geral de amplos poderes ao juízo trabalhista na condução do feito, a qual legitima e impõe ao Juiz a construção de um itinerário processual que fuja das protelações e que garanta um resultado efetivo.

Uma vez assimiladas tais características peculiares e do mesmo modo reconhecida uma independência relativa em relação ao processo civil – assemelhada a independência do direito do trabalho em relação ao direito civil –, é necessário recusar a teoria monista, a qual qualifica o processo do trabalho como simples “desdobramento” do processo civil, a qual é a base epistêmica da concepção que relega o direito processual do trabalho a mero procedimento especial do processo civil e, por decorrência, adere incondicionalmente ao Código de Processo Civil (CPC) de 2015 e justificando a revogação do art. 769 da CLT. No entanto, convém relativizar a teoria dualista, no sentido de se reconhecer uma autonomia relativa do processo do trabalho, em atenção à consideração da unidade do processo e da jurisdição⁴. Registre-se que há tempos Coqueijo Costa (1986) já conciliava as ideias de autonomia e unidade⁵.

Tais características do processo trabalhista sustentam sua autonomia enquanto ramo especializado, mas com uma relação de interdependência com o processual comum. O direito processual do trabalho tem como esqueleto a teoria geral do processo civil (conceitos de

⁴ Maior elucida a questão: “Assim, verifica-se que o processo do trabalho possui, realmente, características especiais, mas que são ditadas pelas peculiaridades do direito material que ele instrumentaliza. Esses pressupostos de instrumentalização, especialização, simplificação, voltados para a efetividade processual, são encontrados – e bastante desenvolvidos – na teoria geral do processo civil, razão pela qual, no fundo, há que se reconhecer a unidade do processo” (1998, p. 25).

⁵ O autor afirma que: “[...] autonomia não se opõe a unidade. O que se com as ciências é o seguinte: frente à comprovação de uma especialidade ou particularidade em determinado conjunto de relações jurídicas, a doutrina começa a afirmar a autonomia de determinado ramo do direito substitutivo. Normalmente, dedicam-se ao cultivo deste os juristas que haviam investigado o direito substantivo correspondente, o que os leva a exagerar nos elementos de diferenciação do processo civil frente ao novo direito processual especializado surgente. Num terceiro tempo, porém, começam a se pôr de manifesto os elementos comuns a todo tipo de processo, o que não exclui, naturalmente, diferenças de organização e estrutura em cada um deles. Reafirma-se, assim, a unidade essencial ao direito processual – na doutrina, no plano legislativo e no ensino universitário (COSTA, 1986, p. 22).

processo, procedimento, princípios processuais, garantias constitucionais, devido processo legal, etc), mas tem como “carne” a tríade simplicidade-celeridade-instrumentalidade e a “alma” protecionista.

A carta constitucional, inclusive com seus acréscimos das emendas realizadas, convalida as singularidades do modelo processual trabalhista. São expressas e literais as garantias constitucionais processuais de: acesso à justiça (art. 5º, XXXV) que legitima o sistema apresentado pela antiga CLT de gratuidade e simplicidade; a duração razoável do processo (art. 5º, LXXVIII) que corrobora a celeridade do processo trabalhista; o valor social do trabalho (art. 1º, IV) conjugado com a dignidade humana (art. 1º, III) exigem uma proteção legal – igualmente incidente no campo processual devido à natureza instrumental deste – de modo a assegurar o crédito salarial por meio de uma tutela adequada e efetiva a tal relação assimétrica.

A defesa e resistência do processo do trabalho protetivo segue, então, a diretriz do controle de constitucionalidade que repele diversos dispositivos da Lei 13.467/17, especialmente na dimensão material de acesso à justiça e da celeridade processual. Ainda que a reforma trabalhista seja declarada formalmente constitucional, a interpretação sistemática do ordenamento processual rechaça diversas mudanças processuais, notadamente aquelas que sejam, processualmente, mais ineficazes do que as regras do processo comum, como ocorre na fase executada “deformada da CLT”.

No plano infraconstitucional, a resistência passar por um maior diálogo com o CPC. A ideia de aplicação supletiva⁶ do CPC enseja a adoção das regras procedimentais do processo comum em complemento ou até em sobreposição ao texto expresso da CLT, desde que estas regras importadas sejam concretizadoras do modelo processual trabalhista⁷ e sua tríade de simplicidade celeridade e efetividade em busca de uma perspectiva protecionista. Isto porque, em termos axiológicos e tendo por referência o objetivo constitucional da “razoável duração do processo” (art. 5º, LXXVIII), não é possível conceber que, por exemplo, a execução trabalhista,

⁶ Na doutrina jurídica em geral, fala-se em aplicação supletiva para casos de omissão parcial ou complementação. Daí opera-se identificar a distinção entre supletivo (complemento mesmo sem omissão) e subsidiário (suplemento com omissão). A dimensão da aplicação supletiva permitirá mais importação das regras do CPC/2015 ao processo trabalhista, conquanto que tais inovações sirvam ao propósito e objetivos do modelo do Direito Processual do Trabalho. Justamente as correntes hermenêuticas que defendiam as ideias de lacuna ontológica e axiológica foram empoderadas ou confirmadas por esta aplicação supletiva.

⁷ Com base nessa racionalidade, vale conferir o Enunciado n. 8 da AJD sobre a Reforma Trabalhista, cuja ementa é: “Liberação de dinheiro em execução provisória: os artigos 520 e 521 do CPC são aplicáveis ao processo do trabalho, e indispensáveis para o enfrentamento da chamada “reformatrabalista”. A ideia base do enunciado, como consta nos seus fundamentos, é “a razão de ser dos artigos 769 e 889 da CLT encontra-se justamente aí: permitir a integração da norma estranha ao processo do trabalho sempre e somente quando contribuir para a efetividade dos direitos sociais fundamentais trabalhistas” (BRENDA, 2018, p. 344).

cujos objetos em geral são parcelas salariais (alimentares), tenha um tratamento processual muito pior do que a execução de dívidas cíveis (CPC) ou do que a cobrança de tributos e afins (LEF).

Uma compreensão mais ampla da reforma trabalhista na parte processual impõe concluir que o próprio modelo processual trabalhista foi profundamente alterado, precisamente deformado quando contraposto ao regramento da CLT anterior à Lei 13.467/17. Não se trata de apenas mudanças pontuais, mas inversão da axiologia que inspira o regramento. Tem-se agora a intenção legislativa de dificultar o acesso à justiça, restringir a gratuidade e atrasar a execução trabalhista.

4 DIREITO INTERTEMPORAL: A PRIMEIRA MANIFESTAÇÃO PROTECIONISTA

No debate, tão inaugural quanto polêmico, do marco temporal para aplicação da reforma trabalhista, o princípio protecionista colabora para dirimir as dúvidas. Relembrando seu postulado: havendo duas interpretações possíveis e igualmente compatíveis com o texto normativo, deve-se adotar aquela mais protetiva ao trabalhador. É a manifestação da regra *in dubio pro misero*.

Quando se discute a aplicação temporal do direito, é corrente considerar que as leis regem, ordinariamente, as situações fático-jurídicas presentes. Todavia, a ocorrência de uma sucessão de regras jurídicas enseja um delicado debate sobre a aplicação da lei nova para situações jurídicas em curso e iniciadas na vigência na lei antiga. Discutir os efeitos temporais da sucessão legislativa é o objeto do direito intertemporal.

A máxima “*tempus regit actum*” perdura soberana quando se cogita a aplicação temporal do direito. Ancorada na ideia de estabilidade e segurança, o sistema jurídico brasileiro aponta, como regra, a eficácia imediata da nova lei, todavia veda sua incidência pretérita.

No ordenamento jurídico nacional, a norma constitucional estabelece como garantias fundamentais que “a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada”, consoante art. 5º, inciso XXXVI, dando concretude aos seus valores-princípios de estabilidade e segurança jurídica. No campo do processo laboral, a CLT já disciplinava o tema no XI título de “disposições finais e transitórias”. Trata-se dos dispositivos constantes dos artigos 912, 915 e 916. Particularmente, o art. 915 consagra a inaplicabilidade do regime recursal novo ao recurso já iniciado, mesclando efeito imediato, mas impondo o respeito às situações processuais em andamento.

Como complemento à CLT na forma do art. 15 do CPC, o processo civil segue essa diretriz de imediatidade e irretroatividade. O CPC/2015 trata do tema nos artigos 14, 1.046 e 1.047, estabelece algumas ressalvas e regras de transição.

Para o problema teórico sobre o que seria irretroatividade, processo pendente e relação não consumada, a lei, doutrina e jurisprudência elegeram a teoria do “isolamento dos atos processuais”, recusando as teorias da “unidade do processo” e “autonomia das fases”.

A teoria prevalecente, designada como “isolamento dos atos processuais”, considera que é o ato processual individualizado a grande referência para a aplicação da lei nova regra. O art. 14 do CPC e art. 915 da CLT tomam como referência atos processuais isolados, o que justifica a ideia doutrinária de que a própria legislação acolheu essa teoria. Também se percebe que a fase decisória deve observar o procedimento iniciado à época da fase postulatória (§ 1º do art. 1.046 do CPC), sendo a prolação da sentença a referência temporal para fins de entendimento do conceito de “situação jurídica consolidada”⁸.

Na direção de inaplicabilidade, convém registrar que o próprio Superior Tribunal de Justiça vem recusando a aplicação imediata de honorários advocatícios recursais nos processos cujo recurso tenha sido anterior vigência do CPC. Trata-se do Enunciado Administrativo n. 7, que assim dispõe: “Somente nos recursos interpostos contra decisão publicada a partir de 18 de março de 2016, será possível o arbitramento de honorários sucumbenciais recursais, na forma do art. 85, § 11, do novo CPC”.

Como consta no precedente judicial do STJ, a questão dos honorários advocatícios – inclusive pela sua natureza jurídica bifronte – e as regras processuais novas de gratuidade da justiça devem ser examinadas ao tempo da postulação. Note-se que, mesmo os pedidos anteriores de honorários sucumbenciais, estavam baseados na ordem jurídica anterior (CPC e CF), ou seja,

⁸ O julgado do Tribunal Superior do Trabalho abaixo cuida deste debate de direito intertemporal sobre a incidência do CPC em sede recursal e revela a adoção expressa do critério do isolamento dos atos processuais para fins de direito intertemporal: “AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. PRECEDÊNCIA DAS NORMAS DO CPC DE 1973 FRENTE AO CPC DE 2015. INCIDÊNCIA DA REGRA DE DIREITO INTERTEMPORAL SEGUNDO A QUAL TEMPUS REGIT ACTUM. I - O agravo de instrumento foi interposto em 23/03/2016 contra decisão que denegara seguimento a recurso de revista manejado em face de acórdão proferido na sessão de julgamento ocorrida em 25/11/2015. II - Não obstante a vigência do novo Código de Processo Civil tenha iniciado no dia 18/03/2016, conforme definido pelo plenário do Superior Tribunal de Justiça, aplicam-se ao presente feito as disposições contidas no CPC de 1973. III - É que embora as normas processuais tenham aplicação imediata aos processos pendentes, não têm efeito retroativo, por conta da regra de direito intertemporal que as preside, segundo a qual tempus regit actum. IV - Esse, a propósito, é o posicionamento consagrado no artigo 14 do CPC de 2015 de que “a norma processual não retroagirá e será aplicável imediatamente aos processos em curso, respeitados os atos processuais praticados e as situações jurídicas consolidadas sob a vigência da norma revogada”. V - Como a lei processual superveniente deve respeitar os atos praticados sob o domínio da lei revogada, a indagação que se põe, em sede recursal, diz respeito ao marco a partir do qual se aplicará a lei revogada ou a lei revogadora, propendendo a doutrina pela data da sessão em que proferida a decisão objeto do apelo. Precedentes do STJ [...]”. (AIRR - 1760-90.2013.5.10.0012, Relator Desembargador Convocado: Roberto Nobrega de Almeida Filho, Data de Julgamento: 23/08/2017, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/08/2017)”.

caso se entenda por tal direito, a base normativa deste não é a Lei 13.467/2017. Destarte, aplicar os honorários sucumbenciais da reforma trabalhista com base em pedido de honorários lastreado no CPC é julgar de modo diverso daquele postulado. Na mesma direção, o Tribunal Superior do Trabalho já fixou orientação jurisprudencial n. 421 da SDI-1 de que é a data e o sistema processual da propositura da ação que fixam o direito aos honorários.

Mantendo a tradição deste entendimento, a 2ª Jornada Nacional da Anamatra, realizada em 2017, aprovou o seguinte enunciado, cuja entrelinhas afirmam o princípio protecionista:

98 HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. INAPLICABILIDADE AOS PROCESSOS EM CURSO.

EM RAZÃO DA NATUREZA HÍBRIDA DAS NORMAS QUE REGEM HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS (MATERIAL E PROCESSUAL), A CONDENAÇÃO À VERBA SUCUMBENCIAL SÓ PODERÁ SER IMPOSTA NOS PROCESSOS INICIADOS APÓS A ENTRADA EM VIGOR DA LEI 13.467/2017, HAJA VISTA A GARANTIA DE NÃO SURPRESA, BEM COMO EM RAZÃO DO PRINCÍPIO DA CAUSALIDADE, UMA VEZ QUE A EXPECTATIVA DE CUSTOS E RISCOS É AFERIDA NO MOMENTO DA PROPOSITURA DA AÇÃO.

Na mesma direção, o Tribunal Superior do Trabalho, em um dos primeiros Acórdãos em enfrentar a questão, entendeu o seguinte:

RECURSO DE REVISTA. QUESTÃO PRELIMINAR. ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. DESPACHO DE ADMISSIBILIDADE PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA IN 40 DO TST. [...] HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SINDICAL. A Corte Regional deferiu o pedido de pagamento de honorários advocatícios sem que o reclamante estivesse assistido por sindicato da categoria. Até a edição da Lei 13.467/2017, o deferimento dos honorários advocatícios na Justiça do Trabalho estava condicionado ao preenchimento cumulativo dos requisitos previstos no art. 14 da Lei 5.584/70 e sintetizados na Súmula nº 219, I, desta Corte (sucumbência do empregador, comprovação do estado de miserabilidade jurídica do empregado e assistência do trabalhador pelo sindicato da categoria). **A Lei 13.467/2017 possui aplicação imediata no que concerne às regras de natureza processual, contudo, a alteração em relação ao princípio da sucumbência só tem aplicabilidade aos processos novos, uma vez que não é possível sua aplicação aos processos que foram decididos nas instâncias ordinárias sob o pálio da legislação anterior e sob a qual se analisa a existência de violação literal de dispositivo de lei federal.** Verificada contrariedade ao entendimento consagrado na Súmula n.º 219, I, do TST. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (A C Ó R D ã O 6ª Turma – Desembargadora Convocada Cilene Ferreira Amaro Santos - PROCESSO Nº TST-RR-20192-83.2013.5.04.0026 – Publicado no DJE: 15/12/2017).

A tramitação do efeito pelas regras antigas da CLT revela-se, então, como situação jurídica consolidada, e, por tal motivo, merece a proteção jurídica, a fim de se evitar surpresas ou malferir a dimensão protecionista. Aplicar as regras processuais da reforma trabalhista aos feitos já instruídos configuraria ofensa direta ao devido processual legal substancial (Inciso LV do art. 5º da CF) e colisão com as regras dos arts 9º e 10 do CPC/2015. Isto porque o feito vem

transcorrendo sob a égide das regras processuais anteriores à Lei 13.467/2017, sendo impossível às partes, pela temporalidade das mudanças, antever quais regras processuais vigentes à época da prolação da decisão.

Ainda que afastados tais argumentos técnicos calculados na lógica do processo comum, caso persista a dúvida sobre a aplicação temporal da reforma trabalhista no campo processual deve-se buscar, compulsoriamente, uma interpretação que seja aquela mais benéfica ao vulnerável. Ou seja, o princípio protetor colabora neste debate de direito intertemporal no sentido de afastar a aplicação imediata das alterações processuais aos processos em curso, fixando que, conforme teoria do isolamento dos atos processuais, é a propositura da ação a grande referência para a aplicação das regras de sucumbência e gratuidade.

Muito embora existam mais argumentos teóricos-abstratos para a incidência das inovações nos processos em curso, nas ações ajuizadas anteriormente à 11 de novembro de 2017 as regras de honorários e gratuidade devem ter seu processamento conforme as regras vigentes à época da propositura da ação, por respeito aos preceitos constitucionais, especialmente a segurança jurídica e o princípio protetivo.

5 REFORMA TRABALHISTA E COLISÃO COM O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO NO CAMPO PROCESSUAL

Além da eliminação de muitos direitos e enfraquecimento dos sindicatos, a reforma trabalhista foi igualmente cruel no aspecto processual. As alterações realizadas tiveram o objetivo claro de restringir o acesso à justiça, o que se colide frontalmente com a tradição do ramo trabalhista de viabilizar o acesso à justiça.

No novo sistema de custas processuais, as novas regras da CLT estabelecem que, mesmo concedida a gratuidade da Justiça àquele que é objetivamente considerado hipossuficiente, o trabalhador terá que arcar com as custas do processo, caso seja o perdedor da demanda ou caso falte a audiência sem justificativa. Trata-se das inovações previstas nos arts. 790-B, 791-A e 844, §§ 2º e 3º.

Percebe-se que esses critérios são deliberadamente destinados a impor o temor das despesas processuais como mecanismo de inibir os trabalhadores em demandar o judiciário trabalhista. Impor custas ao trabalhador que falta a audiência, mesmo que deferida a gratuidade da Justiça, é, em termos técnicos processuais, um contrassenso, pois ao tempo que afirma a isenção de despesas processuais simultaneamente impõe a cobrança da despesa processual. Trata-se, então, de uma notória contradição em si e um equívoco técnico impressionante, o que apenas

reitera que a oportunidade “política” da reforma trabalhista sequer permitiu uma reflexão técnica na construção legislativa, prevalecendo apenas a vontade de favorecer aos interesses patronais.

O novel art. 844, §4º da CLT a exigir que o recolhimento das custas seja condição para a nova ação é manifestamente inconstitucional, tendo em vista que impõe uma condição para o acesso à justiça, o que não se coaduna com a garantia constitucional da inafastabilidade do acesso à justiça trabalhista. Caso seja respeitada a racionalidade das anteriores decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre o tema, a exemplo do julgamento sobre a obrigatoriedade da submissão da demanda a comissão de conciliação prévia, não haverá muita dúvida em declarar a inconstitucionalidade deste dispositivo.

Na diretriz protetiva, é urgente reclamar a aplicação supletiva do CPC quando as regras do processo comum forem mais consuetudinárias com os princípios e ontologia trabalhista do que a atual CLT, deformada pela reforma trabalhista. Em termos constitucionais e axiológicos, é impossível assimilar que a gratuidade do modelo processual dos créditos salariais seja pior do que a gratuidade do cidadão comum, pois a reforma trabalhista tenta desfazer a natureza privilegiada dos créditos trabalhistas. Na conjugação dos arts. 769 da CLT e art. 15 do CPC, é preciso invocar o teor do art. 98 do CPC sobre as regras de gratuidade da CLT, na mais ampla dimensão de aplicação supletiva, a fim de realizar a ideia de acesso à justiça e de gratuidade previstos na Constituição Federal.

Por outro lado, a positivação do direito a honorários sucumbenciais no processo do trabalho, que era demanda antiga e recorrente da advocacia, é algo do ponto de vista sistemático e técnico bastante interessante, pois recompensa o trabalho bem feito do advogado e estimula que o devedor não postergue o débito, pois terá novas despesas com honorários. Além disso, a sucumbência reforça demandas mais plausíveis e pautadas pela boa-fé por ambos os polos processuais e dificulta a postulação ou defesa descolada da ética.

A regra da sucumbência é, sozinha, interessante e se compatibiliza com o sistema trabalhista, todavia, de forma contraditória com o regramento processual comum, se mostra inibidora do acesso à justiça, porque não alcançada pela gratuidade concedida aquele que é pobre. Ou seja, de modo transversal tenta se colocar a imposição de sucumbência com um critério de inibição de pedidos, o que prejudica severamente a criação de novas teses jurídicas as quais estarão passíveis de condenação em honorários sucumbenciais.

Por outro lado, a advocacia deverá usar a sua costumeira criatividade para manejar ações, nas quais não haja o impacto da sucumbência, usando por exemplo ações declaratórias inicialmente e, caso procedente, propondo novas ações condenatórias baseados naquela primeira

declaratória. Também, há mais espaço para a utilização da ação civil pública ou mandado de segurança, visto que nestas ações não há sucumbência como regra.

Ainda sobre gratuidade da justiça, a reforma trabalhista tenta forjar a penhorabilidade dos créditos trabalhistas, normalmente salariais, para quitação das despesas processuais com custas ou honorários advocatícios ou periciais. Neste ponto, é mister afirmar que o conceito de “créditos capazes” do art. 790-B, §4º da CLT reformada - termo demasiadamente vago - permite interpretações e assim clama por uma interpretação protecionista. Logo, deve-se adotar que o crédito salarial que não merece a incidência da regra da impenhorabilidade é aquele superior a 150 salários mínimos, por aplicação analógica da Lei de Recuperação Judicial (Lei 11.101/2005).

No âmbito da execução, as inovações tentam “imobilizar” o juiz do trabalho, tornando mais burocrática, demorada e mais barata tal fase processual. Consoante nova redação do art. 878 da CLT, a execução deixa de ser iniciada pelo Juiz do Trabalho, que somente poderá fazê-la na hipótese de *jus postulandi* das partes. A interpretação sobre a oração “*A execução promovida pelas partes*” deve ocorrer no contexto e de modo harmônico com todo o sistema jurídico processual da CLT e, de modo complementar, do CPC.

Como se sabe, a CLT adota, em termos de modelo processual, o perfil inquisitivo, quando o juiz do trabalho tem mais poderes e mais iniciativa para conduzir, com celeridade, o processo. Trata-se do art. 765 da CLT, o qual felizmente não foi alterado pela reforma trabalhista.

Este perfil processual inquisitório se harmoniza com os diversos princípios do Direito Processual do Trabalho e, em especial, viabiliza um tratamento diferenciando que tenta corrigir a assimetria dos litigantes, ou seja, é uma manifestação do princípio da proteção. No particular, nenhuma lei oportunista tem a aptidão para revogar princípios constitutivos e singulares de certa disciplina.

Como complemento à CLT na dimensão de aplicação de supletiva, o CPC impõe ao Juiz que impulse o feito, após o início da execução por requerimento da parte. Cuida-se da incontestável diretriz/princípio do “impulso oficial” que é válida em qualquer sistema processual, disposta no art. 2º do CPC ao determinar que o processo “se desenvolve por impulso oficial”.

Adiante, o CPC vigente amplia os poderes dos juízes na execução, quando nas demais fases processuais prepondera a atuação das partes, a exemplo do instituto da negociação processual. Isto porque, segundo as normas fundamentais do processo civil (capítulo I do CPC), as “partes têm o direito de obter em prazo razoável a solução integral do mérito, incluída a atividade satisfativa” (art. 4º do CPC), devendo ainda as mesmas partes “cooperar entre si para que se obtenha, em tempo razoável, decisão de mérito justa e efetiva” (art. 6º do CPC).

Por decorrência, o CPC positiva no seu texto legal o direito “a uma tutela de efetividade das decisões” e “em um prazo razoável”, seja pela cooperação das partes, seja pela ampliação dos poderes para o Juiz. Para tanto, apresenta uma inédita cláusula geral de efetividade da execução com amplíssimos poderes – aliás bem simétrica com o art. 765 da CLT – no inciso IV do art. 139.

Assim, mesmo que se entenda que o juiz do trabalho não inicia à execução – entendimento este polêmico e contraditório com o parágrafo único do art. 876 reformado, o art. 765 da CLT impõe ao magistrado o dever de impulsionar, inclusive com atos de constrição ou pesquisa patrimonial, a fim de encontrar a verdade ou identificar os bens ocultos de alguns executados.

Ainda que se desconsidere o art. 765 da CLT e o princípio da proteção, a aplicação supletiva (complementar) do CPC impõe o impulso oficial em qualquer fase processual (CPC, art. 2º) e autoriza a adoção, de ofício, de todas medidas típicas ou atípicas para a efetivação da execução (CPC, art. 139, IV).

Se a inspiração é o CPC, o qual exige pedido expresso da parte para se iniciar a execução (CPC, art. 513, § 1º), deve-se, por congruência, impor honorários advocatícios na execução trabalhista por aplicação supletiva do CPC (art. 523, § 1º), inclusive como técnica processual de imposição de despesas para a parte que simplesmente resiste em cumprir a decisão judicial.

Apesar do silêncio do reformador trabalhista, perdura a dimensão de aplicação supletiva do CPC, sobretudo quando a própria CLT exige, tal como no CPC, que haja requerimento da parte para iniciar a execução, salvo *jus postulandi*. Cassar e Borges registram: “Deixou a lei de prever honorários também na fase de execução como fez o art. §1º do art. 85 do CPC. Todavia, a regra, ainda assim, poderá ser aplicada com base no art. 15 do CPC” (2017, p. 99).

Na direção da continuidade da iniciativa da execução pelo juiz do trabalho, a 2ª Jornada Nacional da Anamatra aprovou os seguintes enunciados:

ENUNCIADO -113 - EXECUÇÃO DE OFÍCIO E ART. 878 DA CLTEM RAZÃO DAS GARANTIAS CONSTITUCIONAIS DA EFETIVIDADE (CF, ART. 5º, XXXV), DA RAZOÁVEL DURAÇÃO DO PROCESSO (CF, ART. 5º, LXXVIII) E EM FACE DA DETERMINAÇÃO CONSTITUCIONAL DA EXECUÇÃO DE OFÍCIO DAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS, PARCELAS ESTAS ACESSÓRIAS DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS (CF, ART. 114, VIII), O ART. 878 DA CLT DEVE SER INTERPRETADO CONFORME A CONSTITUIÇÃO, DE MODO A PERMITIR A EXECUÇÃO DE OFÍCIO DOS CRÉDITOS TRABALHISTAS, AINDA QUE A PARTE ESTEJA ASSISTIDA POR ADVOGADO.

ENUNCIADO - 114 - EXECUÇÃO. IMPULSO OFICIAL. PESQUISA E CONSTRIÇÃO DE BENS. POSSIBILIDADE. O IMPULSO OFICIAL DA EXECUÇÃO ESTÁ AUTORIZADO PELO ART. 765 DA CLT E PERMITE AO JUIZ A UTILIZAÇÃO DOS MECANISMOS DE

PESQUISA E DE CONSTRIÇÃO DE BENS, INCLUSIVE POR MEIO DO SISTEMA BACENJUD, SENDO ESSE MERO PROCEDIMENTO PARA FORMALIZAÇÃO DA PENHORA EM DINHEIRO.

ENUNCIADO - 115 - EXECUÇÃO DE OFÍCIO. INEXISTÊNCIA DE NULIDADE.

A TEOR DO ART. 794 DA CLT, NÃO HÁ NULIDADE PROCESSUAL QUANDO O JUÍZO REALIZA A EXECUÇÃO DE OFÍCIO, PORQUE INEXISTENTE MANIFESTO PREJUÍZO PROCESSUAL.

(IN)CONCLUSÕES

Se antes da reforma trabalhista já havia pouco manejo do princípio protetivo no campo processual, especialmente no campo probatório, embora a CLT assegurasse proteção processual mediante uma ampla gratuidade e o impulso oficial na execução, doravante a situação se complica. As mudanças legislativas excluíram dolosamente algumas regras de proteção no âmbito processual com a incontestante intenção de dificultar o acesso à justiça e tornar a execução mais lenta, burocrática e mais barata.

A comparação com o CPC indica que, infelizmente, os novos dispositivos incorporaram regras, institutos e procedimentos cíveis naquilo que são favoráveis aos empregadores. Quis, então, o reformador da CLT nas entrelinhas dizer que as parcelas trabalhistas – em geral créditos de natureza alimentar – devem ser mais difíceis de se obter em sentenças judiciais e, igualmente, de se executar quando comparados com processos de natureza cível. É o Poder Legislativo afirmando, implicitamente, que os créditos trabalhistas não são mais tratados como créditos privilegiados, de modo que merecem uma tutela processual pior do que a tutela padrão do CPC.

Destarte, é preciso buscar interpretações dos novos textos reformados, inclusive trabalhando nas brechas das redações apressadas e com pouca técnica legislativa, para continuar praticando um Direito Processual do Trabalho que equilibre os litigantes, sem prejuízo da inafastável discussão sobre o controle de constitucionalidade destas alterações.

Por fim, os princípios e a ontologia de uma disciplina jurídica não são simplesmente revogados por uma nova lei: ou a disciplina não existe mais e; assim, se cria uma nova disciplina afirmando suas diferenças; ou os princípios e a finalística da disciplina imunizam e bloqueiam a proposta deletéria da lei. É esse segundo caminho que se acredita: uma lei – inorgânica – não tem a aptidão para revogar o principal princípio que é a proteção no campo trabalhista, seja material ou processual.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DA MAGISTRATURA DO TRABALHO. **2ª Jornada Nacional de Direito Material e Processual do Trabalho**. Disponível em:

<http://www.jornadanacional.com.br/verpagina.asp?secao=2&titulopagina=Temas>. Acesso em: 20 dez. 2018.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Enunciado Administrativo n. 7. Disponível em:

<http://www.stj.jus.br/sites/STJ/default/pt_BR/Institucional/Enunciados-administrativos>
Acesso em: 20 out. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão do Recurso de Revista do Processo nº 55200-07.2006.5.05.0005. Rel. Ministro Emmanoel Pereira. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 20 out 2009.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão do Agravo de Instrumento do Processo nº 1760-90.2013.5.10.0012 AIRR. Rel. Desembargador Convocado Roberto Nobrega de Almeida Filho. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 25 ago. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão do Recurso de Revista do Processo nº 20192-83.2013.5.04.0026 RR. Rel Desembargadora Convocada Cilene Ferreira Amaro Santos. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 15 dez. 2017.

BRENDA, Laura Rodrigues. **A reforma trabalhista na visão da AJD**. Belo Horizonte, Letramento, 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

COSTA, Carlos Coqueijo. **Direito Processual do Trabalho**. 3 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1986.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 2ª Ed. São Paulo: Ltr, 2004.

GIGLIO, Wagner Drdla. **Direito processual do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso Direito Processual do Trabalho**. 13 ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 37ª Edição. São Paulo: Atlas, 2015.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **(Re)Pensando o Princípio da Proteção na Contemporaneidade**. São Paulo: Ltr, 2009.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 1978.

_____. **Princípios do Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Ltr, 2000.

PINTO, Rodrigues. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Ltr, 1997.

RUPRECHT, Alfredo J. **Os princípios de direito do trabalho**. Tradução Edílson Alkmim Cunhal. São Paulo: Ltr, 1995.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**: Análise da Lei 13.467/2017 - Artigo por Artigo. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, Luiz Pinho Pedreira de. **Principiologia do Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 1999.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de; SOUZA, Fabiano Coelho de; MARANHÃO, Ney; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **Reforma Trabalhista**: Análise comparativa e crítica da Lei 16.467/2017. São Paulo: Rideel, 2017.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes; MARANHÃO; Delio; VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. atualizada por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: Ltr, 2005