

ISBN 85-02-05472-4

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Giglio, Wagner D., 1930-
Direito processual do trabalho / Wagner D. Giglio, Claudia
Giglio Veltri Corrêa. — 15. ed. rev. e atual. conforme a EC n.
45/2004. — São Paulo : Saraiva, 2005.

1. Direito processual do trabalho 2. Processo (Direito) I.
Corrêa, Claudia Giglio Veltri. II. Título.

05-6841

CDU-347.9:331

Índices para catálogo sistemático:

1. Direito processual do trabalho 347.9:331
2. Processo trabalhista : Direito do trabalho 347.9:331

Data de fechamento da edição: 29-11-2005.



Av. Marquês de São Vicente, 1697 — CEP 01139-904 — Barra Funda — São Paulo-SP
Vendas: (11) 3613-3344 (tel.) / (11) 3611-3268 (fax) — SAC: (11) 3613-3210 (Grande SP) / 0800557688
(outras localidades) — E-mail: saraivajur@editorasaraiva.com.br — Acesso: www.saraivajur.com.br

Filiais

AMAZONAS/RONDÔNIA/RORAIMA/ACRE
Rua Costa Azevedo, 56 — Centro
Fone: (92) 3633-4227 — Fax: (92) 3633-4782
Manaus

BAHIA/SERGIPE
Rua Agripino Dórea, 23 — Brotas
Fone: (71) 3381-5854 / 3381-5895
Fax: (71) 3381-0959 — Salvador

BAURU (SÃO PAULO)
Rua Monsenhor Claro, 2-55/2-57 — Centro
Fone: (14) 3234-5643 — Fax: (14) 3234-7401
Bauru

CEARÁ/PIAUÍ/MARANHÃO
Av. Filomeno Gomes, 670 — Jacarecanga
Fone: (85) 3238-2323 / 3238-1384
Fax: (85) 3238-1331 — Fortaleza

DISTRITO FEDERAL
SIG QD 3 Bl. B - Loja 97 — Setor Industrial Gráfico
Fone: (61) 3344-2920 / 3344-2951
Fax: (61) 3344-1709 — Brasília

GOIÁS/TOCANTINS
Av. Independência, 5330 — Setor Aeroporto
Fone: (62) 3225-2882 / 3212-2806
Fax: (62) 3224-3016 — Goiânia

MATO GROSSO DO SUL/MATO GROSSO
Rua 14 de Julho, 3148 — Centro
Fone: (67) 3382-3682 — Fax: (67) 3382-0112
Campo Grande

MINAS GERAIS
Rua Além Paraíba, 449 — Lagoinha
Fone: (31) 3429-8300 — Fax: (31) 3429-8310
Belo Horizonte

PARÁ/AMAPÁ
Travessa Apinagés, 186 — Batista Campos
Fone: (91) 3222-9034 / 3224-9038
Fax: (91) 3241-0499 — Belém

PARANÁ/SANTA CATARINA
Rua Conselheiro Laurindo, 2895 — Prado Velho
Fone/Fax: (41) 3332-4894 — Curitiba

PERNAMBUCO/PARAÍBA/R. G. DO NORTE/ALAGOAS
Rua Corredor do Bispo, 185 — Boa Vista
Fone: (81) 3421-4246 — Fax: (81) 3421-4510
Recife

RIBEIRÃO PRETO (SÃO PAULO)
Av. Francisco Junqueira, 1255 — Centro
Fone: (16) 3610-5843 — Fax: (16) 3610-8284
Ribeirão Preto

RIO DE JANEIRO/ESPÍRITO SANTO
Rua Visconde de Santa Isabel, 113 a 119 — Vila Isabel
Fone: (21) 2577-9494 — Fax: (21) 2577-8867 / 2577-9565
Rio de Janeiro

RIO GRANDE DO SUL
Av. Ceará, 1360 — São Geraldo
Fone: (51) 3343-1467 / 3343-7563
Fax: (51) 3343-2986 / 3343-7469 — Porto Alegre

SÃO PAULO
Av. Marquês de São Vicente, 1697 — Barra Funda
Fone: PABX (11) 3613-3000 — São Paulo

Obra c
lhista, vem
Trabalho se
dantes e d
para profi
juizes, pr
nistradores
de trinta
edições.

Esta 15ª
alterada pel
na compe
Trabalho, de
Constituição
se sensivelm
cação do p
agora aplic
empregados.
dores de ser
não, que mar
balho com o
serviços. Via
todos os cap
ram notórias

CAPÍTULO V

FUNDAMENTOS DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

1. Origens sociológicas do Direito Processual do Trabalho. 1a. As transformações sociais. 1b. Reflexos, no Direito. 1c. Conseqüências, no Direito do Trabalho. 2. Características dos conflitos trabalhistas. 3. Soluções inovadoras. 4. Discussão da autonomia. 5. Exame da realidade. 6. Autonomia científica. 6a. Instituições próprias. 6b. Princípios próprios. 6b1. Protectionista. 6b2. Jurisdição normativa. 6b3. Despersonalização do empregador. 6b4. Simplificação procedimental. 6c. Princípios ideais. 6c1. Extrapetição. 6c2. Iniciativa extraparte. 6c3. Coletivização das ações individuais. 6d. Fins próprios. 7. Conclusões. 8. Resumo.

1. ORIGENS SOCIOLOGICAS DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

Alguns fenômenos, testemunhados por nossa privilegiada geração, causaram e ainda vêm determinando profundas e significativas transformações na cosmovisão do homem e na vida de relação em sociedade. Entre eles provavelmente o de maior importância tenha sido a liberação da energia atômica, que acarretou a consciência da possibilidade real de extinção da espécie humana. Essa trágica noção evidenciou a fragilidade da vida no planeta e trouxe, como corolário, a preocupação com a preservação ambiental.

1a. As transformações sociais

Em 1957 o satélite artificial Sputnik foi colocado em órbita, e doze anos depois o próprio homem foi libertado da força de gravidade do planeta e pisou em outro corpo celeste. Em meados do século XIX Samuel Morse inventou o telégrafo; em 1876 Graham Bell criou o telefone; e em 1895 os irmãos Lumière fizeram a primeira projeção de uma película cinematográfica. Seguem-se, em 1935, a primeira transmissão de imagem pela televisão e a construção de computadores e de microprocessadores de dados.

Estes últimos eventos, que possibilitaram a divulgação quase instantânea de informações, talvez tenham sido os de mais relevantes consequências, do ponto de vista social.

A existência física do ser humano, em si mesma, sofreu alterações, nos dois últimos séculos. A descoberta dos micróbios (Pasteur), a criação de vacinas e dos antibióticos (Fleming), além do desenvolvimento da higiene, vieram aumentar a expectativa de vida. As nações enriqueceram, houve uma grande explosão demográfica e um enorme desenvolvimento da indústria, do comércio, da produção rural, dos serviços e das comunicações.

1b. Reflexos, no Direito

O mundo se transformava, e o Direito, até então estruturado com base na noção de propriedade, com uma perspectiva individualista e subjetivista, era objeto de cogitações por uma minoria e constituía pouco mais do que um exercício filosófico sobre as relações dos homens, entre si, em função de seus bens. Poucos eram os possuidores, os verdadeiros sujeitos de direito; e muitos os despossuídos, alheios à ciência jurídica e na realidade meros objetos sobre os quais incidiam as normas legais de natureza civil, penal ou tributária.

Esse cenário sofreu radicais modificações: multiplicaram-se as relações e as facilidades de comunicação propiciaram a conscientização dos direitos de grande número de cidadãos que antes não participavam de negócios, não requeriam do Estado a prestação de serviços judiciais e praticamente não existiam para o Direito.

A transformação de um grande número de pessoas em cidadãos ativos ensejou o aumento dos vínculos jurídicos e acarretou a multiplicação dos conflitos de interesses. O surgimento de um grande número de virtuais jurisdicionados talvez tenha sido o fenômeno mais significativo do Direito, nos últimos duzentos anos. As lides judiciais se multiplicaram, esgotando a capacidade de absorção das Cortes. Aí se encontra a principal causa da chamada "crise do Poder Judiciário". De forma muito simples, mas verdadeira, tal crise consiste, fundamentalmente, na existência de muitos processos e de poucos juízes, assoberbados e incapazes de oferecer a prestação jurisdicional com a presteza desejada.

A preocupação com o atraso das decisões e com as dificuldades de processamento dos conflitos já era evidente em fins do século XIX, na Alemanha, quando os juristas germânicos discutiam a reforma do BGB (Código de Processo Civil Alemão). Nas primeiras décadas do século XX foi na Itália que se travou a polémica entre Malatesta, Carnelutti e Chiovenda,

para fixar os princípios que iriam informar a reformulação do Processo Civil daquele país e, posteriormente, de todo o Direito Processual de origem romano-germânica.

A evolução do Direito é reconhecidamente lenta, e o processo de reformulação do procedimento judicial — de uma esgrima intelectual travada com punhos de renda entre uma pequena elite de exímios especialistas, comprometidos com rituais e símbolos vazios de significado, para o atendimento despido de formalismos, simples e acessível, barato e rápido, de milhares ou milhões de litigantes — encontra, até nossos dias, a resistência dos tradicionalistas, apegados às encenações do passado.

Os esforços no sentido de garantir a dessacralização e a vulgarização do direito processual, de democratizá-lo e impregná-lo de uma função social, prosseguem até hoje. Basta recordar os estudos de Enrico Tullio Liebmann, Eduardo Couture, Niceto Alcalá-Zamora y Castillo, Giovanni Tesorieri, Vittorio Denti, Mauro Cappelletti e, entre nós, de Barbosa Moreira, Ada Pellegrini Grinover, Cândido Rangel Dinamarco e Araujo Cintra. No exame do tema "duas teses têm se destacado", segundo o testemunho de Edgarda Lippmann Jr., a saber: "a da dimensão social do processo e a do acesso à justiça" (*Revista de Processo*, out./dez. de 1992, p. 111).

1c. Consequências, no Direito do Trabalho

Em nenhum outro campo essas transformações se evidenciaram mais nitidamente do que no Direito do Trabalho e no respectivo processo. A criação das máquinas determinou a multiplicação dos bens; a reunião de trabalhadores em grandes fábricas facilitou-lhes a comunicação e a conscientização da identidade dos problemas básicos que os afligiam: fundamentalmente, as más condições de trabalho, como a falta de segurança no serviço, o esforço excessivo e a insuficiência da remuneração. E o acesso à informação facilitou a participação efetiva de grande número de pessoas, antes inermes e passivas, na atividade econômica e social.

Se esses mesmos são também os fundamentos sociológicos do processo, em geral, os do processo trabalhista apresentam outras características, próprias e inconfundíveis, notoriamente distintas daquelas que identificam o processo civil. Na verdade, o processo do trabalho foi pioneiro e serviu de laboratório experimental das novas conquistas processuais, adotadas pelos processos civil e criminal somente após haverem sido longamente testadas e aprovadas, na prática das ações trabalhistas. Na Itália, o procedimento adotado para a solução dos conflitos trabalhistas foi absorvido pelo processo civil do pós-guerra; no Brasil, o CPC de 1973

agasalhou muitas das soluções do processo do trabalho. E, mais recentemente, muitas das conquistas do processo trabalhista foram absorvidas pelas Justiças Estadual e Federal, através da atuação dos juizados especiais. Em suma, mercê de seu informalismo, de sua falta de tradição e de sua consequente flexibilidade, o processo trabalhista veio colocar em prática, atrevidamente, os princípios da oralidade, da gratuidade, da celeridade e todas as outras conquistas do processo moderno, tal como idealizado por Giuseppe Chiovenda.

2. CARACTERÍSTICAS DOS CONFLITOS TRABALHISTAS

Convém, para melhor compreender os traços fundamentais e as características do processo trabalhista, identificar as linhas particulares dos conflitos do trabalho, posto que são elas que irão determinar o tipo de processo hábil para solucioná-los. Já dizia Luigi De Litala que é o processo que deve adaptar-se à lide, e não esta àquele.

Resalta como nota característica dos conflitos trabalhistas, ao primeiro exame, a frequência com que ocorrem na sociedade. Os litígios de natureza civil e comercial têm sua raiz nas transações de bens, ou seja, no direito sobre as coisas; e os proprietários de bens cujo valor justifique uma discussão jurídica ainda constituem uma minoria. Os conflitos administrativos, eleitorais, tributários e entre militares derivam de vínculos estatutários, do direito público de ser eleito, dos litígios entre contribuintes e o Estado, ou da discussão de normas atinentes aos integrantes das forças armadas, e nenhum desses campos é ocupado por uma grande parcela da população. E, apesar do assustador crescimento dos índices de violência, os criminosos ainda constituem uma pequena minoria dos cidadãos. Mas, se nem todos são proprietários, servidores, militares ou criminosos, praticamente todos os elementos ativos na sociedade trabalham. O Direito do Trabalho, pela sua aplicação generalizada, pode ser considerado como o *jus gentium* moderno, que a todos interessa, e por isso é conhecido, divulgado e discutido.

Outra particularidade dos conflitos trabalhistas, de certa forma conexa a sua frequência, é o fato de um mesmo tipo de litígio individual do trabalho interessar a um grande número de trabalhadores. Essas controvérsias foram identificadas por Ronaldo Lopes Leal, que as denominou, com muita propriedade, macrolesões trabalhistas, bastando lembrar como exemplos os casos de insalubridade, de periculosidade, de excesso de jornada ou de irregularidade remuneratória ocorrentes numa mesma empresa.

Uma terceira e mais divulgada característica identifica os conflitos chamados coletivos econômicos (por oposição aos individuais e jurídicos),

que visam ao futuro, à criação de direitos, e não, como todos os outros litígios, à interpretação e aplicação de normas jurídicas preexistentes, para ressarcimentos de danos passados. Daí dizer que os conflitos coletivos não têm propósito de restabelecimento do direito lesado, e sim caráter reivindicatório, de constituição de nova regra jurídica.

Finalmente, ao contrário do que ocorre nas demais controvérsias, nas quais se presume a igualdade entre os opositores, nos conflitos trabalhistas o confronto se dá, basicamente, entre litigantes desiguais: o trabalhador subordinado e seu empregador subordinante, ou um prestador de serviço e o beneficiário destes.

A necessidade de solução dessas controvérsias, com características novas, exigiu soluções também novas, espontâneas, autênticas, naturais, e não produto de fórmulas de gabinete; e até soluções extrajudiciais ou extrajurisdicionais.

Em sentido muito amplo, o processo pode ser entendido como o encadramento de atos jurídicos preordenados, destinados à justa composição de conflitos de interesses. Tais atos jurídicos — não necessariamente judiciais ou jurisdicionais — tanto podem ser praticados perante uma Corte como fora dela, ou em um órgão administrativo. Nesse sentido lato, as primeiras disposições legais, nos primórdios da revolução industrial, visando constringer trabalhadores e patrões a indicar seus representantes e a se reunir, para tentar conciliar suas divergências, podem ser consideradas como as primeiras normas processuais trabalhistas. Curiosamente, o Direito Processual do Trabalho teria, assim, surgido antes do Direito Material do Trabalho.

A história revela, aliás, que os primeiros órgãos encarregados da solução de conflitos trabalhistas foram os *Conseils des Prud'hommes*, entidades não-estatais que sobreviveram e mantêm, até hoje, essa característica. A existência de soluções proporcionadas por órgãos extrajudiciais, aliás, é bastante divulgada, em todo o mundo. Basta lembrar as *Juntas de Conciliación y Arbitraje* do México, as comissões internas, nos Estados Unidos, e as comissões de trabalhadores, nas ex-repúblicas que formavam a URSS.

3. SOLUÇÕES INOVADORAS

As soluções inovadoras, frise-se, constituem a regra, no processo trabalhista. A greve foi considerada, por muitos juristas, como forma de composição de conflitos coletivos do trabalho, quando na realidade são as normas estipuladas através de negociações coletivas que põem fim às diver-

gências. A solução jurisdicional dessas controversias, através do julgamento dos chamados dissídios coletivos, constitui a única e notória exceção, vigente de forma bem definida apenas no direito brasileiro.

Novos instrumentos processuais, desconhecidos pelo direito processual tradicional, foram surgindo, na busca de soluções adequadas às necessidades dos conflitos trabalhistas. Essa geração pragmática de novos meios de composição — à margem da lei, mas reiteradas pela praxe, depois acolhidas pela jurisprudência e, finalmente, absorvidas pelo legislador — constitui uma outra peculiaridade do processo trabalhista, dando-lhe uma inquestionável autenticidade. Lembremos algumas dessas inovações: a participação, no órgão julgador, de representantes das facções em litígio (eliminada, em 1999, no Brasil, por emenda constitucional); a intensa utilização da palavra oral; o julgamento “em consciência” (México), ou sem divulgação dos fundamentos da decisão (França); a atuação direta dos litigantes em juízo, sem intermediação de advogados (*jus postulandi* concedido às partes); a complementação do pedido inicial pela Corte, prevista no Código de Processo do Trabalho do Paraguai e pela lei de procedimentos mexicana, de 1980; a isenção de custas ou seu pagamento somente a final, propiciando o barateamento do processo e facilitando o acesso ao órgão julgador; o grau único de jurisdição, quanto à matéria de fato; a simplificação procedimental e a eliminação de atos rituais, solenes, etc.

Essa formação espontânea de novos instrumentos processuais prossegue até nossos dias, quando uma das mais significativas inovações, notória no processo do trabalho brasileiro, vem alterando, embora lenta e cautelosamente, a própria tradição histórica do direito processual, ao se afastar dos origens romano-germânicos do direito legislado para adotar o instituto dos precedentes judiciais — as Súmulas da jurisprudência uniforme dos Tribunais (não apenas do TST, mas também, agora, dos TRTs) e os precedentes normativos no julgamento dos dissídios coletivos — típico do *Common Law* de extração anglo-saxônica.

No que diz respeito aos conflitos coletivos, surgiram nos dias atuais os pactos tripartites nacionais, com a participação de associações representativas dos trabalhadores, dos empresários e do Estado, na Itália, na Espanha, no México e em outros países. E, no que se refere aos conflitos individuais genéricos, a nosso ver criou-se, no Brasil, uma nova figura jurídico-processual com a Lei n. 8.073, de 30 de julho de 1990: a substituição processual trabalhista, com características diversas da substituição prevista no Código de Processo Civil.

4. DISCUSSÃO DA AUTONOMIA

Tantas e tão relevantes diferenças autorizam cogitar da possível autonomia do Direito Processual do Trabalho, questão que é objeto de muitas discussões doutrinárias. A maioria dos autores opina favoravelmente, mas ainda existem divergências, especialmente quanto à sua extensão. Ramiro Podetti afirma peremptoriamente não acreditar na autonomia do Direito Processual do Trabalho, “porque os princípios que o presidem poderão, também, aplicar-se ao processo comum, com levíssimas variantes de intensidade” (*Derecho procesal civil, comercial y laboral*, Buenos Aires, Ediar, 1949, t. I, p. 19); na doutrina nacional, o saudoso Wilson de Souza Campos Batalha, em seu erudito *Tratado de Direito Judiciário do Trabalho*, admite apenas uma autonomia relativa, diante da aplicação subsidiária das normas processuais comuns no processo trabalhista brasileiro.

Entre os adeptos da autonomia podem ser identificadas três correntes: a dos moderados, a dos avançados e a dos radicais. Na primeira colocariam os Blasco y Alcazar, Manoel Alonso Olea, Menendez-Pidal, Eduardo Stafforini, Perez Leñero, Mozart Victor Russomano e Carlos Coqueijo Costa; entre os avançados, Giovanni Tesorieri, Nicola Jaeger, Mariano Tissebaum, Nelson Nicolliello, Cristóvão Piragibe Tostes Malta e Délio Maranhão; e entre os radicais, Helios Sarthou, para quem a autonomia é total; Eduardo Couture, que afirma que “um novo direito processual estranho a todos os princípios tradicionais, sem exceção de um só deles, teve que surgir...” (apud Helios Sarthou, *Proposiciones sobre un derecho procesal laboral autónomo*, artigo inserto na *Revista de Derecho Laboral*, 104: 873); e Trueba Urbina, que não admite sequer a sujeição do processo trabalhista aos princípios da teoria geral do processo (*Nuevo derecho procesal del trabajo*, 3. ed., México, Porrúa, 1975, p. 28).

A nosso ver, tais divergências não decorrem apenas dos diferentes regimes legais vigentes nos países de origem dos autores, mas também do conceito de autonomia adotado e do grau de idealismo de cada um.

Autonomia não significa independência total. Tratando-se de um ramo da ciência jurídica, que é una, as divisões se justificam sob o aspecto didático, para maior facilidade de transmissão de conhecimentos. Parece-nos correto, portanto, cogitar da autonomia didática do Direito Processual do Trabalho.

Limitando-nos à análise objetiva da realidade, somente seria possível considerar autônomo um setor do Direito que compreendesse um bom número de diplomas legais específicos. Justifica-se, assim, apreciar a autonomia legislativa de um novo ramo do Direito. Parece-nos legítimo conside-

rar também a autonomia jurisdicional, se existirem órgãos jurisdicionais especiais encarregados de dirimir os conflitos trabalhistas.

Por outro lado, não se compreenderia a existência de novo campo jurídico sem elaboração da doutrina específica, o que nos leva a cogitar da autonomia sob o aspecto doutrinário.

Por fim, a autonomia científica de um ramo jurídico, segundo ensinam Luigi de Litala e Eduardo Stafforini, exige institutos, princípios e fins próprios.

5. EXAME DA REALIDADE

A autonomia didática não está bem caracterizada, no Brasil, pois são relativamente poucas as Faculdades de Direito que mantêm curso de Direito Processual do Trabalho, em nível de bacharelado. A disciplina, contudo, é lecionada nos cursos de estágio, preparatórios para exame da Ordem dos Advogados do Brasil, e algumas Faculdades de Direito, como a da Universidade de São Paulo, oferecem cursos de especialização ou de pós-graduação.

Ao contrário, a autonomia jurisdicional está bem caracterizada, não apenas no Brasil, mas também em vários outros países, como a Argentina, o Peru, o México, a Alemanha e a Espanha, que contam com um setor judiciário especializado em questões trabalhistas.

Não temos um Código de Processo do Trabalho, como a Colômbia e o Paraguai. As tentativas de formulá-lo, representadas por mais de meia dúzia de anteprojetos, não obtiveram êxito. A legislação processual trabalhista brasileira, extremamente lacunosa, se resume a menos de cento e cinquenta artigos insertos na CLT e a alguns diplomas extravagantes, como a Lei n. 5.584/70 e o Decreto-Lei n. 779, de 21 de agosto de 1969. Assim sendo, parece-nos inexistir autonomia legislativa. A situação, sob esse aspecto, não diverge muito na grande maioria dos países, que ainda aplicam subsidiariamente as normas do Direito Processual Civil para a solução dos litígios trabalhistas.

Por outro lado, contudo, o Brasil é o país em que mais se escreve sobre Direito Processual do Trabalho. Nesse setor, já atingimos um desenvolvimento doutrinário bastante significativo.

Em suma: no Brasil, o Direito Processual do Trabalho teria autonomia apenas sob os aspectos doutrinário e jurisdicional; dos pontos de vista didático e legislativo, ainda não. As condições variam, de país para país, mas de maneira geral a maioria deles, no momento atual, ainda não atingiu a auto-suficiência.

6. AUTONOMIA CIENTÍFICA

Considerado do ângulo científico, porém, entendemos que o Direito Processual do Trabalho já é autônomo. Tal afirmativa não contrasta com a exposição anterior, apesar das aparências em contrário.

Acontece, apenas, que a evolução social é lenta, e só com algum atraso, maior ou menor, de acordo com as circunstâncias, absorve e se aproveita das conquistas científicas. A descrição neutra da realidade que há pouco fizemos revela o que é, mas não o que deve ser, ou o que deverá ser, no momento em que tais progressos científicos do Direito repercutirem na vida prática.

Assim, poucos são os cursos de Direito Processual do Trabalho, quando muitos deveriam existir, pois a falta deles já se revela claramente, como demonstram os resultados dos concursos realizados, nos últimos tempos, para ingresso na Magistratura do Trabalho. Pelas instruções baixadas pelo C. Tribunal Superior do Trabalho para a realização dos concursos, em duas das três provas escritas, e na prova oral, metade das questões, pelo menos, tem de versar sobre direito processual, e o despreparo dos candidatos nessa matéria explica, pelo menos em parte, o alto índice de insucesso: a porcentagem de aprovação raramente atinge 2% dos inscritos.

Por outro lado, o processo legislativo é muito moroso. Basta lembrar que da reforma de mais de uma dezena de Códigos, intentada no início da década de sessenta, poucas foram as que vingaram, como as dos Códigos de Processo Civil e de Menores. Das mais sentidas é a falta de um Código de Processo do Trabalho que venha a superar as dificuldades e os problemas causados pela aplicação subsidiária do Código de Processo Civil à solução dos feitos trabalhistas. A evolução científica do Direito Processual do Trabalho, entretanto, já deveria ter-se refletido num código específico. O fato de ainda não o termos revela apenas o atraso a que nos referimos, mas não anula, como é óbvio, a evolução da ciência jurídica, nesse setor.

Como já dissemos, reproduzindo as lições de Luigi de Litala e de Eduardo Stafforini, a autonomia científica se mede pela natureza diversa das instituições de um ramo do Direito, pelos seus princípios e fins próprios, inconfundíveis com os de outros ramos.

6a. Instituições próprias

Quanto às instituições do processo trabalhista, bastaria lembrar, a exemplo do que fazem todos os autores brasileiros especializados na matéria, as decisões normativas, que não têm similar no processo comum.

Os desdobramentos desse instituto processual *sui generis*, não obstante as restrições procedimentais impostas pela Emenda Constitucional n. 45/2004, mereceriam um maior aprofundamento doutrinário, pois nem todas as alterações impostas pelas decisões normativas nos conceitos de ação, de coisa julgada e de fonte formal de direito foram exploradas com a profundidade que seria de desejar.

Lembremos apenas, a título de sugestão, que talvez merecesse ponderação mais demorada equiparar a ação coletiva a uma provocação legislativa, em que o autor, sob a forma externa de prestação jurisdicional, requer ao Estado-juiz não o reconhecimento de um direito material, mas a criação ou a modificação de um direito, numa atividade de fundo legiferante; e que os itens V e VI do art. 613 da CLT parecem outorgar às partes de uma convenção coletiva o poder de estipular normas processuais atinentes ao procedimento a ser adotado para a solução dos conflitos dela resultantes, criando fonte extra-estatal de direito processual.

Outros institutos próprios existem, no Direito Processual do Trabalho, a fundamentar cientificamente sua existência autônoma, como a outorga generalizada de *jus postulandi* às partes, a eliminação dos recursos, nos processos de rito sumário, e a organização judiciária, com três graus de jurisdição.

6b. Princípios próprios

Por outro lado, poucos são os autores que duvidam da existência de princípios próprios do Direito Processual do Trabalho, mas a pesquisa das obras especializadas leva o estudioso à conclusão de que, nesse setor, a doutrina ainda não encontrou sedimentação.

Como acontece com os princípios de Direito do Trabalho, levantados na obra magistral de Américo Plá Rodriguez, também no Direito Processual do Trabalho cada autor arrola os seus princípios, e poucos são os que coincidem. Alguns não são princípios: a inversão do ônus da prova é técnica; a desigualdade das partes é particularidade do conflito e não do processo, como lembra Helios Sarthou, na obra retrocitada (p. 851); o juízo especial, apontado por Couture, nem sempre existe, e diz respeito à organização judiciária e não ao processo. Muitos outros, elencados por vários autores, são princípios de todo e qualquer processo, e não do processo trabalhista, como acontece com os princípios da publicidade, da economia, da oralidade e seus corolários (concentração, irrecorribilidade das decisões interlocutórias, predomínio da palavra falada, imediatidade e identidade física do juiz), da celeridade, da gratuidade etc.

Interessam ao estudo apenas os princípios próprios e exclusivos do Direito Processual do Trabalho. Afastemos desde logo, portanto, os princípios do Direito Processual Civil, posto que conceitualmente não são próprios nem privativos do Direito Processual do Trabalho.

Em seguida, cumpre não confundir princípios com técnicas, particularidades ou peculiaridades do processo trabalhista. Para distinguir entre aqueles e estas, torna-se necessário estabelecer o que são princípios. E aqui nos defrontamos com a mais alta barreira oposta ao desenvolvimento destas cogitações.

A noção de princípio não é pacífica entre os cultores da Filosofia do Direito. Para superar esse problema, que se situa fora de nossa área de indagação, utilizamos um expediente — válido, ao que nos parece — para contorná-lo, adotando como instrumento de trabalho o conceito formulado por Miguel Reale: “Princípios são verdades fundantes de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa e da *praxis*” (*Lições preliminares de direito*, 4. ed., Saraiva, 1977, p. 299).

Diante de tal noção podemos estabelecer algumas distinções entre princípios e peculiaridades do processo trabalhista: a) os princípios são necessariamente gerais, enquanto as peculiaridades são restritas, atinentes a um ou a poucos preceitos ou momentos processuais; b) os princípios informam, orientam e inspiram preceitos legais, por dedução, e podem deles ser extraídos, via raciocínio indutivo; das peculiaridades não se extraem princípios, nem delas derivam normas legais; c) os princípios dão organicidade a institutos e sistemas processuais; as peculiaridades, não, pois esgotam sua atuação em âmbito restrito, geralmente atinente ao procedimento e não ao processo.

Parece-nos útil, ainda, distinguir a realidade objetiva, o que já existe, os princípios que já informam o direito positivo, daquele ideal, reivindicado pelos doutrinadores, dos princípios abstratos que deverão inspirar o direito processual *in fieri*. Aqueles, que proporíamos chamar de princípios reais, ou concretos, poderiam ainda ser subclassificados em nacionais e internacionais, conforme vigorem apenas em nosso sistema processual trabalhista ou também em outras legislações.

6b1. Protecionista

O primeiro princípio concreto, de âmbito internacional, é o protetivista: o caráter tutelar do Direito Material do Trabalho se transmite e vigo-

ra também no Direito Processual do Trabalho. E assim é porque, nas palavras de Coqueijo Costa, "o processo não é um fim em si mesmo, mas o instrumento de composição de lides, que garante a efetividade do direito material. E como este pode ter natureza diversa, o direito processual, por seu caráter instrumental, deve saber adaptar-se a essa natureza diversa" (*O direito processual do trabalho*, cit., p. 11).

Essa é também a lição de Ada Pellegrini Grinover, ao considerar "a instrumentalidade do processo que, conquanto autônomo, está conexo à pretensão de direito material e tem como escopo a atuação da norma objetiva e a viabilização da tutela do direito violado ou ameaçado. O processo, o procedimento e seus princípios tomam feição distinta, conforme o direito material que se visa a proteger" (*Processo do trabalho e processo comum, Revista de Direito do Trabalho*, 15:87).

Em síntese, como afirma De Litala, "não é a lide que deve se adaptar ao processo, mas a estrutura do processo que deve se adaptar à natureza da lide" (*Derecho procesal del trabajo*, EJE, 1949, p. 10).

Ora, o Direito Material do Trabalho tem natureza profundamente diversa da dos demais ramos do Direito porque, imbuído de idealismo, não se limita a regular a realidade da vida em sociedade, mas busca transformá-la, visando uma distribuição da renda nacional mais equânime e a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e de seus dependentes; porque os conflitos coletivos do trabalho interessam a uma grande parcela da sociedade, e têm aspectos e repercussões sociais, econômicas e políticas não alcançados, nem de longe, pelos litígios de outra natureza; porque o Direito Material do Trabalho pressupõe a desigualdade das partes e, na tentativa de equipará-las, outorga superioridade jurídica ao trabalhador, para compensar sua inferioridade econômica e social diante do empregador ou beneficiário dos serviços; e porque diz respeito, é aplicado e vivido pela maioria da população. O Direito Civil aproveita aos proprietários de bens; o Direito Comercial, aos comerciantes; o Penal se aplica aos criminosos. Mas se nem todos possuem bens, são comerciantes ou criminosos, praticamente todos trabalham, seja sob vínculo de subordinação, seja de forma autônoma.

A rigor, o Direito do Trabalho é que deveria chamar-se direito comum, reservando-se o título de especial àqueles outros ramos da ciência jurídica que se aplicam a algumas classes minoritárias da sociedade.

Essas características do Direito Material do Trabalho imprimem suas marcas no direito instrumental, particularmente quanto à proteção do con-
tratante mais fraco, cuja inferioridade não desaparece, mas persiste no pro-
cesso.

Basta lembrar, para corroborar esta última afirmativa, que a superioridade do beneficiário dos serviços prestados se revela, em juízo, pelo melhor assessoramento jurídico que pode obter, pela facilidade na produção da prova, especialmente a testemunhal, colhida entre seus subordinados ou dependentes econômicos, e pela maior idoneidade financeira para suportar as delongas e as despesas processuais.

Embora muitas outras fossem necessárias, algumas normas processuais de proteção ao trabalhador já existem, a comprovar o princípio protecionista. Assim, a gratuidade do processo, com isenção de pagamento de custas e despesas, aproveita aos trabalhadores, mas não aos patrões; a assistência judiciária gratuita é fornecida ao empregado, mas não ao empregador; a inversão do ônus da prova através das presunções beneficia o trabalhador, nunca ou raramente o empregador; o impulso processual *ex officio* favorece o trabalhador, já que o beneficiário dos serviços, salvo raras exceções, é o réu, demandado, e não auffer proveito da decisão: na melhor das hipóteses, deixa de perder.

Objetam alguns que o Direito Processual não poderia tutelar uma das partes, sob pena de comprometer a própria idéia de justiça, posto que o favorecimento afetaria a isenção de ânimo do julgador. Não lhes assiste razão, pois justo é tratar desigualmente os desiguais, na mesma proporção em que se desigualam, e o favorecimento é qualidade da lei e não defeito do juiz, que deve aplicá-la com objetividade, sem permitir que suas tendências pessoais influenciem seu comportamento. Em suma: o trabalhador é protegido pela lei, e não pelo juiz.

6b2. *Jurisdição normativa*

O segundo princípio concreto, da nomogênese derivada, da delegação legislativa ou da jurisdição normativa, só vigora plenamente no Direito brasileiro. Significa ele uma delegação de poderes ao Judiciário Trabalhista para, utilizando a via processual, criar ou modificar norma jurídica, numa atividade mista que, sob a forma externa do procedimento judicial, agasalha em seu bojo uma autêntica manifestação legislativa.

Essa feição híbrida da sentença normativa acarreta, entre outros, dois efeitos curiosos: como lei que é, em sua substância, a decisão normativa requer, para sua aplicação ao caso concreto, ação de conhecimento e não de execução, como seria próprio se os Tribunais Trabalhistas, ao dirimir litígios coletivos, prolatassem verdadeira sentença; como lei que é, em sua substância, a decisão normativa vigora até que outra, que a contrarie, venha a derogá-la, e por isso as prestações pagas, em cumprimento da primeira

decisão, não podem ser recuperadas, mesmo que decisão posterior venha a reformá-la, como dispõe a Lei n. 4.725, de 13 de julho de 1965, art. 6º, § 3º.

6b3. Despersonalização do empregador

Ao terceiro chamaremos de princípio da despersonalização do empregador. Sob sua inspiração, garante-se o trabalhador contra as alterações na estrutura jurídica ou na propriedade da empresa: são os bens materiais e imateriais componentes do empreendimento que asseguram a satisfação do julgado.

A ação trabalhista visa, em concreto, atingir a empresa, muito embora endereçada, formalmente, à pessoa física ou jurídica que a dirige ou explora. Esta, na realidade, apenas "representa" a empresa. Uma das consequências processuais do instituto mal denominado "sucessão de empresas" (a rigor, a sucessão é de empresários, e não de empresas) é a possibilidade de o julgado ser executado contra terceiros, estendendo-se os efeitos da coisa julgada a quem não foi parte no processo de conhecimento.

Todo o obstáculo resulta da inadaptabilidade de alguns conceitos do Direito Processual comum ao processo do trabalho, que ainda não elaborou os seus próprios. Limitando-nos à hipótese em discussão, seria necessário reformular a noção de parte, no processo trabalhista, para manter o conceito de coisa julgada, ou vice-versa.

6b4. Simplificação procedimental

Por último, lembraremos o princípio da simplificação procedimental, válido também internacionalmente, e revelado, no nosso direito, pela outorga do *jus postulandi* às partes, pela comunicação postal dos atos processuais, nomeação de perito único, eliminação da fase de avaliação dos bens penhorados etc.

6c. Princípios ideais

Direito novo, em incessante evolução, sensível como nenhum outro às alterações sociais, o Direito do Trabalho sofre frequentes modificações, e estas, por sua vez, repercutem no Direito Processual do Trabalho, mais novo do que aquele e ainda em formação. Nessas circunstâncias, nada mais natural do que a existência de alguns outros princípios ideais, revelados por ou intuídos de algumas tendências atuais, alguns em vias de sedimentar, outros apenas sugeridos ou propostos pela doutrina para lastrear, no futuro, o aprimoramento do processo trabalhista.

6c1. Extrapetição

Mariano Tissembaum, Nelson Nicolliello e Helios Sarthou se referem ao princípio da ultrapetição (cf., do último, Proposiciones, *Revista de Derecho Laboral*, cit., p. 864). Eduardo Stafforini admite que alguns dos princípios do direito processual comum não se aplicam ao processo trabalhista, entre eles o de que o magistrado deve ater-se ao alegado e provado (*Derecho procesal social*, Ed. TEA, 1955, p. 34), o que equivale a sancionar a ultrapetição, ou melhor, a extrapetição.

O direito positivo brasileiro já contém alguns preceitos autorizando que o julgador conceda mais do que o pleiteado, ou coisa diversa daquela que foi pedida. E a jurisprudência vem acolhendo e ampliando as hipóteses de ultra e extrapetição.

Caso típico de ultrapetição é a disposição do art. 467 da CLT: havendo rescisão do contrato individual de trabalho, o empregador deve pagar ao empregado, na data em que comparecerem a juízo, a parcela incontroversa das verbas rescisórias, sob pena de ser condenado nas quantias pleiteadas por rescisão do contrato com cinquenta por cento de acréscimo. Assim, o empregado pede x , y e z , a título de saldo de salário, gratificação natalina proporcional e aviso prévio, respectivamente, e o juiz, ocorrendo a hipótese do art. 467, fica autorizado a conceder $x+x/2$, $y+y/2$ e $z+z/2$, na sentença. Mais do que autorizado, o julgador fica constringido a assim proceder, pois a doutrina entende que esse preceito é de ordem pública, dirigido ao magistrado, determinando como deve proceder, haja ou não pedido expresso de acréscimo de 50% na condenação, na peça vestibular.

Os fundamentos são os mesmos para entender, como está assente na jurisprudência, através da Súmula 211 do TST, que o julgador deve condenar o reclamado a pagar juros e correção monetária incidentes sobre o débito reconhecido na decisão, ainda que tais verbas não tenham sido pleiteadas na petição inicial nem consignadas na sentença: presume-se, de forma absoluta, que essas parcelas integram a condenação, mesmo que ali não mencionadas.

O art. 496 da Consolidação faculta à Corte Trabalhista converter a reintegração do empregado estável em pagamento de indenização dobrada. A rigor, o estável tem ação apenas para pedir sua volta ao emprego, o que implica uma obrigação de fazer; o julgador, contudo, fica autorizado a conceder indenização não pleiteada, transformando a obrigação de fazer em obrigação de pagar.

Nas reclamações verbais reduzidas a termo, muita vez o Juiz do Trabalho se depara com pedidos sucintos de "férias", de "horas extras", ou,

até, com simples abreviaturas, como "dsr", e deve entender que o reclamante não pretende que lhe seja reconhecido o direito de descansar, ou que lhe seja oferecido serviço a ser executado depois de esgotada a jornada normal, e sim que o pedido é de remuneração de férias não gozadas, de pagamento de horas extras trabalhadas e do repouso semanal. Apurando os fatos através da instrução do feito, a ninguém mais causa espécie que o julgador conceda a remuneração de férias proporcionais, de horas extras acrescidas de adicional, e o pagamento de remuneração em dobro dos descansos semanais trabalhados, quando, na verdade, férias proporcionais, adicional e pagamento dobrado não foram pedidos, na petição inicial.

Levado às últimas consequências, o princípio da extrapetição transformaria a petição inicial da ação trabalhista, nos dissídios individuais, em algo muito semelhante à queixa-crime.

Na verdade, a defesa dessa aproximação do processo do trabalho ao processo penal não deveria causar espécie, pois encontra apoio não apenas no alto teor de inquisitorialidade do procedimento trabalhista, mas até na máxima latina *narra mihi factum dabo tibi jus*: idealmente, caberia ao trabalhador, ignorante de seus direitos, apenas narrar os fatos — data da admissão e do despedimento, funções, salário e horário de trabalho, em espécie —, incumbindo-se o juízo de apurar o cumprimento ou o descumprimento das obrigações pela parte contrária.

6c2. Iniciativa extraparte

Com muitos pontos de contato com o princípio da extrapetição, apon-ta Mariano Tissembaum o princípio da iniciativa *ex officio* da ação, "para o caso de conflitos coletivos ou em caso de acidente do trabalho" (apud Helios Sarthou, *Proposiciones, Revista de Derecho Laboral*, cit., p. 864), em contrariedade à regra tradicional do *nemo iudex sine actore*.

Não se trata, como nos parece evidente, de simples impulso processual de ofício, vigorante também nos processos civil e penal, mas de algo muito mais abrangente, que chamaremos de princípio da iniciativa extraparte.

O primeiro exemplo, no direito positivo brasileiro, do qual se poderia extrair esse princípio, não está bem caracterizado. Referimo-nos à ação de anotação da Carteira de Trabalho, prevista no art. 39 da CLT: se a Delegacia Regional do Trabalho, processando a reclamação administrativa movida pelo trabalhador, não tiver meios de apurar a existência ou inexistência de relação de emprego, deverá encaminhar o processo à Justiça do Trabalho. Recebendo o processo administrativo, o Juízo Trabalhista providencia *ex officio* a citação do empregador, transformando o procedimento administrativo em processo judicial.

Afirmamos que esse caso não é típico porque seria possível argumentar que o Poder Judiciário, à semelhança do que ocorre no processo penal, foi provocado. A rigor, porém, o trabalhador não tomou a iniciativa de mover ação, mas apenas, na esfera administrativa, apresentou uma queixa. A ação trabalhista, propriamente dita, é de iniciativa do órgão judicial.

Nos dissídios coletivos em que ocorra greve, a ação poderá ser iniciada pelo Presidente do Tribunal ou a requerimento da Procuradoria do Trabalho, segundo dispõe o art. 856 da CLT. Há dúvidas se o Presidente da Corte ainda pode suscitar a abertura de dissídio coletivo, diante da alteração do texto constitucional pela Emenda n. 45/2004. A nosso ver, apenas a Procuradoria tem essa faculdade, em nome dos superiores interesses da sociedade, embora as partes em conflito continuem sendo os trabalhadores em greve e as empresas contra as quais se dirige o movimento. O Presidente do Tribunal foi sintomaticamente omitido na nova regra constitucional (art. 114, § 3º), mas a legislação ordinária (CLT) ainda o autoriza a propor a ação coletiva, e essa norma, se é que já não mais atua, vigorou durante muitos anos.

6c3. Coletivização das ações individuais

O último princípio ideal, a que chamamos princípio da coletivização das ações individuais, é atualmente uma tendência evidente do processo do trabalho, como revela a ampliação dos casos de aplicação da substituição processual (v. Cap. VIII, sub 3). Um desdobramento desse princípio levaria o juízo trabalhista a estender o âmbito da ação. A iniciativa da provocação do Poder Judiciário ainda seria da parte, mas a título de economia processual o próprio Poder Judiciário ampliaria a abrangência da ação para que dela participassem outros trabalhadores que se encontrassem na mesma situação de fato do autor. Em outros termos, corresponderia a uma chamada ao processo de litisconsortes ativos necessários, determinada de ofício.

Autoriza o art. 195, § 2º, da CLT o sindicato a requerer, em juízo, como substituto processual, o reconhecimento de insalubridade ou de periculosidade, em benefício de grupo de associados, com o propósito óbvio de eliminar a reprodução de ações individuais idênticas, poupando tempo, esforço e despesas, com perícias repetitivas. Pelo mesmo fundamento desse caso de substituição processual trabalhista há de se admitir a viabilidade de medida menos radical. Assim, recebendo ação de insalubridade ou de periculosidade movida por um ou por alguns trabalhadores, dever-se-á admitir a possibilidade de o juiz do feito determinar a integração na lide de todos os trabalhadores que exerçam suas atividades no mesmo ambiente agressivo.

6d. Fins próprios

Quanto aos fins próprios, numa primeira visão, geral, o objetivo próprio do Direito Processual do Trabalho é o de atuar, na prática, o Direito Material do Trabalho. Tão impregnado de idealismo quanto este, o direito instrumental também visa compensar com uma superioridade jurídica a inferioridade econômica do trabalhador, tendo por última meta a melhoria do padrão de vida deste, obtida por meio de uma distribuição da riqueza nacional mais equânime.

Essa finalidade do Direito Processual do Trabalho o distinguiria do Direito Processual Civil, que não a tem, mas nos parece insuficiente, porque muito genérica e comum aos fins do próprio Direito Material do Trabalho.

Do ponto de vista estritamente processual, o Direito Instrumental do Trabalho não se restringe a visar o restabelecimento do equilíbrio entre as partes em decorrência apenas da desigualdade econômica, posto que esta é a função precípua do Direito Substantivo do Trabalho. Como assinala Helios Sarthou (Proposiciones, *Revista de Derecho Laboral*, cit., p. 857), o desequilíbrio dos sujeitos do processo trabalhista desdobra-se em duas outras formas: a subjetiva, ou social, e a probatória.

O estado de subordinação em que se encontra o empregado, diante do empregador, não lhe permite liberdade de manifestação autêntica da vontade, e sem liberdade a igualdade se transforma numa ficção jurídica formal que não se sustém, no mundo trabalhista, porque não corresponde à realidade.

A desigualdade subjetiva do trabalhador é mais flagrante enquanto perdura o vínculo empregatício: chega até o ponto de dificultar o próprio exercício do direito de ação, por receio da perda do emprego, ou quando se trata de trabalhador não subordinado, por receio de perder o trabalho que lhe garante o sustento. Mas a referida desigualdade subsiste mesmo após o rompimento contratual, de emprego ou prestação de serviços, e por isso o Direito Processual do Trabalho deve desconsiderar ou, pelo menos, valorar com extrema cautela as manifestações de vontade do trabalhador em recibos de quitação, transações, renúncias etc.

É ainda Helios Sarthou quem lembra que a empresa é a sede do poder econômico, e desse ambiente hostil é que o trabalhador deve extrair as provas documental e testemunhal (Proposiciones, *Revista de Derecho Laboral*, cit., p. 858), obtidas com toda a facilidade pelo empresário. Era imprescindível, por isso, que o processo trabalhista buscasse compensar a inferioridade probatória do trabalhador criando presunções relativas que invertessem o ônus da prova em seu favor, a fim de restabelecer o equilíbrio real das partes.

Outro fim do processo trabalhista é a celeridade do procedimento. Todo processo deve ser célere, mas o do trabalho deve ser mais célere do que qualquer outro. Ocorrem-nos, a propósito, as palavras de Luigi de Litala, endereçadas à situação vivida há mais de meio século, mas válida ainda hoje: "O procedimento vigente se presta demasiado a exceções de pura forma, com o fim de dilatar o (exame do) mérito; chega-se a dizer que foi feito mais para a tutela do devedor do que do credor" (*Derecho procesal del trabajo*, cit., p. 9).

As questões trabalhistas não devem permitir delongas, não só pela urgência ditada pela necessidade de satisfação econômica de direitos, em grande parte de natureza alimentar, como também em decorrência de impedimentos sociais e políticos: a estrutura social e a estabilidade das instituições políticas não resistiriam ao retardamento de meses ou anos — como acontece normalmente com as demandas de direito comum — para a solução das greves.

Nem sempre a realidade, entretanto, atende aos reclamos da doutrina, e muitas vezes processos trabalhistas se arrastam morosamente por longo tempo. A causa fundamental dessa distorção é conhecida: o País cresceu muito, e de forma rápida, e a Justiça do Trabalho não cresceu na mesma proporção. As conseqüências desse descompasso são mais graves nos grandes centros populacionais. E as medidas corretivas são óbvias: aumento dos órgãos jurisdicionais e reformas legislativas para obter maior dinamização do procedimento.

Em suma, o processo coletivo do trabalho tem finalidade *sui generis*, sem precedente ou paradigma em qualquer outro tipo de processo, qual seja, a de servir de veículo para a criação ou modificação de normas jurídicas.

7. CONCLUSÕES

Para a evolução concreta do Direito, porém, a autonomia científica é necessária, mas não suficiente: se o Direito é composto de fatos, valores e normas, fatores em constante interação, como ensina Miguel Reale, não basta a valoração doutrinária para estabelecer a integral autonomia do processo trabalhista, que requer também a alteração conseqüente das normas jurídicas e a repercussão efetiva nos fatos da vida.

Que resta ser feito, então, para alcançar o objetivo colimado, da integral autonomia do Direito Processual do Trabalho, sob os três aspectos citados?

Quem vive a longo tempo a experiência diária da aplicação prática do Direito Material e Instrumental do Trabalho sabe que a realidade clama por modificações legislativas. A subsidiariedade das normas do processo civil, no processo do trabalho, emperra o procedimento, cerceia o desenvolvimento do Direito Processual do Trabalho e acarreta flagrantes injustiças.

Pressupondo a igualdade das partes, o Direito Processual Civil prestigia o princípio civilista da autonomia da vontade; partindo da premissa diametralmente oposta, da desigualdade das partes, o Direito Processual do Trabalho deve descartar essa aplicação subsidiária.

Nos últimos tempos, uma corrente significativa de juristas vem pregando a aplicação subsidiária do Código de Defesa do Consumidor, argumentando que também se trata de "Direito Processual Comum", como referido no art. 769 da CLT, e além disso tem como premissa fundamental a desigualdade das partes. A concepção mais atualizada desse Código constitui outro atrativo, e os efeitos práticos de sua aplicação têm se revelado bastante satisfatórios.

A realidade dos fatos, contudo, não responde ao desejo dos juristas. A estes cabe pouco mais do que registrá-los, ordená-los e deles extrair as tendências evolutivas que irão informar a evolução doutrinária.

Cumpra aos estudiosos, portanto, aprofundar as pesquisas e aprimorar a doutrina específica do processo trabalhista, como meio de apressar a reforma legislativa.

A solução definitiva somente será obtida com a vigência de um Código ou de uma Lei Geral de Processo do Trabalho. Só então poderemos afirmar, sem reboços ou controvérsias, que o Direito Processual do Trabalho é autônomo, sob todos os aspectos.

8. RESUMO

Alguns fenômenos importantes ocorridos nos últimos cento e poucos anos transformaram radicalmente a cosmovisão do homem e alteraram profundamente as relações sociais. A liberação da energia atômica trouxe a possibilidade de extinção da espécie humana e acarretou, secundariamente, a preocupação ecológica. Foram significativas as invenções do telégrafo (Morse), do telefone (Bell, 1876), do cinema (Lumière, 1895) e da televisão. Esta e os computadores tornaram quase instantânea a comunicação das informações.

A própria existência do homem sofreu modificações, pois a criação de vacinas, de antibióticos (Fleming) e o desenvolvimento da higiene aumentaram a expectativa de vida e causaram a explosão demográfica. Houve grande desenvolvimento econômico e as nações enriqueceram.

O Direito refletiu essas transformações, pois se era baseado na propriedade e interessava a pequeno número de pessoas que tinham bens, passou, com as facilidades das comunicações, a ser conhecido e invocado por grande número de cidadãos. Aumentaram os vínculos jurídicos e os conflitos de interesse. O surgimento de um grande número de jurisdicionados se constituiu no mais importante fenômeno jurídico da era moderna, esgotando a capacidade de solução das Cortes de Justiça.

A preocupação com o asorberamento dos pretórios, a crise do Poder Judiciário e o atraso das decisões determinaram reformas nas leis processuais, no sentido de abandonar os rituais e formalismos e de buscar um procedimento simples, acessível, barato e rápido. Os esforços nesse sentido, porém, enfrentaram a resistência dos tradicionalistas e prosseguem até hoje.

O setor mais representativo das transformações foi o do Direito (material e processual) do Trabalho. A invenção das máquinas e a reunião de trabalhadores facilitaram a compreensão dos problemas comuns, e o acesso à informação facilitou a participação efetiva de grande número de pessoas, antes inermes e passivas, na atividade econômica, social e jurídica. As necessidades prementes dos trabalhadores forçaram a reforma das leis processuais trabalhistas, que serviram de laboratório experimental para as transformações do processo civil e criminal. Na Itália, o procedimento dos processos trabalhistas foi absorvido pela reforma do processo civil, no pós-guerra, e no Brasil, o Código de Processo Civil de 1973 adotou muitas das soluções experimentadas pelo processo trabalhista. No Brasil, muitos dos procedimentos adotados nos processos trabalhistas foram utilizados na elaboração das leis dos juizados especiais cíveis e criminais, tanto na Justiça Estadual como na Federal.

Como são os tipos de conflito que determinam a natureza do processo capaz de solucioná-los, convém explorar as características dos litígios do trabalho. A principal delas é seu grande número e a frequência com que surgem na sociedade, se comparados com os de natureza tributária, administrativa, eleitoral, civil, comercial ou penal: se nem todos possuem bens, discutem impostos, se insurgem contra posturas e determinações burocráticas, ou invocam leis eleitorais, discutem transações comerciais ou são criminalmente responsabilizados, a grande maioria dos cidadãos trabalha, e os desentendimentos se multiplicam como resultado da resistência à aplicação espontânea das leis que protegem os trabalhadores.

A segunda característica resulta de um mesmo tipo de conflito interessar a grande número de trabalhadores, que sofre macrolesões sociais (Ronaldo Leal); a terceira, a existência dos conflitos coletivos, que visam a

constituição de novas normas jurídicas, e não a aplicação das preexistentes. Finalmente, o fato de os conflitos pressuporem não a igualdade, e sim a desigualdade entre os litigantes.

Diante de tais diferenças das controvérsias, foi necessário criar soluções novas, autênticas e diversas das regras de composição dos conflitos civis.

Em sentido lato, processo pode ser entendido como encadeamento de atos jurídicos destinados à composição de controvérsias, atos que podem ser praticados perante uma Corte ou fora dela. Historicamente, as primeiras entidades criadas para compor conflitos trabalhistas eram órgãos não estatais, os Conselhos de Homens Probos da França (*Conseils des Prud'hommes*), que existem até hoje. Órgãos não estatais continuam a solucionar questões trabalhistas, como as Juntas de Conciliação e Arbitragem do México, as comissões internas (EEUU) e as comissões de trabalhadores, no leste europeu.

Muitas soluções novas foram criadas e desenvolvidas pelo processo trabalhista, como as greves (melhor: os acordos coletivos que a elas põem fim), os dissídios coletivos, no Brasil, e as negociações coletivas. Novos instrumentos processuais surgiram, como a participação das classes em conflito no órgão julgador, a intervenção direta das partes nos processos (*jus postulandi*), a isenção de custas, a simplificação do procedimento, a adoção de Súmulas e de precedentes jurisprudenciais, e a substituição processual trabalhista, distinta da substituição do processo civil.

Tais diferenças autorizam cogitar da possível autonomia do Direito Processual do Trabalho, problema que constitui objeto de muitas discussões doutrinárias. A opinião dos autores varia desde a dos que a negam até a dos que, radicais, não admitem sequer a aplicação, aos processos trabalhistas, dos princípios que informam a teoria geral do processo.

Pode a autonomia, a nosso ver, ser examinada sob os aspectos didático, legislativo, jurisdicional, doutrinário e científico.

A autonomia didática não está bem caracterizada, no Brasil, pois são poucas as Faculdades de Direito que mantêm curso de Direito Processual do Trabalho.

Ao contrário, a autonomia jurisdicional está bem caracterizada no Brasil, no Peru, na Argentina, na Alemanha, na Espanha e em outros países que contam com um ramo do Poder Judiciário especializado em questões trabalhistas.

Parece-nos que não existe autonomia legislativa, pois são poucas e lacunosas as normas específicas do processo trabalhista, que têm como subsidiárias as do Código de Processo Civil.

Nosso desenvolvimento doutrinário, entretanto, é apreciável, com bom número de obras dedicadas ao Direito Processual do Trabalho.

Em síntese: no estágio atual, o Direito Processual do Trabalho, no Brasil, tende a ganhar autonomia, mas ainda não atingiu a maturidade suficiente para ser reconhecido como autônomo, sem controvérsias.

Do ponto de vista científico, porém, entendemos que o Direito Processual do Trabalho já é autônomo, pois possui institutos, princípios e fins próprios. Acontece apenas que a evolução social é lenta e somente com algum atraso absorve as conquistas científicas.

Pela importância que esse ramo do Direito possui, deveriam existir muitos cursos especializados e seu desenvolvimento já deveria ter-se refletido na criação de um Código de Processo do Trabalho.

Bastaria lembrar a existência da sentença normativa para comprovar a existência de institutos próprios, sem similares nos outros ramos do Direito. Acrescentemos outros: outorga de *jus postulandi* às partes, eliminação de recursos, nos processos de rito sumário, e organização judiciária com três graus de jurisdição.

Por outro lado, não há dúvida de que o Direito Processual do Trabalho tem princípios próprios, embora discorde os autores sobre quais sejam eles.

A nosso ver, existem princípios reais (ou concretos) nacionais e internacionais, e princípios ideais (ou abstratos). Entre os primeiros, cremos poderem ser apontados o princípio *protectionista*, que é internacional e se revela em normas que garantem ao trabalhador isenção de custas, assistência jurídica gratuita, impulso processual de ofício etc.; o princípio da *jurisdição normativa*, que vigora plenamente apenas no Brasil e consiste numa delegação de poderes legislativos ao Judiciário Trabalhista; o princípio da *despersonalização do empregador*, que possibilita perseguir os bens que compõem a empresa e, assim, executar quem não foi parte no feito; e o princípio da *simplificação do procedimento*, também internacional, demonstrado pela existência do *jus postulandi* das partes, pela comunicação postal dos atos processuais, nomeação de perito único, eliminação da fase de avaliação dos bens penhorados etc.

Entre os princípios ideais, arrolamos o da *extrapetição*, que possibilita ao juiz conceder mais, ou coisa diversa, do que foi pedido, como verbas rescisórias com acréscimo de 50%, juros e correção monetária, e indenização dobrada, em lugar da reintegração pleiteada; o princípio da *iniciativa de ofício* da ação; e o princípio da *coletivização das ações individuais*, que é preconizado como solução rápida e econômica para dirimir todos os casos de insalubridade ou de periculosidade de um estabelecimento empresarial, sem exemplo concreto, em nossa lei.

Finalmente, entendemos que o Direito Processual do Trabalho tem fins próprios, como o de restabelecer a igualdade entre as partes, outorgando à mais fraca, o trabalhador, uma superioridade jurídica para compensar sua inferioridade econômica; o da celeridade do procedimento diante da urgência em satisfazer verbas de natureza alimentar; e o de servir de veículo para a criação ou modificação de normas jurídicas, por meio dos dissídios coletivos.