

FUTURO DO PROCESSO DO TRABALHO NA CONTRAMAÇÃO DO SABER ESPECIALIZADO: RETORNO INCONSEQUENTE À NORMA CIVIL

Valdélío de Sousa Muniz¹

RESUMO

O presente estudo aborda uma grave e, apesar disso, pouco observada consequência da Reforma Trabalhista promovida no Brasil em julho de 2017 por meio da Lei Federal nº 13.467: a equiparação parcial, forçada e inconsequente do Processo do Trabalho (especializado) ao Processo Civil (comum). Busca-se, primordialmente, apontar dispositivos inseridos pela referida Lei no corpo da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT (Decreto-Lei 5.452/1943) que se assemelham integralmente a disposições contidas no Código de Processo Civil-CPC (Lei 13.105/2015), ignorando o legislador particularidades que diferenciam as relações trabalhistas, marcadas pelo desequilíbrio de forças entre as partes envolvidas (empregados e empregadores), das relações entre particulares comuns (civis) tidas como, em regra, de equilíbrio entre os envolvidos (contendores). A investigação se pautou no recurso a fontes secundárias (pesquisa bibliográfica), como estudos realizados por doutrinadores da área jurídica, e primárias (pesquisa documental), sobretudo as legislações pertinentes como a CLT, o CPC e a Lei da Reforma Trabalhista. Verifica-se, ao final, a necessidade urgente e premente de se recompor o Direito Processual do Trabalho, devolvendo-o aos devidos trilhos, sob pena de mantê-lo no caminho inverso (contramação) da especialização dos saberes: o retorno à raiz comum e generalista do Direito.

Palavras-chave: Direito Civil, Direito do Trabalho, Equiparação forçada, Particularidades ignoradas, Reforma Trabalhista.

INTRODUÇÃO

Desde julho de 2017, com a aprovação, sanção e publicação da Lei Federal nº 13.467, conhecida como Reforma Trabalhista, operadores do Direito em todo o Brasil (advogados, magistrados, membros do Ministério Público, além de professores e acadêmicos da área) têm assistido, atônitos, as intensas transformações provocadas no instrumento legislativo mais específico do Direito do Trabalho: a Consolidação das Leis do Trabalho-CLT.

A partir do Projeto de Lei nº 6.787² remetido à Câmara dos Deputados em dezembro de 2016 pelo então presidente da República Michel Temer, que alterava sete artigos da CLT, os deputados federais (com apoio de inúmeras entidades de classe empresariais) apresentaram centenas de propostas de emendas sem a necessária discussão tripartite (que envolvesse

¹ Professor de Direito Processual do Trabalho e Direito do Trabalho II da Faculdade do Vale do Jaguaribe-FVJ, em Aracati-CE. Analista Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho-TRT-7ª Região. Especialista em Direito e Processo do Trabalho (Faculdade Darcy Ribeiro) e em Ensino de Língua Portuguesa (Universidade Estadual do Ceará-UECE). valdelio.muniz@fvj.br e valdsm@uol.com.br.

² Fonte: **Câmara dos Deputados**. Projeto de Lei nº 6.787/2016. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>> Acesso em: 20 jun.2019.

representantes de trabalhadores, empregadores e do Governo Federal), como reza a Convenção nº 144 da Organização Internacional do Trabalho-OIT, ratificada pelo Brasil em 1998³).

Em 26 de abril de 2017 (poucos meses após iniciar seu trâmite, posto que, no período, houve recesso parlamentar), a Câmara dos Deputados aprovou, por 296 votos favoráveis e 177 contrários⁴, o texto da Reforma Trabalhista, tendo como relator o então deputado Rogério Marinho (PSDB-RN). Após remetida ao Senado, sob a forma do Projeto de Lei da Câmara-PCL nº 38/2017⁵, a proposta foi aprovada em 11 de julho do mesmo ano, com 50 votos favoráveis, 26 contrários e uma abstenção⁶, sob relatoria do senador e empresário Ricardo Ferraço (PSDB-ES) que, atendendo à recomendação do Governo, evitou alterar o texto para impedir que o projeto precisasse retornar à apreciação da Câmara. Em 13 de julho, o presidente sancionou a Lei nº 13.467, publicada no dia seguinte no Diário Oficial da União.

De uma só vez, foram modificados cerca de 200 pontos em 117 artigos da CLT. As alterações dizem respeito tanto a direitos individuais quanto a normas coletivas e regras processuais. Assim, pretende o presente estudo apontar diversos dispositivos inseridos na CLT pela Lei nº 13.467/2017 oriundos, textualmente, do Código de Processo Civil-CPC (Lei 13.105/2015). Ao mesmo tempo, almeja enfatizar, com suporte em autores como o ministro do Tribunal Superior do Trabalho Maurício Godinho Delgado, o desembargador federal do Trabalho Sérgio Pinto Martins e os ex-procuradores do Trabalho Renato Saraiva e Gustavo Filipe Garcia, entre outros estudiosos, a inadequação das referidas normas às particularidades das relações trabalhistas, especialmente no que concerne ao Direito Processual do Trabalho.

Serão apresentados um panorama histórico do surgimento do Direito do Trabalho, da CLT e da própria Justiça do Trabalho no Brasil, além de considerações sobre a autonomia do Direito Processual do Trabalho. Compreendidas estas particularidades, acredita-se que ficarão mais claras as razões por que se conclui pela inadequação da simples reprodução de diversos dispositivos do processo comum (civil) ao processo do trabalho pelo legislador reformista e pela necessidade premente de reanálise em torno destas mudanças.

³ Fontes: **Decreto nº 2.518**, de 12 de março de 1998, que ratifica a **Convenção nº 144**, da OIT, disponíveis, respectivamente, nos portais do Palácio do Planalto e da própria OIT no Brasil: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D2518.htm> e <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236116/lang-pt/index.htm> Acesso em 20 jun.2019.

⁴ Fonte: **G1**. Disponível em: <<https://g1.globo.com/politica/noticia/saiba-como-votou-cada-deputado-no-texto-base-da-reforma-trabalhista.ghtml>> Acesso em: 27 jun.2019.

⁵ Fonte: **Senado Federal**. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>> Acesso em: 27 jun.2019.

⁶ Fonte: **G1**. Disponível em: < <https://g1.globo.com/politica/noticia/saiba-como-cada-senador-votou-sobre-a-reforma-trabalhista.ghtml>> Acesso em: 27 jun.2019.

METODOLOGIA

Este estudo toma por caminhos procedimentais de coleta e apuração as chamadas pesquisas bibliográfica e documental, desenvolvidas por meio do acesso, respectivamente, a fontes secundárias (pontos de vista já formulados em obras especializadas por renomados doutrinadores do Direito) e primárias (legislações pertinentes à matéria -CLT e CPC), além da busca de dados relevantes em portais de notícia nacionais (como o da Globo/G1) e sites institucionais (oficiais) como os da Câmara dos Deputados, Senado e Palácio do Planalto.

DESENVOLVIMENTO

Abordar a história e a evolução do Direito e do Processo do Trabalho no Brasil é recordar, desde logo, que, dos quase 520 anos pós-descobrimento, 388 anos foram de regime de escravidão, em que nada se cogitava em termos de direito, pois a maioria dos trabalhadores sequer era considerada sujeito, mas mera mercadoria à disposição dos senhores das fazendas.

No caso do Brasil, com a Lei Áurea, em 1888, deu-se início a um novo regime de trabalho. Contudo, foi um processo lento de readaptação das práticas e de construção do arcabouço legal no País. Nem mesmo a Carta de 1891 (que sucedeu a de 1824), já sob a égide da República, tratou da questão trabalhista, o que somente se deu a partir da Constituição de 1934, produzida no Governo populista de Getúlio Vargas (1930-1945).

Até então, como bem ressaltam os pesquisadores Amauri Mascaro Nascimento e Sonia Mascaro Nascimento (2018, pp.57/58), o que se tinha eram leis esparsas sobre temas como “trabalho de menores (1891), organização de sindicatos rurais (1903) e urbanos (1907), férias (1925), criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (1930), relações de trabalho de cada profissão (decretos a partir de 1930), trabalho das mulheres (1932)”.

Coube ao próprio Getúlio, propor em 1939, a criação da Justiça do Trabalho (por meio do Decreto-Lei 1.237), regulamentada em 1940 (pelo Decreto 6.596) e instalada oficialmente em 1º de maio de 1941. Curiosamente, fazia parte do Poder Executivo até ser inserida pela Constituição de 1946 como integrante da estrutura do Judiciário. Três anos antes, a Comissão de Juristas por indicada pelo então presidente procedeu à reunião das diversas normas trabalhistas existentes no que constituiu, pelo Decreto-Lei nº 5.452, a CLT.

Em relação ao Direito Processual do Trabalho, os doutrinadores Renato Saraiva e Aryanna Linhares (2018, p.29) o definem como “ramo da ciência jurídica, dotado de normas e

princípios⁷ próprios para a atuação do direito do trabalho e que disciplina a atividade das partes, juízes e seus auxiliares, no processo individual e coletivo do trabalho”. Carlos Henrique Bezerra Leite (2015, p.77), desembargador federal do Trabalho aposentado, acrescenta que o Direito Processual do Trabalho “tem por objetivo promover a pacificação justa dos conflitos decorrentes das relações jurídicas tuteladas pelo direito material do trabalho e regular o funcionamento dos órgãos que compõem a Justiça do Trabalho”.

Segundo o ex-ministro do Tribunal Superior do Trabalho-TST, Carlos Coqueijo Torreão da Costa (1986, p.12), o Direito Processual do Trabalho surgiu “consagrado em 1930, quando Carnelutti⁸ proclamou-o diverso do Direito Processual Comum”. O atual ministro do TST, Mauricio Godinho Delgado, e a professora-doutora Gabriela Neves Delgado (2017, p.288) acrescentam que o Direito Processual do Trabalho regula o acesso à justiça de pessoas, entidades ou instituições empresariais públicas ou privadas desde que relacionado ao mundo do trabalho por meio do processo judicial que tramitará perante a Justiça do Trabalho.

Saraiva e Linhares (2018, p.30) reconhecem divergências doutrinárias que resultam nas Teorias Monista, para a qual o direito processual é unitário, ou seja, sem diferenças substanciais entre ramos como civil, penal e trabalhista; e Dualista (majoritária), para a qual a existência de regulamentação própria sustenta esta autonomia. Eles ressaltam que o processo do trabalho é dotado de princípios e peculiaridades “que o diferenciam, substancialmente, do processo civil” e recordam que a própria CLT “determina a aplicação, apenas subsidiária, das regras de processo civil, em caso de lacuna da norma instrumental trabalhista”.

Para o estudioso José Augusto Rodrigues Pinto (2002, p.35), o Processo do Trabalho cumpriu todos estágios para obtenção de identidade própria na unidade científica do Direito: “Acha-se ele sustentado por princípios peculiares, ainda que harmonizados com os gerais do processo, por ampla construção doutrinária, que se retrata em consistente referência bibliográfica, e por um sistema legal característico, incluindo-se nos currículos de graduação”.

⁷ Importante enfatizar que, segundo o doutrinador alemão Robert Alexy (2015, p.87), “tanto regras quanto princípios são normas, porque ambos dizem o que deve ser. [...] A distinção entre regras e princípios é, portanto, uma distinção entre duas espécies de normas. Ainda conforme Alexy (2015, p.90), “o ponto decisivo na distinção entre regras e princípios é que princípios são normas que ordenam que algo seja realizado na maior medida possível dentro das possibilidades jurídicas e fáticas existentes”. Outro estudioso central na questão dos princípios é o norte-americano Ronald Dworkin (2002, pp.42-43), para quem “os princípios possuem uma dimensão que as regras não têm - a dimensão do peso ou importância. [...] Podemos dizer que as regras são funcionalmente importantes ou desimportantes”.

⁸ Jurista italiano Francesco Carnelutti. Nascido em 1879, foi professor titular nas Universidades de Roma e Milão. Faleceu em março de 1965. Autor de importantes obras como *As misérias do Processo Penal*, *Como nasce o Direito*, *Metodologia do Direito* e *Como se faz um processo*, entre outras.

Em relação à Justiça do Trabalho nos dias atuais, suas competências estão claramente definidas no artigo 114 da Constituição Federal-CF de 1988 e se referem ao processamento e ao julgamento dos conflitos oriundos das relações de trabalho e à homologação de acordos, entre outras atribuições. Para dar cumprimento à sua missão, estrutura-se em três níveis (ou instâncias): mais de mil Varas do Trabalho, sediadas em diversos municípios de norte a sul do País; 24 Tribunais Regionais do Trabalho-TRTs; e o Tribunal Superior do Trabalho-TST, sediado em Brasília, materializando as previsões contidas entre os arts.111 e 117 da CF/88.

O Direito do Trabalho tem como balizador do seu surgimento o Princípio da Proteção, no sentido de que as relações de trabalho, por envolverem conflitos em torno da relação capital e trabalho, se caracterizam por visível desequilíbrio de forças e, ao mesmo tempo, por forte dependência, ambos (desequilíbrio e dependência) de natureza econômica. Foi então que, mundialmente, com o apoio da Organização Internacional do Trabalho-OIT (criada há exatos 100 anos), os Estados perceberam a necessidade de orientar suas legislações no sentido de favorecer uma proteção de ordem jurídica ao trabalhador visando, assim, a assegurar maior equilíbrio na relação em que, economicamente, o empregador (capital) detém maior força.

Conforme a doutora em Direito do Trabalho Carla Tereza Martins Romar (2018, p.48), a concepção protecionista adotada por este ramo especializado do Direito parte da “constatação de que a liberdade contratual assegurada aos particulares não poderia prevalecer em situações nas quais se revelasse uma desigualdade econômica entre as partes contratantes, pois isso significaria, sem dúvida nenhuma, a exploração do mais fraco pelo mais forte”.

Assim, considerando a particularidade da natureza da relação entre os participantes da relação de trabalho e sabendo-se que quase todas as verbas pleiteadas no processo trabalhistas (decorrentes da omissão no pagamento de salários e outros direitos previstos em lei) têm natureza alimentar (logo, emergenciais), como entender que o legislador brasileiro caminhe na contramão da história para retroagir o entendimento alcançado há pelo menos nove décadas? Como acreditar que, diferentemente do pregado por Carnelutti (1930) e estudado por juristas desde a concepção da CLT (1943), seja mais adequado igualar os procedimentos processuais trabalhistas aos adotados no processo comum em vez de acentuar suas particularidades?

Por mais que se reconheça que o Código Civil-CC de 2002 e o CPC de 2015, influenciados pela CF-88, tenham ganhado feição social maior do que suas versões anteriores (respectivamente, CC-1916 e CPC-1973), o Direito Civil e o Processo Civil dizem respeito a conflitos entre particulares considerados numa relação, em regra, de igualdade (equiparação), sem qualquer superioridade que enseje proteção especial, salvo casos excepcionais.

Ao tratar de igualdade processual, o desembargador Sérgio Pinto Martins (2018, p.63) diz que “Aristóteles já falava em dar a cada um o que é seu. Os iguais deveriam ser tratados igualmente e os desiguais, de forma desigual”. Para Martins (2018, p.64), a lei pode tratar de forma diferenciada as partes quando se justifique, “principalmente quando elas não são iguais. É o que acontece no processo do trabalho, em que o empregado não é igual ao empregador”.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A despeito das diferenças defendidas pelos estudiosos e operadores do Direito em relação aos objetos (materiais e processuais) do Direito Comum (Civil) e do Direito do Trabalho, o que se percebe na Reforma Trabalhista é uma equiparação forçada entre dispositivos presentes nas normas processuais dos dois ramos.

Deve-se, a princípio, reconhecer que alguns dispositivos incluídos no diploma legal especializado já eram, eventualmente, utilizados com base na previsão do artigo 8º da CLT, segundo o qual o Direito Comum é fonte subsidiária do Direito do Trabalho, naquilo em que não seja incompatível com princípios fundamentais deste ramo particular. Porém, o art.8º foi alterado pela Lei 13.467, autorizando que legislação comum seja utilizada simplesmente por eventual lacuna da CLT, não interessando a compatibilidade da regra a ser “importada”.

Por precaução, talvez, o legislador inseriu na CLT dispositivos que a ele interessava que constassem do diploma especializado para vincular (obrigar) sua aplicação. Alguns destes institutos suprimiram omissões da CLT. Outros contrariaram disposições antes nela existentes.

A contagem dos prazos foi dos pontos mais sensíveis entre as alterações procedidas pela Reforma. Antes da Lei 13.467/2017, o art.775 da CLT previa que os prazos processuais eram contínuos. Após a edição do CPC de 2015, cuja vigência se iniciou em março de 2016, o TST editou Instrução Normativa nº 39/2016⁹ reiterando que prazos em dias úteis fixados pela nova legislação comum não seriam aplicáveis ao processo trabalhista. O TST justificou que, além de a CLT ter disposição própria (específica), contar prazos em dias úteis é incompatível com a natureza do ramo especializado que, por lidar com verba de natureza alimentar, carece de maior celeridade. Pouco mais de um ano depois, o legislador tratou de dar nova redação ao art.775 da CLT, estabelecendo que, tal qual previsto no art.219 do CPC, os prazos processuais devem ser contados em dias úteis. Assim, a IN 39/2016 foi tacitamente revogada.

⁹ Fonte: Tribunal Superior do Trabalho. Instrução Normativa nº 39/2016. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/429ac88e-9b78-41e5-ae28-2a5f8a27f1fe>> Acesso em 23 jun.2019.

A Reforma Trabalhista trouxe para a CLT, como regra, a aplicação dos honorários advocatícios (pagos pela parte perdedora ao patrono da parte vencedora). Conhecidos como honorários sucumbenciais, eles eram aplicados nas lides trabalhistas excepcionalmente nos casos em que a parte vencedora era assistida por advogados de entidades sindicais. Muito embora o legislador reformista tenha transcrito no art.791-A da CLT os quatro incisos que indicam os critérios a serem observados pelo juiz na fixação dos honorários contidos no art.85 do CPC, ele tratou de reduzir o intervalo de percentual destes honorários que, no processo comum, é de 10% a 20%, para 5% a 15% no processo trabalhista, do valor da condenação, do proveito econômico obtido ou sobre o valor atualizado da causa.

O legislador ignorou a particularidade do processo do trabalho de que o bem da vida buscado judicialmente diz respeito a direitos previstos na lei e sonegados pelo empregador e que, após reconhecidos, deveriam estar protegidos e assegurados ao seu titular. O art.791-A, §4º, fixou que obrigações oriundas da sucumbência somente ficarão sob condição suspensiva quando, “vencido o beneficiário da justiça gratuita, ele não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa”. Ou seja, trabalhador que receber valores relativos a parte de seus pedidos (tidos como procedentes) terá, numa interpretação literal desta regra, que utilizar dos valores que deveriam ser seus (como restituição de direitos antes subtraídos) para remunerar o advogado da parte adversa na proporção dos pedidos (quantias) porventura considerados improcedentes na mesma ou em outra ação.

O legislador reformista fixou idêntico ônus ao trabalhador que, em caso de perícia (como as realizadas para identificar a aplicabilidade ou não de adicionais de insalubridade ou periculosidade), venha a ser sucumbente no objeto do exame técnico requerido. A diferença é que, no caso dos honorários periciais (inseridos no art.790-B da CLT), caso o beneficiário da justiça gratuita sucumbente não tenha obtido créditos capazes de cobrir os honorários do perito, “ainda que em outro processo”, em vez de o pagamento em questão permanecer sob condição suspensiva, será assumido pela União. Antes da Reforma, os honorários periciais cabiam à União sempre que a parte sucumbente era beneficiária da justiça gratuita.

Tal inovação revela-se injusta, pois trata como se regra fossem pedidos descabidos de adicional (insalubridade ou periculosidade), visando a inibir estes pedidos pelo risco de arcar com honorários. Se identificar a presença dos requisitos para concessão destes adicionais fosse tarefa de visualização simples e certa por quem não tem conhecimento técnico, o próprio Juízo deveria conceder ou negar de plano o adicional. Ao deferir a designação de perícia, o próprio magistrado reconhece formalmente uma dúvida a ser sanada. Neste ponto,

que não tem similar específico no CPC, a Reforma Trabalhista inclusive foi mais virulenta contra o trabalhador, pois, no processo comum, o art.98 estabelece que a gratuidade da justiça, uma vez concedida à parte, abrange, em regra, os honorários do perito.

A jurisdição voluntária, presente no CPC entre os arts.719 a 770, aplica-se a situações como as de divórcio, separação consensual, alienação de bens, testamento, herança jacente, interdição, tutela e curatela. No âmbito trabalhista, ela foi inserida pela Reforma. A principal característica é a inexistência de lide (conflito real). A jurisdição voluntária foi incluída nos arts.855-B a 855-E como homologação de acordo extrajudicial, constituindo classe processual que se diferencia por ter de ser protocolada como petição conjunta (empregado e empregador, ambos representados, obrigatoriamente, por diferentes advogados). O juiz não é obrigado a homologar este tipo de acordo. Em decisão que deve ser proferida em até 15 dias (no processo civil, o prazo formal é de dez dias), apresenta suas razões de recusa, mas caberá recurso.

Outro ponto transcrito do CPC para a CLT pela Lei 13.467 é o que amenizou ao réu os efeitos da revelia (quando ele não comparece à audiência). O parágrafo 4º do art.844 da CLT reproduz as quatro hipóteses contidas no art.345 do CPC, com incisos na mesma ordem. Com variação de texto, a prescrição intercorrente (possibilidade de perda da pretensão do autor em relação a processo em curso por inércia da própria parte em cumprir determinação judicial essencial na execução) presente no CPC (arts.921, §§4º e 5º, e 924, V) foi inserida na CLT pela Reforma como art.11-A. Até então, o TST resistia em aplicar a prescrição intercorrente.

Outro ponto negativo ao trabalhador inserido pela Lei 13.467 na CLT (art.878) foi a vedação de o Juízo, por iniciativa própria, promover atos executórios (para dar cumprimento à sentença da qual não caiba mais recurso). A chamada execução de ofício apenas poderá ocorrer nos processos em que o autor não dispõe de advogado. Tendo, a parte credora terá de pedir para o juiz adotar os atos de constrição contra o devedor (que objetivem forçá-lo a pagar o que foi reconhecido judicialmente como devido), como se dá no processo comum (art.778 do CPC), o que tende a prejudicar a celeridade do processo e o alcance de sua finalidade.

Embora já fosse aplicada eventual e subsidiariamente no processo do trabalho, a litigância de má fé, prevista nos arts.79 a 81 do CPC, foi transcrita para a CLT pela Reforma, ocupando os arts.793-A a 793-D. O legislador trocou apenas termos autor, por reclamante, e réu por reclamado. O acréscimo (art.793-D) foi apenas para especificar a aplicação da multa à testemunha que, “intencionalmente, alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa” e deixar fixado que a execução da multa dar-se-á nos mesmos autos.

A Lei 13.467 transcreveu na CLT artigos sobre distribuição dinâmica do ônus da prova (quando o juiz, por entender que a responsabilidade de apresentar prova no processo, mesmo cabendo legalmente a uma das partes, poderá ser melhor desempenhada pela outra, decide inverter, fundamentadamente, referida incumbência). No CPC, essa possibilidade está no art.373, §1º e 2º. Na CLT, o texto foi alocado no art.818, §§1º e 3º. Há de se reconhecer que, antes disso, o instituto da inversão do ônus da prova já era aplicado subsidiariamente.

Mais curiosa, porém, foi a inclusão do incidente de desconsideração da personalidade jurídica. Essa medida de chamamento de terceiros ao processo (os sócios da pessoa jurídica reclamada) era adotada antes do novo CPC, mas não como incidente (que faz suspender o processo até o decurso do prazo de 15 dias concedido aos sócios para manifestação nos autos). A prática comum no processo trabalhista era de, logo após a reautuação, proceder à citação dos sócios para pagamento do valor devido ou oferta de garantia à execução em 48 horas.

Contudo, a IN 39/2016, já referida, sinalizou a aceitação do TST de aplicabilidade dos arts.133/137 do novo CPC ao processo trabalhista, tornando menos célere a adoção das medidas de constrição (bloqueios de contas, penhoras de bens etc) dos sócios inseridos no processo, pois passou a lhes conceder 15 dias para manifestação, como firmado no processo comum, antes da citação para comprovar o pagamento. Embora admita a utilização do poder geral de cautela previsto no art.301 do CPC, que autoriza a adoção de tais medidas antes do decurso do prazo, esta medida teria caráter excepcional quando comprovada a necessidade de tutela de urgência (perigo da demora).

Mas, o mais particular desta “importação” que a CLT registrou em relação ao CPC foi a técnica legislativa adotada. Em vez de colar o texto dos artigos do CPC, optou por dizer, no art.855-A da CLT, que “aplica-se ao processo do trabalho o incidente de desconsideração da personalidade jurídica previsto nos arts.133 a 137 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015”.

Outros dois pontos inseridos na CLT a partir do que se vê no CPC dizem respeito à desistência da ação e às férias de advogados (suspensão de prazos processuais). Assim como contido no art.485, §5º, do CPC, o art.841, §3º da CLT passou a prever, com a Reforma Trabalhista, que, após a apresentação da defesa pelo réu, a parte autora somente poderá desistir do processo se contar com a anuência (concordância) da reclamada. Em relação às férias dos advogados, instituídas legalmente pelo CPC (art.220) a partir de 2016, no intervalo entre 20 de dezembro e 20 de janeiro (período em que não poderão ser contados quaisquer prazos processuais nem realizadas audiências), o texto idêntico foi inserido na CLT (art.775-A) não pela Lei 13.467, mas pela Lei 13.660, também de 2017.

Resumidamente, o quadro abaixo indica uma lista de institutos inseridos na CLT a partir da Reforma, oriundos, substancialmente, do CPC:

INSTITUTO	Art. CLT	Art. CPC
Contagem de prazo processual/dias úteis*	775	219
Distribuição dinâmica do ônus da prova	818, §§1º e 3º	373, §1º e 2º
Desconsideração da personalidade jurídica	855-A	133 a 137
Litigância de má fé	793-A, 793-B, 793-C, 793-D.	79 a 81
Amenização dos efeitos da revelia	844, §4º	445
Jurisdição voluntária	855-B, 855-C, 855-D, 855-E.	719 a 770
Prescrição intercorrente	11-A	921, §§4º e 5º, 924, V.
Execução de ofício	878	778
Honorários advocatícios	791-A	85, §2º
Desistência da ação	841, §3º	485, §5º
Honorários periciais	790-B	**
Férias dos advogados	775-A***	220

* *Texto com pequenas diferenças de redação, mas igual conteúdo.*

** *O art.98 do CPC prevê que a gratuidade da justiça abrange, em regra, os honorários do perito.*

*** *Inclusão de texto do CPC feita na CLT, posteriormente, pela Lei 13.660/2017.*

Como bem observa Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2018, p.21), doutor em Direito:

Impressiona, assim, o açodamento com que essa ampla e profunda modificação na legislação trabalhista foi aprovada na Câmara dos Deputados, sem o efetivo e necessário debate democrático, por meio de texto bastante diverso e muito mais amplo do que a versão inicialmente apresentada”.

Garcia (2018, p.453) diz não esperar reformas trabalhistas de esferas governamentais “que, de modo deliberado ou mesmo inconscientemente, estão atreladas ao capital, propondo a ampliação de direitos dos mais vulneráveis e desfavorecidos socialmente”. Para ele (2018, p.454), “desemprego deve ser combatido com providências que incrementem a economia e fomentem a atividade empresarial, mas não com a precarização das condições de trabalho”.

Atenta às lições da história, a magistrada do Trabalho Simone Soares Bernardes (2019, p.31) diz que “liberalização do mercado na época da Revolução Industrial gerou consequências desastrosas para os empregados, como: jornadas excessivas, labor em condições insalubres e salários muito reduzidos”. A juíza do Trabalho Patrícia Maeda (2018, pp.110/111) lamenta que o Direito do Trabalho seja exposto como “entreve à lógica do mercado mundial” e que a crítica sobre a intervenção do Estado nas relações de trabalho vise a “fundamentar a desregulamentação do contrato de trabalho em benefício da liberdade contratual”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme demonstrado ao longo deste estudo, a inserção na CLT de diversos institutos com força de norma processual aplicados no processo comum (CPC), além de representar, em diversos casos, prejuízos ao trabalhador (parte mais vulnerável da relação trabalhista) promove uma equiparação forçada entre dois ramos do direito processual.

Embora se saiba que o processo comum é a raiz de todos os processos especializados (trabalhista, eleitoral, militar), é fato que a especialização atingida ao longo de várias décadas se deveu à investigação aprofundada de inúmeros especialistas e à constatação inequívoca das particularidades que permeiam cada um destes campos do saber.

Enquanto em outras ciências, vê-se um esforço cada vez maior em buscar um nível de detalhamento das informações particulares que produzem e ampliam o conhecimento da matéria e, conseqüentemente, propiciam maiores benefícios aos destinatários finais de cada saber, o que o legislador reformista vem promovendo em relação ao direito processual do trabalho é um indesejável retrocesso.

Ao ignorar as particularidades de cada um destes ramos e fortalecer o reconhecimento de suas diferenças para um alcance de melhores resultados, como a duração razoável do processo apregoada no âmbito da própria Constituição brasileira, caminha-se para forçar uma semelhança em relações litigiosas visivelmente distintas.

Em verdade, não se trata de ser contra a promoção de reformas. Embora seja certo que, para acompanhar a dinâmica da vida em sociedade, a legislação precisa de atualizações periódicas, é essencial, porém, que tais atualizações observem patamar mínimo de adequação e sejam razoavelmente discutidas com os diversos atores afetados (trabalhadores, governos, empregadores) e que o debate também seja aberto àqueles que se dedicam, cotidianamente, ao estudo aprofundado da matéria, pois, certamente, terão muito a contribuir e aperfeiçoar. Ou seja, em qualquer que seja a área (trabalhista, civil, penal, previdenciária), o mal não está em se promover reforma, mas em que tipo de reforma se pretende implementar e quais propósitos se quer efetiva e verdadeiramente alcançar, o que geralmente se apropria de falso discurso.

É salutar, portanto, que, respeitadas as divergências de opinião e entendimento, seja estimulada a produção de outros estudos acerca do tema dentro, exatamente, deste espírito de dialeticidade e desejo de melhor compreender e contribuir para o alcance de uma realidade mais compatível e desejável no afã da necessária pacificação dos conflitos laborais.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. 2.ed. 5.tir. Trad. Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2015.

BERNARDES, Simone Soares. **Processo do Trabalho**. 3.ed. rev. atual. ampl. Salvador: JusPodivm, 2019.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho-CLT** (Decreto-Lei nº 5.452/ 1943). Disponível no site do Palácio do Planalto: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 20 fev.2019

_____. **Constituição Federal de 1988**. Palácio do Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 20 jun.2019.

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

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**. São Paulo: Ltr, 2017.

DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério**. trad. Nelson Boeira. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma Trabalhista: Análise crítica da Lei 13.467/2017**. 5. ed. rev. atual. ampl. Salvador: JusPodivm, 2019.

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

MAEDA, Patrícia. Reformar para piorar: a Reforma Trabalhista e o sindicalismo. *In: Revista do Tribunal Regional da 15ª Região*. N.52, jan/jun.2018. Campinas-SP: Escola Judicial do TRT15, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Teoria geral do processo**. 3. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 41. ed. São Paulo: LTr, 2018.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito sindical e coletivo do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002.

ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do Trabalho**. 5.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SARAIVA, Renato; LINHARES, Aryanna. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 15.ed. Salvador: JusPodivm, 2018.