

É POSSÍVEL A APLICAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DE DIREITO DO TRABALHO EM AÇÕES DA NOVA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO?

Rosâne Marly Silveira Assmann
Juíza do Trabalho Substituta na 4ª Região

1. INTRODUÇÃO

A Emenda Constitucional nº 45, de 8.12.2005, trouxe para a competência da Justiça do Trabalho diversas ações que fogem ao padrão tradicional da relação de emprego ou mesmo da relação de trabalho. Essa bem-vinda ampliação da competência trouxe desafios e a maravilhosa necessidade de estudar questões que não somente horas extras, adicionais de periculosidade e insalubridade, etc. Contudo, também gera a necessidade de reflexão sobre os caminhos a seguir para que neles não se percam a celeridade e a eficiência da Justiça do Trabalho.

Consoante art. 114 e seus incisos, da Carta Magna, a Justiça do Trabalho é competente para as ações oriundas da relação de trabalho; as ações que envolvam o exercício do direito de greve; as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores; os mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data*, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição; os conflitos de competência entre órgão com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o; as ações de indenização por dano moral ou patrimonial decorrentes da relação de trabalho; as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho; a execução, de ofício, das contribuições previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes de sentenças que proferir.

O art. 876 da CLT estabelece, ainda, que serão executados perante a Justiça do Trabalho as decisões passadas em julgado, os acordos quando não cumpridos, os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia.

Geralmente, tem-se enfrentado a questão de aplicação das alterações do Código de Processo Civil no Processo do Trabalho. Aqui, será analisada a possibilidade de aplicação dos Princípios de Direito do Trabalho em ações que não possuem caráter nitidamente trabalhista, isto é, não decorram da legislação do trabalho ou de indenização por acidentes de trabalho.

A Instrução Normativa nº 27/2005 do Tribunal Superior do Trabalho definiu a adoção dos ritos ordinário ou sumaríssimo, excepcionando-se apenas aqueles que,

por disposição legal, estão sujeitos a ritos especiais, tais como o Mandado de Segurança, *Habeas Corpus*, *Habeas Data*, Ação Rescisória, Ação Cautelar e Ação de Consignação em Pagamento. Definiu, ainda, a adoção da sistemática recursal prevista na Consolidação das Leis do Trabalho, inclusive quanto ao depósito. No tocante às custas, possibilitou a sucumbência recíproca e quanto aos honorários advocatícios, a condenação pela mera sucumbência. Excepcionou, em ambos os casos, as *lides* decorrentes de relação de emprego.

Assim, os procedimentos estão delineados. Resta definirmos se os princípios inerentes ao Direito do Trabalho e respectivo processo são aplicáveis e de que modo. Veja-se que algumas das novas *lides* devem ser analisadas sob lógica diversa daquela de proteção ao hipossuficiente que a Justiça do Trabalho está habituada a manejar. As considerações efetuadas a seguir não são conclusivas, buscam somente suscitar a reflexão quanto ao tema.

2. PRINCÍPIOS DE DIREITO DO TRABALHO

Américo Plá Rodriguez (2000, p. 36), conceitua princípios como *linhas diretrizes que informam algumas normas e inspiram direta ou indiretamente uma série de soluções, pelo que podem servir para promover e embasar a aprovação de novas normas, orientar a interpretação das existentes e resolver casos não previstos*. Para o Direito do Trabalho, apresenta, como principais, o princípio da proteção, que inclui os subprincípios da regra *in dubio, pro operario*, da regra da norma mais favorável e da regra da condição mais benéfica; o princípio da irrenunciabilidade; princípio de continuidade; princípio da primazia da realidade; princípio da razoabilidade e princípio da boa-fé.

Consoante Rui Portanova (2005, p. 35-6), *A questão da desigualdade social, bem como a necessidade de criar critérios que igualizem as pessoas, é tema antigo. (...) Costuma-se atribuir a Aristóteles a máxima 'igualdade consiste em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais na medida de suas desigualdades'*.

Todo fato social que origina um fenômeno jurídico é perpassado por muitos valores e necessita ser apreendido como um todo. O processo como instrumento para obtenção da justiça deve abrir-se aos elementos sociais presentes em todos os conflitos que lhe são apresentados e permitir que sejam solucionados de forma justa. Não basta, portanto, que a decisão apenas seja prolatada observando prazos e atos processuais que a *legitimariam*. Ao ser proferida a decisão, analisar-se-á se a postulação em consonância com os direitos humanos e constitucionais.

No "Manual de Direito Processual do Trabalho" (1º vol., 1998, p. 40), Ísis de Almeida assevera que os princípios basilares do processo trabalhista são a concentração de atos na audiência, oralidade, imediatidade e celeridade processual. Sustenta que os três primeiros funcionam para atender ao último. Por sua vez, Sérgio Pinto Martins (1998, p. 74) sustenta que *o verdadeiro princípio do processo do trabalho é o protecionista. (...) O processo é que irá adaptar-se à natureza da lide trabalhista*. Alega que esse princípio se expressa na gratuidade do processo beneficiando o empregado, em razão das dificuldades econômicas desse, bem como na inversão do ônus da prova ou nas presunções que têm por objetivo superar a natural dificuldade do empregado em obter a prova necessária.

Cléber Lúcio de Almeida, na obra *Direito Processual do Trabalho: Reforma e Efetividade*, organizada por Luciano Athayde Chaves (2007, p. 19), refere que:

Para realizar concreta e eficazmente o direito material não atuado espontaneamente, o processo deve ser adaptado às especificidades daquele direito. No processo não podem olvidadas as especificidades do direito material que por meio dele deve ser atuado, sob pena de se operar um verdadeiro defeito de proteção (ausência de medidas aptas e adequadas para tornar concretas as situações de vantagem que o legislador instituiu em favor do trabalhador).

(...)

Por servir, essencialmente, à concretização do Direito do Trabalho, o Direito Processual do Trabalho deve ser também um direito humanizante, no sentido de ter a tutela da pessoa humana como fundamento e finalidade.

Assim, os princípios de Direito do Trabalho e respectivo processo aplicam-se às ações em que figuram empregados ou trabalhadores em geral na condição de autores e igualmente quando estão no pólo passivo, por exemplo, no inquérito judicial para apuração de falta grave. Igualmente, a execução de termos de conciliação, firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia e descumpridos pelo empregador, norteia-se pela proteção ao trabalhador. Também a execução dos termos de ajuste firmados perante o Ministério Público do Trabalho e as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho restam favorecidas, pelo menos em parte, por esses princípios porque têm, ainda que indiretamente, como beneficiário o trabalhador.

Sem adentrar nas questões relativas a mandado de segurança, *habeas corpus* e *habeas data*, ante a especificidade de tais ações, a análise restringir-se-á às ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores. Em tais ações, deverá ser mantido o adimplemento de custas somente ao final? Por outro lado, inviável a inversão do ônus da prova ou a utilizações de presunções próprias do Direito do Trabalho em favor do sindicato-autor porque o hipossuficiente poderá estar no pólo passivo. Por exemplo, em ação monitória ajuizada por entidade sindical em face de pequenos agricultores, o réu poderá ser o hipossuficiente da relação.

Analisa-se, a seguir, dois tópicos que serão importantes para a apreciação das novas ações que não envolvam diretamente postulações de trabalhadores pelo descumprimento da legislação do trabalho ou decorrentes de acidentes de trabalho.

3. PETIÇÃO INICIAL E INTERESSE PROCESSUAL

O art. 282 do Código de Processo Civil estabelece diversos requisitos quanto à petição inicial e o art. 283 exige a apresentação dos documentos indispensáveis à propositura da ação.

A CLT não prevê a análise da petição inicial pelo juiz uma vez que a notificação é efetuada diretamente pelo Diretor de Secretaria. Habitualmente, em razão da proteção ao bem jurídico tutelado, se houver qualquer dificuldade no entendimento das petições iniciais no Processo do Trabalho, essas dúvidas restam esclarecidas em

audiência ou inclusive com a apresentação da defesa quando se verifica, por exemplo, o nome completo do paradigma para o pedido de equiparação salarial.

Porém, nas demais ações, o preenchimento dos requisitos pela petição inicial deve ser objeto de análise antes da citação. Assim, uma ação ajuizada na Justiça do Trabalho deve apresentar o mesmo esmero na petição inicial e na apresentação de documentos daquela anteriormente ajuizada na Justiça Comum.

Recordando, logo da implantação do processo sumariíssimo, o juiz verificava a petição inicial antes da citação como forma de orientação e economia processual. Agora, tal análise volta a se fazer necessária. Destaca-se que se deve exigir a observância dos requisitos com mais rigor para que possa estabelecer um patamar de qualidade mínima nas ações ajuizadas.

A qualificação do réu, mormente quanto ao endereço, deve ser precisa para possibilitar a citação eficaz. No tocante à citação, será necessária a citação pessoal, ou a seu representante legal ou ao procurador legalmente autorizado naqueles feitos em que aplicável legislação própria e, subsidiariamente, o CPC, consoante Instrução Normativa acima mencionada.

No que tange aos documentos indispensáveis à propositura da ação, a parte deverá ser notificada para apresentá-los. Tais documentos compreendem, por exemplo, o termo de conciliação firmado perante as Comissões de Conciliação Prévia na ação de execução por título executivo extrajudicial. Contudo, não constituem “documentos indispensáveis”, para fins de emenda da inicial, por exemplo, a demonstração do interesse processual e da legitimidade, ainda que aparente, ativa e passiva. Assim, exemplificativamente, em ação monitória, se não demonstrado com a inicial o interesse processual por prova documental de tentativa de cobrança anterior, não há falar em determinação de emenda.

O art. 3º do CPC dispõe que *Para propor ou contestar a ação é necessário ter interesse e legitimidade*. O art. 267 do mesmo diploma legal, por sua vez, refere-se à extinção do processo pela ausência das condições da ação, ou seja, na ausência de uma das condições do direito processual de ação deverá ser declarada a sua carência: possibilidade jurídica do pedido, interesse processual e legitimação para a causa. Entre essas, salienta-se o interesse processual que decorre da necessidade de obter pronunciamento jurisdicional para obter o bem jurídico desejado. Por exemplo, para uma ação de cobrança ou monitória, a demonstração de que houve tentativa de obter o bem desejado é essencial para caracterizar a pretensão resistida.

Destaca-se que o trabalhador, quando ingressa em juízo, por óbvio já lhe foi negado adimplemento das parcelas que postula, razão pela qual desnecessária a demonstração de que tentou cobrá-las anteriormente.

Embora exista o direito constitucional de ação, a ninguém é assegurado o direito de ingressar em juízo sem necessidade, isto é, sem que sequer a outra parte tenha resistido à pretensão. Somente após a demonstração do insucesso da tentativa de obter o bem ou de conciliação, poderá ser reconhecido interesse processual. Se a parte obtiver o bem sem que recorra ao Judiciário, não há interesse em ajuizar a ação. Haverá carência de ação e o processo será, portanto, extinto sem apreciação do mérito.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As ações decorrentes da ampliação da competência da Justiça do Trabalho são bem-vindas. Porém, espera-se que sejam legítimas, isto é, que decorram da real necessidade de utilizar a máquina do judiciário diante de frustradas tentativas de obtenção do bem devido pelos meios legais ou pela conciliação extrajudicial. A conciliação extrajudicial em casos de direitos disponíveis e de partes em iguais condições possui papel importante para a resolução de conflitos.

Não se cuida de obstar o direito de acesso à justiça, o qual entendemos deva ser o mais amplo possível, porém de obedecer aos critérios postos na legislação para que esse direito seja exercido de forma útil e eficaz. Isso se faz necessário sob pena de se inviabilizar a apreciação célere das reclamações trabalhistas e das ações de indenização por acidente do trabalho, foco principal desta Justiça Especializada.

A utilização dos mecanismos legais de penalização do litigante de má-fé e de exigência de petições iniciais aptas, bem como de observância das condições da ação e pressupostos processuais constituirão freio para as “aventuras judiciais” que podem surgir pela desnecessidade de adiantamento de custas.

Já quanto à possibilidade de aplicação dos princípios de Direito do Trabalho em ações da nova competência da Justiça do Trabalho, transcrevemos a síntese de Ricardo Fioreze no texto “Denúnciação da lide em ação acidentária movida em face do empregador” (in Justiça do Trabalho, jan. 2006, p. 45):

É claro que se deve observar que os procedimentos instituídos na CLT são orientados por princípios e disciplinados por regras que não podem ser aplicados indistintamente às mais variadas relações de direito material, quer porque próprios a conferir tratamento processual ao direito material que regula a relação de emprego, quer porque se justificam na limitação de competência até então existente. Assim, a aplicação dos procedimentos instituídos na CLT às novas situações atraídas para a competência destinada à Justiça do Trabalho deve permitir, com certa flexibilidade, que os princípios e regras que os orientam sejam (a) desconsiderados, quando não apropriados, (b) interpretados de maneira mais ampla, quando editados com intuito restritivo, ou, ainda, (c) subsidiados por princípios e regras próprias ao processo civil, ainda que não atendidas as exigências impostas no art. 769 da CLT.

Comungamos dessa conclusão salientando que nas ações em estudo se faz necessário o subsídio dos princípios e regras próprias ao Processo Civil. Destaca-se que, no Processo Civil, o devedor é habitualmente a parte mais fraca na relação de direito material, razão pela qual no processo estão consagrados os mecanismos legais de proteção ao devedor que incluem observância estrita dos requisitos da petição inicial e das condições da ação e pressupostos processuais.

Assim, mediante intensa reflexão, adaptando-se à nova competência porém sem perder o foco, a Justiça do Trabalho de hoje definirá se amanhã ainda será a Justiça célere e eficaz.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cléber Lúcio de. *Princípios de direito processual do trabalho e o exame dos reflexos das recentes alterações do código de processo civil no direito processual do trabalho*. In: CHAVES, Luciano Athayde (Org.) *Direito processual do trabalho: reforma e efetividade*. São Paulo: LTr, 2007.

ALMEIDA, Ísis de. *Manual de Direito Processual do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 1998, 1º v.

BEBBER, Júlio César. *Princípios do Processo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1997.

FIGUEIRE, Ricardo. Denúnciação da lide em Ação Acidentária Movida em Face do Empregador. In *Revista Justiça do Trabalho*. Porto Alegre: HS Editora, nº 265, jan/2006.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito Processual do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 1998.

PORTANOVA, Rui. *Princípios do Processo Civil*. 6. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de Direito do Trabalho*. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 2000.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Curso de Direito Processual Civil*. Rio de Janeiro: Forense, 1998, v. 1.