

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
FACULDADE DE DIREITO  
DEPARTAMENTO DE DIREITO ECONÔMICO E DO TRABALHO

Rógerson de Medeiros Batista

RESGATE DOS PRINCÍPIOS DA ORALIDADE E SIMPLICIDADE PARA  
SANEAMENTO DO PROCESSO DO TRABALHO

Porto Alegre  
2023

Rógerson de Medeiros Batista

RESGATE DOS PRINCÍPIOS DA ORALIDADE E SIMPLICIDADE PARA  
SANEAMENTO DO PROCESSO DO TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado como requisito parcial para  
obtenção de grau de Bacharel em Direito  
pela Faculdade de Direito da Universidade  
Federal do Rio Grande do Sul.

Orientador: Rodrigo Coimbra Santos.

Porto Alegre  
2023

## CIP - Catalogação na Publicação

Batista, Rógerson de Medeiros

Resgate dos princípios da oralidade e simplicidade para saneamento do processo do trabalho / Rógerson de Medeiros Batista. -- 2023.

76 f.

Orientador: Rodrigo Coimbra Santos.

Trabalho de conclusão de curso (Graduação) -- Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade de Direito, Curso de Ciências Jurídicas e Sociais, Porto Alegre, BR-RS, 2023.

1. Saneamento do processo. 2. Efetividade. 3. Celeridade. 4. Princípios do processo do trabalho. 5. Processo do trabalho. I. Coimbra Santos, Rodrigo, orient. II. Título.

Rógerson de Medeiros Batista

RESGATE DOS PRINCÍPIOS DA ORALIDADE E SIMPLICIDADE PARA  
SANEAMENTO DO PROCESSO DO TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado como requisito parcial para  
obtenção de grau de Bacharel em Direito  
pela Faculdade de Direito da Universidade  
Federal do Rio Grande do Sul.

Orientador: Rodrigo Coimbra Santos.

Aprovado em \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2023.

BANCA EXAMINADORA

---

Prof. Dr. Rodrigo Coimbra Santos.  
Orientador

---

Prof. Dr.

---

Prof. Dr.

## **AGRADECIMENTOS**

Registro meu agradecimento ao colega Mauro, que ajudou na lapidação do tema deste trabalho, e à Biblioteca da Escola Judicial do TRT4, que proporcionou todo o suporte necessário para a realização desta tarefa.

E especialmente à Fran, que me inspirou e foi quem me conduziu, orientou e cobrou no momento mais difícil, de fazer as ideias e pesquisas tomarem corpo e entrarem para dentro do texto. Quando eu mais precisei de auxílio e motivação, foi quem sentou ao meu lado e me fez escrever.

Terás eternamente meu carinho e minha gratidão!

## RESUMO

O Processo do Trabalho é instrumento de pacificação social, enquanto serve como meio de concretização do princípio da proteção do trabalhador que norteia o Direito do Trabalho. Por essa razão, deve oferecer procedimentos que garantam a efetividade das garantias defendidas. Nesse sentido, o presente trabalho explora a possibilidade de aplicação no processo do trabalho do procedimento de saneamento do processo, previsto no CPC. Para tanto, apresenta um panorama do processo trabalhista contemporâneo, estuda a necessidade de extensão da fase de produção de provas e a possibilidade de julgamento parcial dos pedidos. Em seguida, com intuito de melhor ilustrar as particularidades do processo trabalhista, apresenta a definição de princípios inerentes ao processo do trabalho, especialmente aqueles relacionados ao propósito de simplicidade, celeridade e efetividade da ação. Também é estudado o procedimento de saneamento aplicado no processo civil, inclusive no contexto histórico. A seguir, é apresentado estudo de casos analisados em pesquisa de campo, com considerações sobre os resultados dos procedimentos empregados, sendo exploradas diferentes possibilidades de tramitação do processo trabalhista. Por fim, são apresentadas conclusões acerca da possibilidade de inserção do procedimento de saneamento do processo nas reclamações trabalhistas, com ênfase na adoção de técnica que valorize os princípios da oralidade e simplicidade. Mostra-se que os princípios do processo do trabalho autorizam a aplicação do instituto do saneamento do processo para que o juiz tenha contato direto com os pedidos urgentes já na audiência inicial, de modo a assumir efetivamente a condução do processo, orientando a produção da prova necessária e julgando de imediato os pedidos incabíveis e aqueles já maduros, com prova suficiente já produzida, separando, assim, os pedidos da petição inicial, quando necessário, deixando os pedidos restantes para instrução ampliada e julgamento posterior à cognição exauriente. A abordagem da pesquisa se dá pelo modelo qualitativo, sendo feita pesquisa de campo, revisão bibliográfica e jurisprudencial.

**Palavras-chave:** saneamento do processo; efetividade; celeridade; princípios do processo do trabalho; processo do trabalho.

## ABSTRACT

The labor claim is an instrument of social pacification, while it serves as a means of implementing the principle of worker protection that guides Labor Law. For this reason, it must offer procedures that guarantee the effectiveness of the defended guarantees. In this sense, the present work explores the possibility of applying the pre-trial decision to organize the case, provided for in the Brazilian Code of Civil Procedure, in the judiciary process of Labor Law. To do so, it presents an overview of the contemporary labor claims, studies the need to extend the evidence production phase and the possibility of partial judgment of the requests. Then, in order to better illustrate the particularities of the labor claim, it presents the definition of principles inherent to the work process, especially those related to the purpose of simplicity, speed and effectiveness of the action. The pre-trial procedure applied in civil proceedings is also studied, including in the historical context. Next, a study of cases analyzed in field research is presented, with considerations on the results of the procedures employed, exploring different possibilities for processing the labor claim. Finally, conclusions are presented about the possibility of inserting the pre-trial decision to organize the case in labor claims, with emphasis on the adoption of a technique that honors the principles of orality and simplicity. It is shown that the principles of the Labor Law authorize the application of the pre-trial procedure, so that the judge has direct contact with urgent requests already at the initial hearing and effectively assumes the conduct of the claim, guiding the production of the necessary evidence and judging immediately the unreasonable requests and those already mature, with sufficient evidence already produced, thus separating the requests from the petition when necessary, leaving the remaining requests for extended instruction and subsequent judgment to the exhausting cognition. The research approach is based on a qualitative model, with field research, bibliographical and jurisprudential review.

**Keywords:** pre-trial procedure; effectiveness; celerity; principles of the labor claim; labor claim.

## LISTA DE ABREVIATURAS

Art.	Artigo
CEJUSC-JT	Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNT	Conselho Nacional do Trabalho
CPC	Código de Processo Civil
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
JT	Justiça do Trabalho
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TRT4	Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UFRGS	Universidade Federal do Rio Grande do Sul

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b>	<b>12</b>
<b>2 PANORAMA DO PROCESSO TRABALHISTA</b>	<b>15</b>
2.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROCESSO DO TRABALHO BRASILEIRO	16
2.2 TRANSFORMAÇÃO DA RECLAMATÓRIA TRABALHISTA EM PROCESSO JUDICIAL	18
2.3 FENÔMENO DO FORMALISMO NO PROCESSO DO TRABALHO	19
<b>2.3.1 Cumulação de pedidos</b>	<b>21</b>
<b>2.3.2 Complexidade suplantando a simplicidade</b>	<b>22</b>
2.4 AMPLITUDE PROBATÓRIA	24
2.5 POSSIBILIDADE DE JULGAMENTO PARCIAL	25
<b>3 PRINCÍPIOS DO PROCESSO DO TRABALHO</b>	<b>27</b>
3.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR	28
3.2 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO E INTANGIBILIDADE DO SALÁRIO	30
3.3 PRINCÍPIO INQUISITIVO	33
3.4 PRINCÍPIO DA COOPERAÇÃO	34
3.5 PRINCÍPIO DA EFETIVIDADE PROCESSUAL	35
3.6 PRINCÍPIO DA CELERIDADE	36
3.7 PRINCÍPIO DA ECONOMIA DOS ATOS PROCESSUAIS	37
3.8 PRINCÍPIO DA INFORMALIDADE	38
3.9 PRINCÍPIO DA SIMPLICIDADE	38
3.10 PRINCÍPIO DA ORALIDADE	40
3.11 PRINCÍPIO DA CONCENTRAÇÃO DOS ATOS EM AUDIÊNCIA	41
<b>4 SANEAMENTO DA AÇÃO – CONCEITO</b>	<b>43</b>
4.1 OBJETIVOS DO SANEAMENTO SEGUNDO GALENO LACERDA	45
4.2 SANEAMENTO HISTORICAMENTE REALIZADO EM AUDIÊNCIA, DE FORMA ORAL	46
<b>5 PESQUISA E ESTUDO DE CASOS</b>	<b>47</b>
5.1 PROCESSO Nº 0020478-38.2017.5.04.0732	48
5.2 PROCESSO Nº 0020465-69.2016.5.04.0022	50
5.3 PROCESSO Nº 0020211-43.2022.5.04.0004	51
5.4 PROCESSO Nº 0021400-66.2016.5.04.0004	53
5.5 PROCESSO Nº 0020415-17.2018.5.04.0202	55
5.6 ANÁLISE CRÍTICA DOS CASOS CONCRETOS	56

<b>6 APLICAÇÃO DO PROCEDIMENTO DE SANEAMENTO NO PROCESSO TRABALHISTA</b>	<b>59</b>
6.1 DISTINÇÃO DAS TUTELAS DE URGÊNCIA E DO RITO SUMARÍSSIMO	62
6.2 DELIMITAÇÃO DAS PROVAS NECESSÁRIAS PARA INSTRUÇÃO DOS PEDIDOS, COM ENCERRAMENTO DA INSTRUÇÃO EM RELAÇÃO DOS PEDIDOS MADUROS	63
6.3 APLICAÇÃO DO SANEAMENTO NA AUDIÊNCIA INICIAL	64
<b>7 CONCLUSÃO</b>	<b>71</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>74</b>

As tendências processuais contemporâneas apontam para a inadmissão de delongas injustificáveis na entrega da prestação jurisdicional. A sociedade brasileira, ao aumentar seu patamar civilizatório, quer ver seus direitos materializados. O Poder Judiciário é chamado, cada vez mais, a assegurar a realização das promessas contidas na ordem jurídico-constitucional. No modelo reparatório de solução dos conflitos intersubjetivos, qual o da jurisdição estatal tradicional, busca-se dar uma resposta expedita às lides submetidas ao Estado-juiz, de modo a obter-se, tão próxima quanto possível, a restituição do status quo anterior. Com efeito, o fator tempo assume posição de relevo para a própria obtenção da paz social.  
(TEIXEIRA, 2013, p. 21).

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho versa sobre a celeridade e a efetividade que podem ser impressas ao processo trabalhista com a realização do procedimento de saneamento da ação.

O tema foi escolhido em razão da vivência no cotidiano do Foro Trabalhista, onde observa-se que na tramitação das reclamações trabalhistas, de modo geral, não é feita uma análise preliminar dos pedidos do processo, ocorrendo todo o andamento da instrução processual para, somente ao fim da fase de conhecimento, haver análise pormenorizada dos pedidos da petição inicial, quando são apreciados na sentença. Assim, muitas vezes os pedidos que necessitam de análise imediata e atenção especial, principalmente quando se trata de verbas alimentares urgentes, não têm esse tratamento adequado. Essa carência de procedimento tem reflexos sociais e econômicos importantes, pois o objetivo primordial da Justiça do Trabalho é realizar a pacificação nas relações de trabalho. Dessa forma, o ônus do tempo recai indevidamente sobre o trabalhador, quando ele se encontra à míngua de recursos para garantir sua subsistência. E é justamente o trabalhador a parte hipossuficiente nas relações contratuais de trabalho, sendo dever da Justiça do Trabalho, fundada no princípio da proteção, compensar, ou ao menos minimizar, no campo processual, a desigualdade na relação entre empregado e empregador.

O problema que se pretende resolver é sobre como conferir efetividade e celeridade na prestação jurisdicional aos processos que apresentam pedidos urgentes, utilizando para esse fim procedimentos processuais e princípios compatíveis com o processo do trabalho. O enfoque da pesquisa é analisar o processo trabalhista comum, ou seja, a reclamação trabalhista que tramita pelo rito ordinário, que são as ações mais corriqueiras no cotidiano da Justiça do Trabalho de 1º grau, por consequência, também representam o maior volume das demandas ajuizadas. Para que o objeto do trabalho receba adequada análise e apresentação no contexto de um trabalho de conclusão de curso, houve limitação do enfoque para procedimento específico a ser realizado na fase de conhecimento da ação trabalhista, apesar de saber que também seria necessário dedicar alguma atenção às fases de liquidação e execução, nas quais seria muito útil a adoção de sentenças com valor líquido, por exemplo. Também poderia ser promovido algum debate sobre a escassez de atuação coletiva nas demandas trabalhistas, tendo como outro

exemplo a possibilidade de ajuizamento de ações coletivas (Ação Civil Pública) por sindicatos e Ministério Público do Trabalho quando o empregador deixa de honrar os salários ou quitar verbas rescisórias.

A proposta que o trabalho pretende apresentar é a utilização do procedimento do saneamento da ação, que muito embora não ser previsto como uma fase do processo trabalhista, tem previsão no Código de Processo Civil, podendo ser aplicado supletivamente ao processo do trabalho quando suas normas se mostrarem mais eficazes. Como meio de realização do procedimento, será proposta a utilização das características principiológicas do processo trabalhista, principalmente a simplicidade e a oralidade, que, apesar de desprestigiadas na prática processual trabalhista moderna, proporcionam ao juiz a possibilidade de realizar o procedimento de saneamento do processo, como instrumento do seu dever de dirigir o processo velando pela duração razoável, pela economia processual, buscando conferir efetividade à tutela do direito e promover a dignidade da pessoa humana.

Será analisada a possibilidade da realização do procedimento de saneamento do processo, com intenção de delimitar a amplitude probatória necessária aos pedidos deduzidos da petição inicial e extinguir os pedidos incabíveis, além de separar os pedidos já maduros para julgamento daqueles que necessitarão de extensão da fase instrutória, com a realização de perícias, expedição de ofícios ou tomada de prova testemunhal, como exemplos.

Nesse intuito, a hipótese proposta é que o julgador deveria dedicar atenção aos pedidos da ação durante a realização da audiência inicial, quando as partes estão presentes e disponíveis para a possibilidade de diálogo direto, podendo esclarecer os fatos e controvérsias da relação jurídica posta em exame e os pontos obscuros da petição inicial e da defesa, sendo capaz, assim, de estabelecer quais seriam as provas necessárias para a suficiente análise probatória de cada pedido. Nesse momento, o juiz seria capaz de definir também quais pedidos já estariam maduros para julgamento de plano e quais dependeriam de instrução probatória exauriente.

Considerando que já existem algumas ferramentas processuais disponíveis à parte autora para minimizar o ônus do tempo no processo – como a cisão dos pedidos em mais de uma ação, os pedidos de tutela de urgência e a tramitação da ação pelo rito sumaríssimo – o foco do presente trabalho será apenas as reclamações trabalhistas ajuizadas pelo rito ordinário em que o autor, representado

pelo seu procurador, opta por cumular na mesma ação todos os pedidos cabíveis em relação ao seu contrato de trabalho, incluindo pedidos de natureza urgente com pedidos que visam ao reconhecimento de direito, o que é corriqueiro nos processos trabalhistas contemporâneos.

A estrutura do trabalho apresenta inicialmente uma contextualização do processo trabalhista, em sua origem e na prática atual; segue com a apresentação de alguns dos princípios processuais de interesse para o presente estudo; e na sequência, propõe uma conceituação do procedimento de saneamento do processo. A seguir, apresenta-se um estudo de processos reais que tramitaram na Justiça do Trabalho da 4ª Região, em que foi demonstrado o andamento normal dos processos e também casos em que houve um tratamento prévio dos pedidos, como propõe o objetivo deste trabalho. Por fim, foram apresentadas as propostas para aplicação da hipótese abordada e indicados os possíveis resultados.

Como método científico de abordagem, foi adotado o método dedutivo, através da análise de princípios do processo trabalhista e também dos procedimentos previstos para o processo comum, para que pudesse ser construída uma proposta de solução particular ao problema submetido à pesquisa. Foi realizada pesquisa bibliográfica, com busca de estudos atuais sobre processo e processo do trabalho, mas também com inspiração em autores contemporâneos ao surgimento da reclamatória trabalhista, para que houvesse justamente o resgate do pensamento inerente ao desenvolvimento do processo de forma célere e eficaz, tal como foi pensado e concebido em sua origem. Além disso, foi realizada pesquisa de campo, com busca e análise de processos reais através dos repositórios de decisões do TRT da 4ª Região e das ferramentas de consulta processual.

## 2 PANORAMA DO PROCESSO TRABALHISTA

O presente trabalho tem como objetivo final uma sugestão de melhoria do sistema processual trabalhista. Por isso, o ponto de partida deve ser uma análise do panorama geral do processo trabalhista, na forma como empregado contemporaneamente e considerando a vivência experienciada no Foro, especialmente nos processos que tramitam na Justiça do Trabalho da 4ª Região (estado do Rio Grande do Sul).

Como início dessa análise, buscamos recortes e referências sobre a origem do processo trabalhista. Para que não se torne uma introdução muito extensa, será ultrapassada a parte histórica do surgimento e consolidação das normas trabalhistas, claro que não menos importantes que o processo em si, mas que levaria à necessidade de uma análise contextual muito mais ampla.

Sobre o histórico da Justiça do Trabalho, repetiremos o relato do Ministro Alexandre Agra Belmonte contido no artigo "As leis trabalhistas e os oitenta anos da Justiça do Trabalho: breves considerações":

Diante da necessidade de implantação do processo de industrialização em um país então preponderantemente agrário, e antevendo os conflitos que no século anterior tinham ocorrido na Europa, para manter sob controle do Estado as tensões entre patrões e empregados, o governo de Getúlio Vargas vislumbrou a necessidade de um sistema de leis e tribunais trabalhistas. Assim, principalmente a partir de 1930, durante o Estado Novo, as normas da OIT foram sendo, gradativamente, adotadas no plano interno. Sobreveio a 2ª Grande Guerra e os impactos do conflito reafirmaram a necessidade de proteger a dignidade da pessoa humana, dando lugar assim ao Estado Social interventor. Foi nesse ambiente que surgiu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para a regulação das relações de trabalho no Brasil. As normas trabalhistas editadas principalmente a partir do Estado Novo foram revistas, consolidadas, expandidas e sistematizadas na Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943), para regulação das relações individuais e coletivas de trabalho no Brasil.<sup>1</sup>

O fato é que, com o desenvolvimento das normas trabalhistas para proteção social do trabalho e do trabalhador, no início do século passado, surgiu a necessidade de instrumentalização dos requerimentos de cumprimento dessas

---

<sup>1</sup> BELMONTE, Alexandre Agra. As leis trabalhistas e os oitenta anos da Justiça do Trabalho: breves considerações. *In*: NEMER NETO, Alberto; *et al* (coord.). **80 anos da justiça do trabalho**: a democracia e a cidadania à luz da tutela jurisdicional trabalhista. São Paulo: Lex Editora, 2021. p. 49-50.

normas pelo trabalhador lesado. Tal instrumento consubstanciou-se na reclamatória trabalhista.

## 2.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROCESSO DO TRABALHO BRASILEIRO

O processo do trabalho não foi concebido para ser um processo judicial, mas um procedimento para formalização das reclamações dos trabalhadores acerca do descumprimento das incipientes normas de regulação do trabalho. Inicialmente, sequer tramitava judicialmente, mas administrativamente, como reclamatória apresentada pelo trabalhador alegando descumprimento de norma trabalhista, mediante comparecimento nas juntas de conciliação e julgamento, subordinadas ao Conselho Nacional do Trabalho<sup>2</sup> (naquele momento, órgão máximo daquela estrutura, equivalente ao posterior e atual Tribunal Superior do Trabalho) e inseridas na estrutura do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, do Poder Executivo. Na obra "Princípios de Legislação Social e Direito Judiciário do Trabalho", Waldemar Martins Ferreira, ao falar sobre o anteprojeto de instituição da Justiça do Trabalho, narra o procedimento previsto para o processamento individual das questões entre empregadores e empregados que a Justiça do Trabalho seria chamada a dirimir:

No caso de dissídio individual, o interessado apresentará à Comissão, por intermédio do secretário, reclamação escrita ou verbal, reduzida a termo e assinada pelo reclamante ou por alguém a rogo dele. Ao receber a reclamação, o secretário, designando a audiência a que deve comparecer o reclamante, dará conhecimento dela ao reclamado, notificando-o para comparecer à audiência designada. [...] O reclamante e o reclamado deverão comparecer à audiência acompanhados das testemunhas que tiverem, apresentando, nessa ocasião, as demais provas que julgarem necessárias.<sup>3</sup>

Assim, o Processo do Trabalho foi concebido apenas como um procedimento para concretizar e dar andamento à reclamação do trabalhador em face do alegado descumprimento de alguma norma trabalhista, de forma célere, simples e informal.

---

<sup>2</sup> Na estrutura de processamento das reclamações trabalhistas, foi prevista a organização em três níveis: Juntas de Conciliação e Julgamento (1º instância), Conselhos Regionais do Trabalho (2º instância) e Conselho Nacional do Trabalho (3º instância). As Juntas tinham competência para a solução dos dissídios individuais, dos quais cabiam recursos para as demais instâncias. Os Conselhos Regionais julgavam dissídios coletivos e eram compostos por um presidente, quatro vogais (um dos empregados, um dos empregadores e dois alheios aos interesses profissionais) e seus suplentes, todos nomeados pelo Presidente da República.

<sup>3</sup> FERREIRA, Waldemar Martins. **Princípios de Legislação Social e Direito Judiciário do Trabalho**. São Paulo: Editora São Paulo, 1938. v. 1. p. 207.

Em uma única audiência, deveria ocorrer a apresentação da defesa, oitiva das partes e testemunhas e, não havendo conciliação, o julgamento da causa.

Sobre a instalação da Justiça do Trabalho, ocorreu no contexto de um crescente surgimento de normas trabalhistas, decisões do Conselho Nacional do Trabalho (CNT) e instituições de mediação da relação entre trabalhadores e empregadores, havendo previsão de instalação formal da Justiça do Trabalho na Constituição de 1934<sup>4</sup>, conforme disposto em seu art. 122:

Para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social, fica instituída a Justiça do Trabalho, à qual não se aplica o disposto no Capítulo IV do Título I. Parágrafo único - A constituição dos Tribunais do Trabalho e das Comissões de Conciliação obedecerá sempre ao princípio da eleição de membros, metade pelas associações representativas dos empregados, e metade pelas dos empregadores, sendo o presidente de livre nomeação do Governo, escolhido entre pessoas de experiência e notória capacidade moral e intelectual.<sup>5</sup>

Ressalta-se que o Capítulo IV do Título I daquela Constituição tratava da estrutura do Poder Judiciário.

Foi na Constituição Federal de 1946 que ocorreu a integração da Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário, ficando mantida a estrutura que possuía enquanto órgão administrativo, inclusive com a representação classista, através dos juízes vogais, que somente deixaram de participar dos julgamentos após a Emenda Constitucional nº 24 extinguir a representação classista e as Juntas de Conciliação, que deram lugar às atuais Varas do Trabalho.

A partir desse início, e em sua evolução, como refere o Desembargador do Trabalho, doutrinador e professor Francisco Rossal de Araújo, na introdução de sua obra intitulada "O Novo CPC e o Processo do Trabalho":

---

<sup>4</sup> Em julho de 1934, a Assembleia Constituinte, convocada por Getúlio Vargas, promulgou uma nova Constituição, inspirada no texto da Carta Magna de 1891 e na Constituição de Weimar (Constituição do Império Alemão). Trazia em seu texto temas inéditos que tratavam da ordem social e econômica brasileira, entre os quais destaca-se o artigo 122 que, no intuito de "dirimir questões entre empregadores e empregados", instituiu a Justiça do Trabalho (JT), ainda mantida no âmbito do Poder Executivo. Em 1º de maio de 1941, é oficialmente instalada a Justiça do Trabalho no Brasil. Desde a Constituição de 1934, a JT estava instituída, bem como já havia sido organizada por meio do Decreto nº 1.237/1939, todavia é apenas em 1941 que o então Presidente Getúlio Vargas decide instalá-la oficialmente, em meio às comemorações do Dia do Trabalhador, em 1º de maio.

<sup>5</sup> BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934.** Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm). Acesso em: 9 mar. 2023.

[...] o processo do trabalho tem uma longa evolução normativa e jurisprudencial no Brasil. Sempre marcado pela celeridade, oralidade e mediação, caracterizou-se como um instrumento efetivo de realização da Justiça Social no nosso país"<sup>6</sup>.

Uma dessas alterações foi a inclusão na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) do procedimento sumaríssimo como rito do processo trabalhista, para dissídios individuais cujo valor não exceda a quarenta vezes o valor do salário mínimo.<sup>7</sup> O rito sumaríssimo busca agilizar a instrução e o julgamento das causas, bem como a apreciação dos recursos, reduzindo prazos e atribuindo prioridades de tramitação, com objetivo de imprimir celeridade ao processo trabalhista.

## 2.2 TRANSFORMAÇÃO DA RECLAMATÓRIA TRABALHISTA EM PROCESSO JUDICIAL

Como referido, o procedimento da reclamatória trabalhista foi pensado para resolver com simplicidade e rapidez as questões salariais e de aspectos do ambiente laboral, como jornadas de trabalho, pagamento de salários e proteção contra despedidas arbitrárias, considerando que naquela época havia garantia de estabilidade no emprego em algumas situações e dever de indenizar. A reclamatória normalmente trazia apenas um pedido e era bastante sucinta, contida geralmente em documento de uma página, incluindo qualificação, fundamentação e pedido. A defesa era, da mesma forma, breve, assim como a sentença.

Com o passar dos anos e o desenvolvimento do setor econômico do país, as reclamatórias trabalhistas passaram a ser mais frequentes e mais complexas, demandando maior dedicação na análise do conjunto de normas e jurisprudências aplicáveis a cada caso concreto, necessitando de corpo técnico específico e mais bem qualificado para a análise das demandas. Assim, na Constituição Federal de 1946, a Justiça do Trabalho foi integrada ao Poder Judiciário, mantida a mesma estrutura com as Juntas de Conciliação e Julgamento, Tribunais Regionais e Tribunal Superior do Trabalho (TST). Mas mesmo dentro do Judiciário, o processo

---

<sup>6</sup> ARAÚJO, Francisco Rossal de. **O novo CPC e o Processo do Trabalho**. A instrução normativa n. 39/2016 TST: referências legais, jurisprudenciais e comentários. São Paulo: LTr, 2017. p. 11.

<sup>7</sup> A CLT sofreu alteração com a inclusão da SEÇÃO II-A (Do Procedimento Sumaríssimo) e arts. 852-A a 852-I, por meio da lei nº 9.957, de 2000. BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 26 mar. 2023.

trabalhista se diferenciava pela extrema simplicidade. Em processos disponíveis no Memorial do TRT4, encontram-se petições iniciais de uma página, com fundamentação dos pedidos de forma concisa, contendo apenas breve relato dos fatos e das normas descumpridas.<sup>8</sup>

Da mesma forma, defesas também singelas, apenas refutando brevemente os argumentos e trazendo os comprovantes pertinentes. Na audiência, brevemente relatada, resolviam-se as questões pendentes e o processo era sucintamente julgado, muitas vezes havendo mais detalhamento no relatório de presenças do que na fundamentação da sentença. Em poucos dias, o processo era pago e arquivado. Havia celeridade e efetividade, o direito transgredido era declarado e o dano causado era prontamente reparado, caso houvesse capacidade de pagamento do devedor, obviamente.

Claro que havia exceções, pois quem não tinha condições de arcar financeiramente com os encargos salariais de um empregado, deixaria de pagar tanto o salário como a condenação. Mas essa situação continua ocorrendo da mesma forma, ainda existindo pouca chance de haver efetivação da condenação com o respectivo pagamento, portanto, será desconsiderada, ficando o foco deste trabalho voltado para o processo ajuizado contra aqueles que têm capacidade de pagamento, mesmo que forçado, através da execução de sentença.

### 2.3 FENÔMENO DO FORMALISMO NO PROCESSO DO TRABALHO

Conforme disposto no art. 791 da CLT, a Justiça do Trabalho foi instrumentalizada para aplicar o instituto do *jus postulandi*, possibilitando que as próprias partes pudessem atuar em suas demandas, sendo facultada a assistência de advogado.<sup>9</sup>

Porém, a evolução da práxis forense, influenciada muito fortemente pelo desconhecimento e falta de lastro educacional e cultural do trabalhador médio, levou a um cenário em que as demandas patrocinadas por advogado obtinham maior

---

<sup>8</sup> Vários exemplos de processos daquela época foram retratados no livro: BIAVASCHI, Magda Barros. **O Direito do Trabalho no Brasil – 1930/1942**: a construção do sujeito de direitos trabalhistas. São Paulo: LTr, 2007.

<sup>9</sup> O instituto do *jus postulandi* está previsto no Art. 791 da CLT, *verbis*: “Os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final”. BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 26 mar. 2023.

sucesso em sua pretensão, fazendo com que trabalhadores e sindicatos optassem pelo suporte jurídico de um advogado ao invés de demandarem por conta própria. Assim, os advogados, como é regra nos demais ramos do direito, quase exclusivamente figuram como agentes da representação do trabalhador na Justiça do Trabalho. É muito raro hoje em dia uma demanda ser atermada<sup>10</sup> ou ajuizada<sup>11</sup> pelo próprio trabalhador.

Esse *modus operandi* levou a uma consequência processual: a simplicidade e oralidade foram gradualmente sendo deixadas de lado, substituídas pela praticidade, para o advogado e para o juiz, de protocolar e analisar petições escritas, revisadas, que podem ser facilmente repetidas para eventuais demandas iguais ou similares, mesmo que de outras partes. Com isso, as peças processuais passam a ser redigidas com mais calma e mais bem pensadas, nos escritórios, com tempo para pesquisas e sem a pressão psicológica inerente à exposição oral em audiência, que exige atuação instantânea e em público. Isso levou a um aprofundamento maior nas argumentações, tanto na defesa, quanto nas respostas, e em cada manifestação no processo. Assim, a reclamatória trabalhista passou a ser um processo judicial de fato, com peças processuais formais, rebuscadas e enriquecidas por jurisprudências e teses doutrinárias.

Isso resulta na necessidade de o juiz analisar uma quantidade muito maior de argumentos em comparação àqueles que seriam deduzidos em audiência e já prontamente respondidos pela parte contrária.

Além disso, conforme pondera Carlos Henrique Bezerra Leite,

[...] a fase contemporânea está relacionada ao problema político, econômico, social e jurídico da multiplicação dos conflitos trabalhistas, o que acaba gerando a chamada hipertrofia da Justiça do Trabalho. Nessa fase, o direito processual do trabalho passa a ter um importante papel, mormente em função da ausência de celeridade dos processos trabalhistas que compromete a efetividade dos direitos sociais garantidos aos trabalhadores. É nessa fase que se verifica a necessidade de se instaurar uma nova

---

<sup>10</sup> Atermação: ato de ouvir a reclamação do cidadão e transformar essa demanda na petição inicial de um processo. Procedimento previsto no § 2º, do art. 840, da CLT: “Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em duas vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário, observado, no que couber, o disposto no § 1º deste artigo”. BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 26 mar. 2023.

<sup>11</sup> Ajuizamento: protocolo da petição inicial de um processo, conforme previsto no § 1º do art. 840, da CLT: “Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante”. BRASIL, *op. cit.*

cultura humanística entre os juristas e operadores do direito processual do trabalho, o que passa pela nova concepção de que o processo deve propiciar a concretização dos direitos humanos de segunda dimensão, que são os direitos sociais dos trabalhadores.<sup>12</sup>

### 2.3.1 Cumulação de pedidos

Outro fator que explica o aumento de complexidade das ações trabalhistas é que a petição inicial, atualmente, traz na verdade vários processos dentro de um só, considerando que foi desenvolvida a prática de cumulação de vários pedidos referentes à mesma relação trabalhista, muitos independentes entre si, condensados em uma mesma ação. Assim, ocorre a tramitação de um único processo contendo todos os pedidos e defesas, sendo a prova produzida aproveitada para o julgamento do conjunto de demandas, o que, de certa forma, privilegia o princípio da economia dos atos processuais.

Esse aumento de complexidade também decorre, em parte, da massificação e formularização dos processos, partindo as petições iniciais de modelos pré-elaborados, contendo a maioria de pedidos possível, e não do relato concreto trazido pelo trabalhador ao procurar o advogado. Assim, a petição inicial da ação é montada a partir do "modelo" do escritório e não dos pedidos trazidos pelo reclamante. Para ilustrar tal prática, apresenta-se caso real ocorrido em processo que tramitou no TRT da 4ª Região, em que fica demonstrada a adoção de "modelo do escritório", conforme alegação trazida em petição de recurso ordinário contra decisão que condenou a parte autora por litigância de má-fé, reproduzida em excerto contido na fundamentação do acórdão que analisou o caso:

Inconformada, a autora recorre dizendo não ter agido de má-fé, tendo efetuado o pedido relativo aos depósitos do FGTS por engano. Explica: [...] o objetivo era postular apenas os recolhimentos das diferenças de FGTS decorrentes da procedência dos pedidos de horas extras, desvio ou acúmulo de função e do adicional de insalubridade. **Ocorre que o procurador da reclamante montou a petição inicial com base em modelo utilizado pelo escritório.**<sup>13</sup> (grifo nosso)

---

<sup>12</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 161.

<sup>13</sup> RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário nº 0020828-93.2015.5.04.0021**. Sexta Turma. Relatora: Desembargadora Maria Cristina Schaan Ferreira, Porto Alegre, 9 jun. 2017.

No processo do trabalho atual, é prática corriqueira a cumulação de pedidos em uma única ação, impondo a prolação de várias sentenças em uma só, resultando, na maioria das vezes, que cada capítulo da sentença trata de uma questão independente dos demais, ou que ao menos poderia ser analisada de forma destacada, sem prejuízo. Em alguns casos, como as ações plúrimas, são incluídos na mesma ação, além de vários pedidos, vários reclamantes diferentes, conforme faculdade prevista no art. 842 da CLT<sup>14</sup>.

### **2.3.2 Complexidade suplantando a simplicidade**

Com a cumulação de todos os pedidos possíveis em uma mesma ação, a prática jurídica transformou, na maioria dos processos, as petições iniciais trabalhistas em peças complexas, que não contém apenas o relato da situação fática, o respectivo enquadramento legal e o pedido, mas trazem teses jurídicas, jurisprudência, argumentações retóricas e muitas possibilidades de enquadramento das situações possíveis daquele contrato de trabalho.

Dessa forma, a audiência trabalhista deixou de comportar a possibilidade de realização da defesa oral dos pedidos, tampouco produzir toda a prova do processo na mesma oportunidade. Assim, a audiência deixou de ocorrer de forma contínua e passou a ser dividida em duas etapas: (i) audiência inicial, em que as partes devem comparecer para tentativa inicial de conciliação e apresentação da defesa. Também são determinadas as diligências necessárias, como expedição de ofícios e realização de inspeções periciais. Porém, nesse momento não ocorre análise do mérito dos pedidos contidos na petição inicial, apenas é averiguada a extensão da prova necessária para o julgamento de todos os pedidos, em conjunto. Havendo regular desenvolvimento, com o comparecimento de ambas as partes, designa-se outra data para o prosseguimento da audiência; (ii) audiência de prosseguimento, quando são ouvidas as partes e colhidos os depoimentos das testemunhas, apresentação de razões finais e encerramento da instrução, com outra proposta, ao final, para tentativa de conciliação.

---

<sup>14</sup> “Art. 842 Sendo várias as reclamações e havendo identidade de matéria, poderão ser acumuladas num só processo, se se tratar de empregados da mesma empresa ou estabelecimento”. BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 26 mar. 2023.

No contexto da Justiça do Trabalho da 4ª Região, conforme orientação da Corregedoria Regional, as audiências iniciais devem ocorrer no prazo de 30 dias do ajuizamento da ação e a audiência de instrução no prazo de 180 dias após a primeira audiência. Esses são os prazos estimados, pois na prática, devido ao acúmulo de processos em algumas Varas do Trabalho, as audiências ocorrem em prazos, geralmente, muito maiores.

Além disso, considerando que a ciência processual se desenvolve majoritariamente tendo como objeto o processo civil, houve um movimento natural de transformação do processo trabalhista para ir se assemelhando ao processo comum, isso em seu componente formal, ou seja, petições, manifestações, despachos, sentenças e decisões passam a ter forma definida, requisitos de estrutura e formatação, pressupostos de admissibilidade e outras formalidades que principalmente a jurisprudência passou a impor.

Nesse cenário, a oralidade na prolação das decisões do juiz deixou de ser a regra, mostrando-se apenas como meio de condução da audiência, como referem Daniel Mitidiero e Alvaro de Oliveira sobre o processo civil, mas que da mesma forma ocorre com o processo do trabalho:

[...] razões de ordem prática, principalmente o excesso de trabalho dos magistrados, e ainda fatores culturais têm determinado o desvirtuamento total do sistema. De tal sorte, tornou-se regra a exceção de poder o debate oral ser substituído por memoriais escritos e a prolação de sentença escrita.<sup>15</sup>

Manoel Antônio Teixeira Filho também dedica um ponto de seu trabalho "Fontes e Princípios de Processo do Trabalho" para referir essa transformação:

O processo do trabalho vem se tornando, cada vez mais, complexo, notadamente, pela influência sobre ele exercida pelo processo civil. Essa complexidade passou a constituir-se a partir do momento em que se admitiram no processo do trabalho figuras transportadas do processo civil, como: reconvenção, ação de consignação em pagamento; ação de prestação de contas; ação monitória; ação anulatória; interditos proibitórios; recurso adesivo; embargos de terceiro; embargos à expropriação etc. Exigências como a da impugnação especificada dos fatos (CPC, art. 341), do prequestionamento, e outras, vieram a agravar este quadro. O que não se falar, então, em sede de recursos interponíveis ao TST (revista, embargos, agravo), assinalados por formalismos - muitas deles impostos pela própria jurisprudência - incompatíveis com a simplicidade que deveria ser, efetivamente, uma das características do processo do trabalho. Não

---

<sup>15</sup> ALVARO DE OLIVEIRA, Carlos Alberto; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Processo Civil**: teoria geral do processo civil e parte geral do direito processual civil. São Paulo: Atlas, 2010. v. 1. p. 83.

queremos ser fatalistas, todavia, parece-nos que a simplicidade, como princípio do processo do trabalho, configura-se, cada vez mais, como nostálgica lembrança de um tempo irreversível. As próprias "reclamações a termo" (CLT, art. 840, §2.º) escasseiam a cada momento. Some-se a isso a exigência de que os pedidos formulados na inicial devem ser líquidos (CLT, art. 840, 1º). E, em rigor, os recursos já não são interpostos por "simples petição" (CLT, art. 899, caput).<sup>16</sup>

## 2.4 AMPLITUDE PROBATÓRIA

Segundo também nos apresenta Daniel Mitidiero e Alvaro de Oliveira, em passagem na qual demonstram o objetivo da produção probatória:

[...] a prova constitui atividade que visa à verificação da verdade de afirmações formuladas pelas partes relativas, em geral, a fatos e, excepcionalmente, a normas jurídicas, que se realizam utilizando fontes as quais se levam ao processo por determinados meios. A verificação das afirmações é o resultado que se pretende alcançar com a prova. As partes narram os fatos e visam à prova das respectivas alegações com escopo bem determinado: induzir o juiz a considerar provada a narrativa empreendida.<sup>17</sup>

Na forma disposta na atual redação da CLT<sup>18</sup>, incumbe ao reclamante provar os fatos constitutivos de seu direito. Havendo vínculo formal de emprego, basta apresentar o contrato de trabalho registrado em sua CTPS para configurar a existência da obrigação de pagamento de salários em troca da prestação de trabalho. Quanto às provas relativas à documentação do contrato de trabalho, por caracterizar fato extintivo do direito do reclamante (no caso de pagamentos já satisfeitos), incumbem ao empregador, tendo em vistas as disposições do art. 464, que estabelece que o pagamento do salário deverá ser efetuado mediante recibo

---

<sup>16</sup> TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Fontes e Princípios do Direito Processual do Trabalho**. Cadernos de Processo do Trabalho n. 3. São Paulo: LTr, 2018. p. 100.

<sup>17</sup> ALVARO DE OLIVEIRA, Carlos Alberto; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Processo Civil: processo do conhecimento**. São Paulo: Atlas, 2012. v. 2. p. 52-53.

<sup>18</sup> "Art. 818 O ônus da prova incumbe: I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito; II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante. § 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído. § 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido. § 3º A decisão referida no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil". BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 26 mar. 2023.

assinado pelo empregado ou comprovante de depósito<sup>19</sup>, e também do art. 477<sup>20</sup>, determinando que na extinção do contrato de trabalho o empregador deverá entregar ao empregado os documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, bem como realizar o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação.

Portanto, nos casos de pagamento dos salários e verbas rescisórias, observando o princípio da proteção ao trabalhador e mitigando o ônus do tempo no processo, pode-se concluir que para atingir a cognição plena e exauriente, nada mais é necessário do que a comprovação documental dos respectivos pagamentos, caso não seja alegada a inexistência dos comprovantes por motivo diverso do inadimplemento.

## 2.5 POSSIBILIDADE DE JULGAMENTO PARCIAL

O processo judicial inicia por iniciativa da parte, segundo o princípio da demanda, mas se desenvolve também por impulso do juiz. Assim está previsto no art. 765 da CLT, dispondo que os juízos terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas.<sup>21</sup> Com essa base legal, é cabível que o juiz possa separar os pedidos do processo, fazendo o julgamento parcial de alguns pedidos e determinando o prosseguimento da instrução em relação aos demais.

Assim já é feito nos casos de julgamento de extinção parcial dos pedidos, sem resolução do mérito, quando alguns pedidos são extintos e o processo segue em relação aos demais. Um exemplo comum, no cotidiano do Foro Trabalhista de Porto

---

<sup>19</sup> “Art. 464 O pagamento do salário deverá ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado; em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou, não sendo esta possível, a seu rogo. Parágrafo único. Terá força de recibo o comprovante de depósito em conta bancária, aberta para esse fim em nome de cada empregado, com o consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho”. BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 26 mar. 2023.

<sup>20</sup> “Art. 477 Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo”. BRASIL, *op. cit.*

<sup>21</sup> “Art. 765 Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas”. BRASIL, *op. cit.*

Alegre, é a extinção dos pedidos relativos a acidente de trabalho, porquanto existente vara especializada com competência específica para julgar essa matéria<sup>22</sup>.

Além disso, e aplicando a mesma lógica vinculada aos princípios inquisitivo, da informalidade e da efetividade, também seria possível separar os pedidos maduros, que já tiverem prova suficiente nos autos ou que se tornarem incontroversos, pelos termos da defesa ou por confissão das partes obtida em interrogatório do juiz. Assim, tais pedidos estariam prontos para imediato julgamento e poderiam ser apreciados em separado dos demais, que seguiriam em instrução probatória até atingir a cognição plena e exauriente.

Sobre esse procedimento, as lições de Alvaro de Oliveira e Daniel Mitidiero esclarecem a possibilidade de adoção no processo civil:

O julgamento conforme o estado do processo constitui abreviação do procedimento comum ordinário, por desnecessidade de realização de todos os seus atos, tal como evidenciado pelo caso concreto. Trata-se de sumarização formal. Julga-se a causa no estado em que o processo se encontra, sem que seja preciso levá-lo adiante, em manifestação do princípio da adequação do processo.<sup>23</sup>

Também se almejaria aplicar o princípio da celeridade processual, considerando que nesses casos a cumulação dos pedidos, mesmo que resulte em economia de atos processuais, pode não ser útil para a solução mais célere e efetiva da demanda.

---

<sup>22</sup> A resolução administrativa nº 11/2005 do TRT4 definiu a 30ª Vara do Trabalho de Porto Alegre como Vara especializada para as ações que versarem sobre acidente do trabalho, a partir de 12 de setembro de 2005, inclusive em relação àquelas em que figure como parte pessoa jurídica de direito público, vedada a cumulação com pedidos de outra natureza. RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Órgão Especial. **Resolução administrativa nº 11/2005**. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/documento-ato/43206/ra20050011.pdf>. Acesso em: 26 mar. 2023.

<sup>23</sup> ALVARO DE OLIVEIRA, Carlos Alberto; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Processo Civil**: processo do conhecimento. São Paulo: Atlas, 2012. v. 2. p. 46.

### 3 PRINCÍPIOS DO PROCESSO DO TRABALHO

Os princípios do Direito do Trabalho constituem o fundamento do ordenamento jurídico do trabalho; assim sendo, não pode haver contradição entre eles e os preceitos legais. Estão acima do direito positivo, enquanto lhe servem de inspiração, mas não podem tornar-se independentes dele.<sup>24</sup>

O doutrinador Manoel Antonio Teixeira Filho ensina que os princípios são formulações genéricas, com caráter normativo e destinados a tornar compreensível a lógica da ordem jurídica, além de justificar essa mesma ordem ideologicamente. Também servem de fundamento para a interpretação ou criação de normas legais próprias. Ainda, podem ser apontados para motivar uma sentença, quando houver lacuna na lei analisada no caso pelo juiz.<sup>25</sup>

Os princípios dão suporte, sentido, harmonia e coerência às possibilidades de interpretação e aplicação das normas trazidas nas alegações das partes no processo. Segundo Mauro Schiavi<sup>26</sup>, os princípios têm força normativa e desempenham quatro funções principais: a) inspiradora do legislador; b) interpretativa; c) suprimimento de lacunas; d) sistematização do ordenamento, dando suporte a todas as normas jurídicas, possibilitando o equilíbrio do sistema.

Os princípios dão equilíbrio ao sistema jurídico e norteiam a interpretação na busca da real finalidade da lei, além de suprir as lacunas da legislação, por isso podemos perceber a importância desses mandamentos para um sistema processual.

Os princípios constitucionais do processo constam no rol do art. 5º da Constituição Federal, portanto constituem direitos fundamentais do cidadão, irradiando efeitos em todos os ramos do processo. Assim, também o processo do trabalho é subordinado aos princípios constitucionais e deve respeitar suas garantias. Porém, como ramo especializado, o processo do trabalho dispõe de princípios próprios, utilizando-se subsidiariamente os princípios processuais civis.<sup>27</sup>

---

<sup>24</sup> PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1993. p. 19-20.

<sup>25</sup> TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Fontes e Princípios do Direito Processual do Trabalho**. Cadernos de Processo do Trabalho n. 3. São Paulo: LTr, 2018. p. 23.

<sup>26</sup> SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 87.

<sup>27</sup> “Art. 769 Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título”. BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 26 mar. 2023.

Essa diferenciação se justifica em razão das peculiaridades do processo trabalhista e especialmente pelo caráter alimentar atribuído à maioria das postulações, tipificadas normalmente como verbas salariais. Esses princípios próprios fazem com que o processo trabalhista, como instrumento para a realização concreta do direito material, seja caracterizado principalmente pela simplicidade e celeridade, além de ser garantidor dos demais princípios do Direito do Trabalho, principalmente do princípio da proteção do trabalhador, que norteia e estrutura todo o direito trabalhista.

Apresentada essa breve introdução sobre os princípios, serão abordados a seguir apenas os princípios que interessam ao assunto proposto no presente trabalho ou que explicam alguns dos conceitos adotados.

### 3.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

O princípio da proteção é o parâmetro fundamental que orienta o Direito do Trabalho, que não tem por pressuposto a igualdade, propósito do Direito comum, mas busca a paridade de armas, amparando a parte hipossuficiente na relação jurídica trabalhista: o trabalhador. Então, o objetivo central dessa proteção é alcançar uma igualdade substancial, ao invés de assegurar igualdade jurídica entre as partes.

Como lembra Plá Rodriguez,

[...] historicamente, o Direito do Trabalho surgiu como consequência de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais conduzia a diferentes formas de exploração. Inclusive, mais abusivas e iníquas.<sup>28</sup>

Assim, o Direito do Trabalho tem como ponto de partida a presunção de que o trabalhador se encontra em posição desfavorável em relação ao empregador, nos aspectos econômico, técnico e probatório. Por isso, desenvolveram-se meios de correção para equilibrar essa disparidade e permitir que as partes demandem em igualdade de condições.

Um exemplo do princípio da proteção se materializa na distribuição do ônus da prova, ficando com o empregador a responsabilidade de comprovar

---

<sup>28</sup> PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1993. p. 30.

documentalmente o contrato de trabalho, considerando que possui condições mais favoráveis para realizar a produção e guarda dos documentos.

Outro exemplo cristalino é a regra do *in dubio, pro operario*, que deve ser aplicada na interpretação das normas, quando existindo diversas possibilidades de interpretação, deve ser adotada aquela mais favorável ao trabalhador. Também temos a regra da norma mais favorável, que desconsidera a possível hierarquia entre as várias normas aplicáveis a determinado fato ou relação jurídica, estabelecendo que prevalecerá a disposição da norma que for mais favorável ao trabalhador.

Ainda, é possível citar a regra da condição mais benéfica e diversos outros mecanismos de proteção estabelecidos no direito material do trabalho, como a irredutibilidade salarial, continuidade da relação de emprego, imediatidade das punições, necessidade de aviso prévio para a despedida etc.

Conforme menciona Mauro Schiavi,

[...] o trabalhador, quando vai à Justiça postular seus direitos, se encontra em posição desfavorável em face do tomador de seus serviços, nos aspectos econômico, técnico e probatório, pois o empregado dificilmente consegue pagar a um bom advogado, não conhece as regras processuais, e tem dificuldade em produzir as provas em juízo.<sup>29</sup>

Não bastaria, assim, a proteção material do Direito do Trabalho sem uma garantia de acesso à Justiça e principalmente de efetivação dessa proteção no desenvolvimento do processo, pois o empregador teria ainda como se beneficiar de sua vantagem econômica para impedir, desta feita com amparo judicial, eventual reparação da lesão cometida ao direito do trabalhador. Por isso, o Processo do Trabalho, como instrumento de concretização das garantias trabalhistas, é permeado de princípios próprios e dispositivos que garantem ao trabalhador demandar em Juízo com um mínimo de equilíbrio de condições com seu empregador, de forma a resguardar a função social do trabalho e a dignidade da pessoa humana, bem como ter acesso a uma solução justa do conflito, através da conciliação ou entrega completa da prestação jurisdicional, com julgamento e execução da sentença.

---

<sup>29</sup> SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 130.

Conforme destacado pelos doutrinadores e Juizes do Trabalho Jorge Luiz Souto Maior e Valdete Souto Severo:

A desigualdade da relação material, ademais, permite que o empregador tenha aquilo que, na teoria processual, se denomina "autotutela", ou seja, o empregador tem o poder de tutelar, por ato unilateral, o seu interesse, impondo ao empregado determinados resultados fático-jurídicos. Se o empregado não comparece ao trabalho, o empregador desconta seu salário; se se atrasa, também. Se o empregado age de modo que não atenda à expectativa do empregador este, mesmo que o direito, em tese, não lhe permita fazê-lo, multa, adverte e até dispensa o empregado. O empregador, portanto, não precisa da tutela do Estado para a satisfação de seu interesse.

O mesmo, no entanto, não ocorre com o empregado que, diante da supressão de seus direitos, por ato do empregador, precisa, necessariamente, se socorrer da via processual. Se os direitos trabalhistas são essencialmente direitos dos trabalhadores e se o processo serve à efetivação desses direitos, resta evidenciado que o processo do trabalho é muito mais facilmente visualizado como um instrumento a serviço da classe trabalhadora. Trata-se de um instrumento pelo qual os trabalhadores tentam fazer valer os direitos que entendem tenham sido suprimidos pelo empregador. E se o processo do trabalho tem essa finalidade real, é evidente que os institutos processuais trabalhistas não podem constituir empecilho ao propósito do processo. Como facilitadores do acesso à ordem jurídica justa, e não como obstáculos, os institutos processuais trabalhistas (petição inicial, distribuição do ônus da prova, recursos, execução - hoje, cumprimento da sentença), devem ser analisados e aplicados de modo a garantir a eficácia do Direito do Trabalho.

Para cumprimento dessa instrumentalidade, não se pode ter resistência em aplicar no processo do trabalho o princípio da proteção que justifica e legitima o Direito do Trabalho, e todas as suas decorrências. Esse princípio parte do reconhecimento da desigualdade material entre as partes, conferindo ao trabalhador uma racionalidade protetiva. Ora, se o Direito do Trabalho é protetivo para conferir eficácia aos direitos e se os direitos trabalhistas, quando resistidos pelo empregador, só se tornam efetivos pela via processual, é mais que evidente que esta via, a do processo, deve se guiar pelos mesmos princípios extraídos da racionalidade protetiva, pois do contrário seria o mesmo que negar aos direitos trabalhistas a possibilidade de realização concreta.<sup>30</sup>

Assim, o maior princípio do Direito do Trabalho e do Processo do Trabalho é o da proteção, dos quais derivam, justificam-se, interpretam-se e se aplicam os demais princípios específicos deste ramo do direito processual.

### 3.2 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO E INTANGIBILIDADE DO SALÁRIO

---

<sup>30</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. **O Processo do Trabalho como Instrumento do Direito do Trabalho e as Ideias Fora de Lugar do Novo CPC**. São Paulo: LTr, 2015. p. 9.

O salário é a garantia de sustento do trabalhador e da sua família, sendo a principal verba alimentar da relação trabalhista. Corresponde à principal contraprestação da força de trabalho entregue pelo indivíduo na relação com o empregador, que fica obrigado a pagar salário. Além disso, deve ser uma das prioridades do aparato estatal a proteção do salário, enquanto garantia fundamental do trabalhador, conforme disposto na Constituição Federal, quando trata das garantias e direitos sociais:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.<sup>31</sup>

O princípio da proteção ao salário é uma das principais garantias existentes no Direito do Trabalho, sendo fundamental sua efetiva tutela, devido à essência alimentar dessa verba. Maurício Godinho Delgado refere que:

[...] o princípio da intangibilidade salarial estabelece que esta parcela justralhista merece garantias diversificadas da ordem jurídica, de modo a assegurar seu valor, montante e disponibilidade em benefício do empregado. Este merecimento deriva do fato de considerar-se ter o salário caráter alimentar, atendendo, pois, a necessidades essenciais do ser

---

<sup>31</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 26 mar. 2023.

humano. [...] a pessoa física que vive fundamentalmente de seu trabalho empregatício proverá suas necessidades básicas de indivíduo e de membro de uma comunidade familiar (alimentação, moradia, educação, saúde, transporte etc.) com o ganho advindo desse trabalho: seu salário. A essencialidade dos bens a que se destinam o salário do empregado, por suposto, é que induz à criação de garantias fortes e diversificadas em torno da figura econômico-jurídica.<sup>32</sup>

Segundo apresenta a jurista e Professora Carmen Camino,

[...] no âmbito da relação de emprego, o empregado não corre riscos econômicos. É prestador de trabalho e, em troca, torna-se credor de salário. O empregador assume os riscos do empreendimento econômico e os suporta com exclusividade, independentemente das vicissitudes que, eventualmente, venha a enfrentar na condução de sua empresa. Vale dizer: a pretexto de dificuldades econômicas, não se exime nem da prestação salarial, nem da mora que possa advir do atraso de seu pagamento.<sup>33</sup>

Assim, não pode ser admitido que o trabalhador seja privado de seu salário e correspondente meio de subsistência, devendo juridicamente, e também processualmente, ser assegurado o seu pagamento no tempo adequado, para garantia inclusive de sua dignidade enquanto ser humano e provedor da família.

### 3.3 PRINCÍPIO INQUISITIVO

Conhecido também por princípio inquisitório ou do impulso oficial, é o princípio que confere ao juiz o papel de impulsionar o processo, buscando a solução do litígio. Dispõe o art. 2º do CPC que o processo começa por iniciativa da parte e se desenvolve por impulso oficial<sup>34</sup>. Esse princípio é comum tanto ao processo do trabalho, quanto ao processo civil; no entanto, o grau do caráter inquisitivo do processo do trabalho é bem mais elevado e determinante em comparação ao do processo civil.

O juiz deve conduzir os atos e orientar as partes para impulsionar o processo em direção ao seu objetivo final, que é a obtenção da efetiva tutela jurisdicional. O

---

<sup>32</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 205.

<sup>33</sup> CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Síntese, 2003. p. 254.

<sup>34</sup> “Art. 2º O processo começa por iniciativa da parte e se desenvolve por impulso oficial, salvo as exceções previstas em lei”. BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/13105.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13105.htm). Acesso em: 26 mar. 2023.

processo deve ter um sentido de tramitação que evite a ocorrência de retrocessos, aplicando-se, para esse fim, o instituto da preclusão.<sup>35</sup>

Na CLT, os arts. 765<sup>36</sup> e 852-D<sup>37</sup> ilustram o princípio inquisitivo, dispondo o primeiro que os Juízos e Tribunais do Trabalho possuem ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas; e no segundo, que o juiz dirigirá o processo com liberdade para determinar as provas a serem produzidas, considerando o ônus probatório de cada litigante, podendo limitar ou excluir as que considerar excessivas, impertinentes ou protelatórias, bem como apreciá-las e dar especial valor às regras de experiência comum ou técnica.

Já no CPC, o art. 370 autoriza o juiz a determinar, de ofício, as provas que entende necessárias à instrução do processo, podendo indeferir as diligências inúteis ou protelatórias, o que demonstra a liberdade na condução do processo que é conferida ao juiz por meio desse princípio.<sup>38</sup>

#### 3.4 PRINCÍPIO DA COOPERAÇÃO

As partes muitas vezes têm posições divergentes no processo, naturalmente, por ocuparem posições antagônicas na demanda, cada qual defendendo seus próprios interesses. Entretanto, o processo civil induz uma tendência de cooperação entre as partes e o juiz para uma melhor condução do processo, buscando garantir igualdade e paridade de armas entre as partes e imprimir maior celeridade e efetividade da tutela jurisdicional.

---

<sup>35</sup> Preclusão: obrigatoriedade de ser observado o momento processual oportuno para a prática de determinados atos, sob pena de perda da faculdade processual.

<sup>36</sup> "Art. 765 Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas". BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 26 mar. 2023.

<sup>37</sup> "Art. 852-D: O juiz dirigirá o processo com liberdade para determinar as provas a serem produzidas, considerado o ônus probatório de cada litigante, podendo limitar ou excluir as que considerar excessivas, impertinentes ou protelatórias, bem como para apreciá-las e dar especial valor às regras de experiência comum ou técnica". *Ibidem*.

<sup>38</sup> "Art. 370 Caberá ao juiz, de ofício ou a requerimento da parte, determinar as provas necessárias ao julgamento do mérito. Parágrafo único. O juiz indeferirá, em decisão fundamentada, as diligências inúteis ou meramente protelatórias". BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm). Acesso em: 26 mar. 2023.

Nesse sentido, dispõe o art. 6º do CPC que “todos os sujeitos do processo devem cooperar entre si para que se obtenha, em tempo razoável, decisão de mérito justa e efetiva”<sup>39</sup>.

Segundo Mauro Schiavi, o Juiz também passa a ter mais deveres e uma participação mais intensa no modelo cooperativo de processo, devendo prestar auxílio e esclarecimento às partes, bem como preveni-las sobre os efeitos de determinadas posturas processuais.<sup>40</sup> Deve-se esperar uma atuação das partes com lealdade e boa-fé, sendo consideradas como litigância de má-fé e devidamente punidas as manifestações e posturas protelatórias, que atentem contra a verdade dos fatos, que demonstrem resistência ao andamento do feito ou que provoquem incidentes infundados.<sup>41</sup>

### 3.5 PRINCÍPIO DA EFETIVIDADE PROCESSUAL

O Princípio da Efetividade Processual estabelece que o processo do trabalho deve assegurar o objetivo a que se destina, incluindo a efetiva reparação do dano alegado pelo reclamante. É a necessidade de se efetivar a entrega da tutela jurisdicional.

Espera-se que a concretização desse princípio seja almejada sobre todo o ordenamento processual, pois é, em síntese, o alcance do objetivo principal do processo judicial. Porém, a sua importância se destaca no processo do trabalho, diante da natureza alimentar das verbas pleiteadas.

A busca da efetividade do processo inspira a maior parte dos princípios do direito processual trabalhista, objetivando que a tutela jurisdicional seja ágil e entregue adequadamente ao jurisdicionado. Ademais, essa busca fica clara em alguns institutos próprios, como, por exemplo, o depósito recursal, exigência para acessar o segundo grau de jurisdição e que tem como objetivo garantir uma possível

---

<sup>39</sup> *Ibidem*.

<sup>40</sup> SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 117.

<sup>41</sup> Art. 80 do CPC e Art. 793-B da CLT com idêntica redação: “Considera-se litigante de má-fé aquele que: I - deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso; II - alterar a verdade dos fatos; III - usar do processo para conseguir objetivo ilegal; IV - opuser resistência injustificada ao andamento do processo; V - proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo; VI - provocar incidente manifestamente infundado; VII - interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório”. BRASIL, *op. cit.*

execução futura, garantindo, assim, uma mínima efetividade na execução da sentença prolatada.

Podemos citar, inclusive, como meio de implementação da efetividade no processo do trabalho, a obrigatoriedade de garantia do juízo para oposição dos Embargos à Execução. Ainda, as tentativas de resolução do litígio por meio da conciliação, bem como a liberdade do magistrado para determinar as diligências que entende como necessárias ao desenvolvimento do curso do processo, consagrando a aplicação do princípio inquisitivo.

### 3.6 PRINCÍPIO DA CELERIDADE

O princípio da celeridade está vinculado à garantia fundamental constitucional que determina a duração razoável do processo, prevista no inciso LXXVIII do art. 5º da Constituição Federal, que roga: "a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação"<sup>42</sup>. Busca garantir que não sejam adotadas dilações indevidas no curso do processo.

Em busca da razoável duração do processo é que se tem a imposição de celeridade no trâmite processual. Assim, a celeridade processual se reveste de um caráter de garantia constitucional fundamental. Sob a ótica desse princípio, a jurisdição deve ser prestada pelo Estado em tempo razoável, de forma célere e também efetiva.

Especialmente no processo do trabalho, a celeridade tem maior importância, principalmente quando são postuladas parcelas salariais ou rescisórias em atraso, pois o trabalhador deve receber rapidamente as verbas que lhe são devidas, visto que possuem natureza alimentar e, portanto, natural urgência.

Como já mencionado, o art. 765 da CLT dispõe expressamente que os juízos e Tribunais do Trabalho velarão pelo andamento rápido das causas, reforçando a disposição constitucional acerca da busca pela celeridade processual.

Naturalmente, a busca pela maior celeridade não pode representar ofensa às garantias constitucionais asseguradas aos litigantes, como o devido processo legal, o contraditório e a ampla defesa.

---

<sup>42</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 26 mar. 2023.

Logo, pode-se entender como "duração razoável" da tramitação processual aquela que, sem desprezar o anseio de celeridade na entrega da prestação jurisdicional, permita às partes exercer os direitos processuais que a Constituição da República lhes outorga.

Em um Estado Democrático de Direito a rapidez na solução dos conflitos de interesses não pode estar dissociada do respeito a essas garantias. Não fosse assim, uma das formas mais eficientes de obter-se tal celeridade seria proibindo o exercício de qualquer defesa, pelo réu. A razoabilidade na duração do processo, conquanto seja um princípio de ordem geral, haverá de ser estabelecida pelo magistrado em cada caso concreto, conforme as peculiaridades deste. Na Justiça do Trabalho, há processos que permitem uma tramitação efetivamente rápida, que, muitas vezes, nem sequer requerem instrução oral; outros, porém, exigem uma instrução aprofundada, exaustiva, envolvendo, inclusive, exames periciais.<sup>43</sup>

Outra demonstração da busca pela celeridade no processo do trabalho se apresenta na tentativa de resolução dos conflitos trabalhistas por meio da conciliação, consagrada no art. 764 da CLT, quando dispõe que “os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação”<sup>44</sup>, devendo os juízes empregar sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos. Na prática, vemos que considerável parte dos processos são resolvidos através da conciliação já na audiência inicial, reduzindo-se a duração do tempo de tramitação do processo e garantindo uma solução eficaz para a demanda.

### 3.7 PRINCÍPIO DA ECONOMIA DOS ATOS PROCESSUAIS

O princípio da economia dos atos processuais é empregado como auxiliar do princípio da celeridade processual, tendo como objetivo a racionalidade na tramitação do processo, adotando o mínimo de atividades processuais. Isso porque, com a economia dos atos processuais, atinge-se uma dinâmica processual com intuito de aumentar a celeridade.

Conforme ensina Bezerra Leite, o princípio da economia processual consiste em:

---

<sup>43</sup> TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Fontes e Princípios do Direito Processual do Trabalho**. Cadernos de Processo do Trabalho n. 3. São Paulo: LTr, 2018. p. 50-51.

<sup>44</sup> BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 26 mar. 2023.

[...] obter da prestação jurisdicional o máximo de resultado com o mínimo de atos processuais, evitando-se dispêndios desnecessários de tempo e dinheiro para os jurisdicionados. O princípio da economia processual autoriza o juiz a aproveitar ao máximo os atos processuais já praticados.<sup>45</sup>

### 3.8 PRINCÍPIO DA INFORMALIDADE

O princípio da informalidade orienta a atenuação dos rigores formais do processo, determinando a prevalência do conteúdo sobre a forma, para que o processo não represente um obstáculo para a concretização da justiça, pois a existência do processo não é um fim em si mesmo, mas um instrumento de realização do direito.

Esse princípio não autoriza que o processo deixe de seguir determinados padrões formais, mas relativiza a forma do ato quando sua finalidade é alcançada por outro meio, pois o estabelecimento de padrões não deve dificultar a concretização do direito. Assim, especialmente no processo do trabalho, deve ser considerada a prevalência do princípio da informalidade dos atos, levando em conta especialmente que as partes podem participar pessoalmente do processo, prescindindo do acompanhamento técnico de um advogado.

Um exemplo aplicado da informalidade dos atos processuais é a possibilidade prevista no art. 791, § 3º, da CLT, autorizando que a constituição de procurador com poderes para o foro em geral poderá ser efetivada, mediante simples registro em ata de audiência, a requerimento verbal do advogado interessado, com anuência da parte representada.<sup>46</sup>

### 3.9 PRINCÍPIO DA SIMPLICIDADE

O princípio da simplicidade instrumentaliza o princípio da informalidade, ao prescrever que o processo seja simples, sem atos desnecessariamente formais, que possam ser praticados pela própria parte, mesmo sem assistência técnica de um advogado. Objetiva-se um processo simples e flexível, que possa ser acompanhado

---

<sup>45</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 97.

<sup>46</sup> BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 26 mar. 2023.

e compreendido pelas partes. Além de tudo, concretiza-se o acesso à justiça e à prestação jurisdicional.

Já no dispositivo da CLT que trata da petição inicial, fica claro o objetivo de simplicidade do processo trabalhista, pois a reclamação precisa conter não mais que a breve exposição dos fatos.<sup>47</sup> Da mesma forma, na parte dos recursos, que podem ser interpostos por simples petição.<sup>48</sup>

A simplicidade, para além da forma, também se apresenta no conteúdo das manifestações. Não é exigido um detalhamento rigoroso nos pedidos e fundamentações, apenas que o pedido e alegações sejam logicamente compreensíveis e tragam minimamente o relato dos fatos determinantes. Inclusive na apreciação das preliminares de inépcia da petição, verifica-se na jurisprudência um esforço para se aplicar o princípio da simplicidade, além do princípio da proteção.

Até mesmo com alterações na CLT decorrentes da reforma trabalhista, realizada através da Lei nº 13.467/2017, passando a ser exigido que o pedido deve ser certo, determinado e com indicação de seu valor, o entendimento da jurisprudência é que o princípio da simplicidade condiciona que o valor dos pedidos deve ser uma mera estimativa, conforme passagem que consta em julgado advindo do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região:

Aponto que a regra do Processo do Trabalho trazida pela reforma trabalhista não revogou a disposição do art. 2º, § 2º, da Lei n. 5.584/1970, a qual estabelece como dever do Juiz fixar os valores quando regula as questões referentes ao valor da causa. Portanto, deve ser considerado, ainda, a aplicação do princípio da simplicidade no processo do trabalho, o que justifica a atribuição de valor pela parte reclamante quando do ajuizamento da reclamatória como mera estimativa. Cabe ao Julgador, após colher os elementos de prova e sopesar a totalidade de ocorrências da relação jurídica, na hipótese de dano extrapatrimonial, concluir por importe que implique na imposição penalização apta a obstar a continuidade de atitude lesiva pelo empregador. Esclareço, ainda, que mesmo a estimativa de valores demandará da parte reclamante e de seu patrono trabalho igual ao de uma liquidação, bem como a posse dos mesmos documentos e informações, o que, por vezes, apenas é atingido com a instrução processual, bem como se afasta do princípio da simplicidade inerente ao Processo do Trabalho. Concluo, assim, que a estimativa dada pela parte

---

<sup>47</sup> “Art. 840 A reclamação poderá ser escrita ou verbal. § 1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante”. *Ibidem*.

<sup>48</sup> “Art. 899 Os recursos serão interpostos por simples petição e terão efeito meramente devolutivo, salvo as exceções previstas neste Título, permitida a execução provisória até a penhora”. *Ibidem*.

reclamante aos pedidos quando do ajuizamento da reclamatória não é fator a limitar a apuração das verbas trabalhistas deferidas na demanda.<sup>49</sup>

A própria essência do Processo do Trabalho, fundada no princípio da proteção e do acesso à justiça, permitindo a atuação direta das partes em juízo, exige que o processo seja mais simples e com exigências burocráticas menos complexas que o Processo Civil, destinado quase exclusivamente para a atuação dos advogados.

### 3.10 PRINCÍPIO DA ORALIDADE

Segundo Mauro Schiavi, o princípio da oralidade é próprio do Direito Processual Civil, embora ele tenha maior destaque no Processo do Trabalho, pois esse é, nitidamente, um procedimento de audiência e de partes.<sup>50</sup> Conforme previsão da CLT, poderão ser aduzidas oralmente tanto a petição inicial<sup>51</sup>, no momento do ajuizamento da ação, como a defesa<sup>52</sup>, os interrogatórios, as razões finais<sup>53</sup> e a decisão, essas durante a audiência de julgamento.

O princípio da oralidade vai além da verbalização das manifestações e argumentos, mas se refere também ao diálogo e imediatidade de comunicação das decisões do juiz proferidas em audiência.

Segundo Manoel Antônio Teixeira Filho:

É, todavia, na audiência que o princípio da oralidade encontra o seu momento de culminância. Assim dizemos porque, nessa oportunidade, o interrogatório das partes, a inquirição das testemunhas, as perguntas (ou reperguntas, segundo a praxe) formuladas pelos advogados, assim como os requerimentos, as contraditas, os protestos, as razões finais etc. são efetuadas de maneira oral, sendo certo que o magistrado as aprecia pela mesma forma. Mais uma vez, devemos observar que todas essas manifestações orais constarão da ata, que

---

<sup>49</sup> RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário nº 0020601-69.2021.5.04.0029**. Oitava Turma. Relatora: Desembargadora Brígida Joaquina Charão Barcelos, Porto Alegre, 13 out. 2022.

<sup>50</sup> SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 115.

<sup>51</sup> “Art. 840 A reclamação poderá ser escrita ou verbal”. BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 26 mar. 2023.

<sup>52</sup> “Art. 847 Não havendo acordo, o reclamado terá vinte minutos para aduzir sua defesa, após a leitura da reclamação, quando esta não for dispensada por ambas as partes”. *Ibidem*.

<sup>53</sup> “Art. 850 Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente de 10 (dez) minutos para cada uma. Em seguida, o juiz ou presidente renovará a proposta de conciliação, e não se realizando esta, será proferida a decisão”. *Ibidem*.

constitui o instrumento formal de documentação dos principais episódios verificados em audiência. [...] A oralidade contribui para a celeridade do procedimento, ao passo que a forma escritural tende retardá-lo, a torná-lo mais formal e, o que é pior, a incentivar o formalismo, que é uma deturpação da função social do processo.<sup>54</sup>

A imediatidade do contato do juiz com as partes na audiência favorece o esclarecimento das questões nebulosas da lide, bem como o esclarecimento acerca das posições de cada parte na produção da prova e o convencimento das vantagens de se obter uma solução negociada entre as partes através da conciliação.

Sobre o contato com as partes e a oralidade, Valdete Severo e Jorge Souto Maior indicam que a presença das partes em audiência é fundamental, conforme previsão expressa do art. 843 da CLT<sup>55</sup>, e está diretamente ligada ao princípio da oralidade, de que se reveste o processo do trabalho, sendo fundamental que o juiz conheça os litigantes e tenha a oportunidade de ouvi-los, esclarecendo dúvidas, descobrindo os fatos e reconhecendo as questões envolvidas no litígio.<sup>56</sup>

A audiência representa o momento de produção das provas orais (interrogatório das partes, oitiva de testemunhas, obtenção de confissões reais e fictas). É também na audiência que o réu oferecerá resposta que, tradicionalmente, vem sendo apresentada por escrito, apesar de ainda haver previsão na CLT sobre a defesa oral.<sup>57</sup>

### 3.11 PRINCÍPIO DA CONCENTRAÇÃO DOS ATOS EM AUDIÊNCIA

Esse princípio é um desdobramento dos princípios da celeridade e da economia de atos processuais, objetivando tornar o processo trabalhista mais célere. Esse princípio dispõe que os atos devem ser concentrados, na medida do possível, em um único momento.

---

<sup>54</sup> TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009. v. I. p. 64.

<sup>55</sup> “Art. 843 Na audiência de julgamento deverão estar presentes o reclamante e o reclamado, independentemente do comparecimento de seus representantes salvo, nos casos de Reclamatórias Plúrimas ou Ações de Cumprimento, quando os empregados poderão fazer-se representar pelo Sindicato de sua categoria”. BRASIL, *op. cit.*

<sup>56</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. **O Processo do Trabalho como Instrumento do Direito do Trabalho e as Ideias Fora de Lugar do Novo CPC**. São Paulo: LTr, 2015. p. 40-41.

<sup>57</sup> “Art. 847 Não havendo acordo, o reclamado terá vinte minutos para aduzir sua defesa, após a leitura da reclamação, quando esta não for dispensada por ambas as partes”. BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 26 mar. 2023.

No processo trabalhista, o princípio da concentração de atos processuais é principalmente manifestado nos dispositivos relativos à realização da audiência, previstos nos artigos 843<sup>58</sup> a 852 da CLT. A previsão legal é de que as partes devem estar presentes na audiência, acompanhados de suas testemunhas e apresentando as provas que pretendem produzir.<sup>59</sup> O juiz deverá propor a conciliação no início<sup>60</sup> da audiência e novamente ao final, após as razões finais<sup>61</sup>. Restando inexitosa a primeira tentativa de conciliação, seguirá a audiência com a apresentação da defesa por parte da reclamada<sup>62</sup> e logo segue-se à instrução do processo, com o interrogatório dos litigantes, caso o juiz ou as partes entendam pertinente, e das testemunhas<sup>63</sup>. Após, abre-se o momento para as partes aduzirem razões finais e, caso não seja aceita a conciliação na segunda proposta, o juiz deverá proferir a sentença na imediata sequência da audiência.

Por fim, materializando o princípio da concentração, os tramites de instrução e julgamento da reclamação serão resumidos em ata, na qual constará também a íntegra da decisão<sup>64</sup> e da qual as partes ficam imediatamente cientes<sup>65</sup>.

Ou seja, pelo rito da audiência previsto na CLT, inspirado no princípio da concentração dos atos processuais, deveria ocorrer a tentativa de conciliação, a apresentação da defesa e provas, a instrução e o julgamento da causa, desenvolvendo-se em um único momento a quase totalidade dos atos processuais ordinários.

---

<sup>58</sup> “Art. 843 Na audiência de julgamento deverão estar presentes o reclamante e o reclamado, independentemente do comparecimento de seus representantes, salvo, nos casos de Reclamatórias Plúrimas ou Ações de Cumprimento, quando os empregados poderão fazer-se representar pelo Sindicato de sua categoria”. *Ibidem*.

<sup>59</sup> “Art. 845 O reclamante e o reclamado comparecerão à audiência acompanhados das suas testemunhas, apresentando, nessa ocasião, as demais provas”. *Ibidem*.

<sup>60</sup> “Art. 846 Aberta a audiência, o juiz ou presidente propondá a conciliação”. *Ibidem*.

<sup>61</sup> “Art. 850 Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente de 10 (dez) minutos para cada uma. Em seguida, o juiz ou presidente renovará a proposta de conciliação, e não se realizando esta, será proferida a decisão”. *Ibidem*.

<sup>62</sup> “Art. 847 Não havendo acordo, o reclamado terá vinte minutos para aduzir sua defesa, após a leitura da reclamação, quando esta não for dispensada por ambas as partes”. *Ibidem*.

<sup>63</sup> “Art. 848 Terminada a defesa, seguir-se-á a instrução do processo, podendo o presidente, *ex officio* ou a requerimento de qualquer juiz temporário, interrogar os litigantes. § 1º - Findo o interrogatório, poderá qualquer dos litigantes retirar-se, prosseguindo a instrução com o seu representante. § 2º - Serão, a seguir, ouvidas as testemunhas, os peritos e os técnicos, se houver”. BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 26 mar. 2023.

<sup>64</sup> “Art. 851 Os trâmites de instrução e julgamento da reclamação serão resumidos em ata, de que constará, na íntegra, a decisão”. *Ibidem*.

<sup>65</sup> “Art. 852 Da decisão serão os litigantes notificados, pessoalmente, ou por seu representante, na própria audiência. No caso de revelia, a notificação far-se-á pela forma estabelecida no § 1º do art. 841”. *Ibidem*.

#### 4 SANEAMENTO DA AÇÃO – CONCEITO

Como conceito geral, realizar o saneamento da ação significa que o juiz deve resolver as questões processuais pendentes para dar prosseguimento ao processo com a instrução ou julgamento da causa, ou seja, organizar de ofício o processo.

Segundo Galeno Lacerda, em sua memorável obra "Despacho Saneador",

[...] podemos conceituar o despacho saneador como a decisão proferida logo após a fase postulatória, na qual o juiz, examinando a legitimidade da relação processual, nega ou admite a continuação do processo ou da ação, dispondo, se necessário, sobre a correção de vícios sanáveis. Como ato de decisão, possui conteúdo declaratório e volitivo. Tem por objeto matéria que exige pronunciamento de ofício, mas poderá versar também questões provocadas pela parte. De ofício, deverá o juiz investigar se coexistem as condições da ação e os pressupostos processuais que admitam exame oficioso, e ordenar o suprimento de nulidades sanáveis e irregularidades. Mediante solicitação da parte, além destas questões, poderá julgar outras relativas ao processo e também ao mérito.<sup>66</sup>

No processo do trabalho, o juiz está autorizado a realizar o saneamento do processo, sendo inclusive um dever, conforme disposto no art. 765 da CLT, quando estabelecido que "os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas"<sup>67</sup>.

O saneamento da ação se consubstancia na atuação do juiz após conhecer a defesa do reclamado, analisando a existência dos pressupostos processuais e de condições de ação, arguindo sobre os fatos alegados pelas partes e determinando a extensão da controvérsia e as provas necessárias, deixando o processo pronto para que a fase probatória seja iniciada, ou, caso não haja a necessidade de produção de mais provas, realize o julgamento, no estado em que se encontra a ação.

No processo comum, essa atividade de saneamento do processo está devidamente prevista, e inclusive descrita, no art. 357 do CPC:

Não ocorrendo nenhuma das hipóteses deste Capítulo, deverá o juiz, em decisão de saneamento e de organização do processo:  
I - resolver as questões processuais pendentes, se houver;

<sup>66</sup> LACERDA, Galeno. **Despacho Saneador**. Porto Alegre: Fabris, 1985. p. 7-8.

<sup>67</sup> BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 26 mar. 2023.

- II - delimitar as questões de fato sobre as quais recairá a atividade probatória, especificando os meios de prova admitidos;
- III - definir a distribuição do ônus da prova, observado o art. 373 ;
- IV - delimitar as questões de direito relevantes para a decisão do mérito;
- V - designar, se necessário, audiência de instrução e julgamento.<sup>68</sup>

Inclusive, há previsão de que o saneamento seja realizado com a cooperação das partes, em audiência, conforme disposto no § 3º do mesmo artigo:

Se a causa apresentar complexidade em matéria de fato ou de direito, deverá o juiz designar audiência para que o saneamento seja feito em cooperação com as partes, oportunidade em que o juiz, se for o caso, convidará as partes a integrar ou esclarecer suas alegações.<sup>69</sup>

Ressalta-se que o saneamento previsto no art. 357, do CPC, ocorre sucessivamente às possibilidades previstas nos arts. 354 a 356 do mesmo capítulo ao qual está integrado, que trata do julgamento conforme o estado do processo, nas hipóteses de extinção, julgamento antecipado do mérito e julgamento antecipado parcial do mérito.

Nos comentários sobre o CPC, Marinoni, Arenhart e Mitidiero analisam o despacho saneador previsto no processo comum e a organização do processo em colaboração com as partes, esclarecendo que

[...] depois de realizado o contraditório entre as partes, e não sendo o caso de julgar o processo no estado em que se encontra, tem-se que proceder à organização do processo, isto é, tem-se que sanear o processo e prepará-lo para a instrução e o respectivo julgamento. Nosso Código fala a respeito em "saneamento e organização do processo" (art. 357 CPC), mas é certo que melhor seria falar aí apenas em organização do processo - saneamento e preparação são atividades que nele se realizam a fim de organizá-lo para que se possa seguir adiante rumo à prestação da tutela jurisdicional. Tradicionalmente em nosso sistema, toda a atividade de organização do processo era tratada sob o nome de saneamento da causa e era realizada de forma concentrada e escrita mediante o chamado despacho saneador. O despacho saneador era o ato com que o juiz examinava a existência de óbices processuais capazes de impedir a apreciação do mérito da causa, tomava providências para delimitar as questões litigiosas entre as partes e deliberava a respeito dos meios de prova. Com as reformas do direito anterior, o direito brasileiro evoluiu para a organização do processo de forma concentrada e oral.<sup>70</sup>

---

<sup>68</sup> BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015.** Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm). Acesso em: 26 mar. 2023.

<sup>69</sup> *Ibidem*.

<sup>70</sup> MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. **Novo Código de Processo Civil comentado.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. p. 468.

#### 4.1 OBJETIVOS DO SANEAMENTO SEGUNDO GALENO LACERDA

O Desembargador e célebre professor da Faculdade de Direito da UFRGS, Galeno Lacerda, abre sua obra "Despacho Saneador" afirmando que

[...] todo processo implica ônus para as partes. Se não aforar o pedido, arrisca-se o autor a jamais ver satisfeita sua pretensão. Se não exercer a defesa, o réu corre o risco de perder a causa.<sup>71</sup>

E as pretensões realizam-se no processo, mediante prestação jurisdicional, havendo trabalho, custos e prejuízos para as partes e para o juiz. Nesse contexto, a economia processual visa a proclamar o direito com o menor gravame possível.

Segue Lacerda ensinando que

[...] o despacho saneador é dos marcos mais avançados dessa aspiração. Colocado logo após a fase postulatória, no processo jurisdicional de conhecimento, por meio dele decide o juiz questões relativas à legitimidade da relação processual. Dessa forma, pode ordenar o suprimento oportuno de vícios sanáveis, e extinguir, no nascedouro, processos de constituição maculada por defeito irremediável, ou não sanado.<sup>72</sup>

Entendia que além dessas questões dos pressupostos processuais e condições da ação, poderia também ser julgadas outras relativas ao mérito. Quanto à prova, afirma que

[...] sanear a prova significa delimitar-lhe o objeto, como se pratica nos sistemas orais clássicos, com a finalidade de preparar a audiência principal. Pode-se, mesmo, afirmar que, naqueles sistemas, é esta missão preponderante na atividade saneadora do juiz.<sup>73</sup>

E prossegue afirmando o dever de o juiz realizar o saneamento do processo:

Com efeito, o órgão judicial deve inspecionar de ofício o processo, para saneá-lo de qualquer vício ou irregularidade. Essa obrigação oficiosa do juiz antes da instrução é que distingue o despacho saneador das decisões interlocutórias de objeto semelhante previstas em nossas leis processuais antigas, as quais não impunham ao juiz o mesmo dever, e submetiam a provisão, naquela altura do procedimento, à iniciativa das partes. Afirmou ainda que o sistema oral traz consigo a imediação, e esta é que favorece, na prática, a solução liminar das questões prévias.<sup>74</sup>

---

<sup>71</sup> LACERDA, Galeno. **Despacho Saneador**. Porto Alegre: Fabris, 1985. p. 5.

<sup>72</sup> *Ibidem*, p. 6.

<sup>73</sup> *Ibidem*, p. 14.

<sup>74</sup> LACERDA, Galeno. **Despacho Saneador**. Porto Alegre: Fabris, 1985. p. 94.

Ou seja, deve o juiz atuar de ofício e ativamente para sanar irregularidades e dar o melhor rumo ao processo, não ficando adstrito às eventuais alegações provocadas pelas partes.

#### 4.2 SANEAMENTO HISTORICAMENTE REALIZADO EM AUDIÊNCIA, DE FORMA ORAL

Para ilustrar a inteligência do saneamento realizado de forma oral no processo, Galeno Lacerda relembra que o procedimento não é novidade e fora adotado em alguns sistemas processuais anteriores. Refere que

[...] perquirir, em decisão anterior à fase probatória, as condições e pressupostos da ação ou do processo está longe de constituir idéia nova. Ato eminentemente racional, tendente à simplificação do procedimento, por certo deve ter ocorrido também aos antigos. [...] Nas mais antigas formas orais surge o magistrado investido do poder de conceder ou negar a ação já aos primeiros contactos com as partes.<sup>75</sup>

Salienta que a adoção do despacho saneador seria uma repriminção do antigo processo romano, como faculdade do magistrado para julgar as questões prévias antes da concessão da fórmula<sup>76</sup>. Nos tribunais atenienses, havia o julgamento prévio:

O presidente do tribunal (heliéia) iniciava a primeira instrução, tomava os juramentos da acusação e da defesa, ordenava a apresentação de provas, protocolizava as declarações das testemunhas e decidia sobre se a demanda podia legalmente admitir-se.<sup>77</sup>

Pressupõe ainda que o processo do antigo Egito, da Babilônia e da China era também oral e concentrado, o que facilitaria as decisões liminares. Conclui-se que a economia processual se realizou, nos sistemas orais antigos, de uma forma prática e espontânea.<sup>78</sup>

---

<sup>75</sup> *Ibidem*, p. 13-14

<sup>76</sup> "Em Roma, surge um novo modo de impedir as controvérsias entre particulares. Nos processos privados se empregava o sistema caracterizado pela fórmula. A fórmula é o escrito, redigido pelo magistrado 'in jure', com a indicação da questão que o juiz deve resolver. Neste período, a 'actio' pode ser definida como o direito de perseguir pela fórmula o que nos é devido". JUSTINO, Nathalia. **Processo Formular.** Disponível em: <https://nathaliajustino7.jusbrasil.com.br/artigos/324498534/o-processo-formular>. Acesso em: 19 set. 2023.

<sup>77</sup> LACERDA, Galeno, *op. cit.*, p. 15.

<sup>78</sup> LACERDA, Galeno. **Despacho Saneador.** Porto Alegre: Fabris, 1985. p. 13-16.

## 5 PESQUISA E ESTUDO DE CASOS

Para ilustrar a efetiva aplicação do processo trabalhista nas reclamações ajuizadas atualmente, foram selecionados alguns casos, tendo como base o repositório de sentenças do TRT da 4ª Região. Procurar-se-á demonstrar o andamento usual do processo, verificado no cotidiano do Foro, em que o processo é ajuizado, contestado, produzidas todas as provas requeridas e, por fim, analisadas as preliminares e o mérito de cada pedido, em uma sentença geralmente única, ou unitária, pois contempla todos os pedidos da petição inicial e eventual aditamento ou pedido de reconvenção. Em suma, trata-se do funcionamento "normal" da jurisdição trabalhista.

Como método de pesquisa, foi definido como parâmetro de busca no banco de sentenças do TRT4 o termo "salário atrasado" e definido o período de 1 ano na época imediatamente anterior à pandemia causada pela Covid-19, de 02/03/2019 a 02/03/2020, consultando todas as fontes (PJe ou e-sentença), todas as varas do estado e todos os juízes. O período da pesquisa foi definido como aquele imediatamente anterior à pandemia (a suspensão das atividades nas unidades judiciárias de primeiro grau da Justiça do Trabalho da 4ª Região se iniciou em 16 de março de 2020)<sup>79</sup> a fim de evitar distorções em razão da suspensão das atividades e posterior adaptação ao trabalho remoto, que certamente impactou nos prazos e andamentos de todos os processos.

Os casos selecionados foram escolhidos por servirem de exemplo ao propósito do presente trabalho, demonstrando que, mesmo não havendo controvérsia quanto ao inadimplemento das obrigações salariais e rescisórias pelo empregador, o julgador não dedicou atenção especial à demanda, resultando em uma morosidade excessiva na análise desses pedidos alimentares urgentes.

Por outro lado, como exemplos para deslindar a tese que será proposta adiante, também foram selecionados alguns casos em que houve uma análise antecipada dos pedidos urgentes, tratados de forma prévia e apartada dos demais

---

<sup>79</sup> Portaria Conjunta nº 1.157, de 13 de março de 2020, expedida pelo Presidente e pelo Corregedor Regional do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, que dispõe sobre a suspensão do expediente externo, das audiências e das inspeções periciais no período de 16 a 27 de março de 2020 e dá outras providências. RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Portaria conjunta nº 1.157, de 13 de março de 2020.** Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/documento-ato/1059434/1157.pdf>. Acesso em: 26 mar. 2023.

pedidos deduzidos na petição inicial, dado seu caráter de manutenção da subsistência, também alimentar como qualquer verba salarial, mas que impacta diretamente na necessidade premente de entrega do bem da vida ao trabalhador.

Nessa segunda etapa da pesquisa, foi definido como parâmetro de busca no banco de sentenças do TRT4 apenas o termo "sentença parcial", e estabelecido o período de busca em período maior, de 01/03/2010 a 01/03/2023, considerando a escassez de exemplos úteis, consultando todas as fontes (PJe ou e-sentença), todas as varas do trabalho do estado e todos os juízes do trabalho prolores de sentença no período. Nessa segunda etapa da pesquisa de campo, também foi selecionado um caso em que houve tratamento antecipado dos pedidos que se mostraram manifestamente improcedentes, transparecendo que o procedimento proposto também se mostra útil para deixar o processo enxuto, eliminando a necessidade da prática de atos desnecessários para produção de prova em relação aos pedidos inócuos.

Inicialmente, serão apresentados os casos, com breves comentários sobre os procedimentos adotados e, ao fim da apresentação dos relatos dos casos, haverá uma análise crítica sobre os casos concretos trazidos, com maior dedicação ao estudo dos fatos relevantes e desdobramentos verificados na atuação do julgador.

## 5.1 PROCESSO Nº 0020478-38.2017.5.04.0732

No primeiro caso analisado, o processo se desenvolveu da forma usual no cotidiano do Foro.<sup>80</sup> Ajuizada a ação mediante protocolo da petição inicial<sup>81</sup>, em 25/05/2017, e designada audiência inicial para 11/07/2017, sendo intimados os reclamados para apresentarem defesa nos seguintes termos:

A contestação e documentos deverão ser cadastrados e encaminhados, eletronicamente com antecedência, por meio do Portal PJe. Em audiência não serão recebidos documentos em papel nem está autorizado o uso de qualquer mídia em computadores da sala de audiências.<sup>82</sup>

---

<sup>80</sup> SANTA CRUZ DO SUL. 2ª Vara do Trabalho. **Processo nº 0020478-38.2017.5.04.0732**. Disponível em:

<https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020478-38.2017.5.04.0732/1#1a4648e>. Acesso em: 11 mar. 2023.

<sup>81</sup> Petição inicial protocolada em 25/05/2017 sob a Id 4a1a3c1.

<sup>82</sup> Notificação expedida em 26/05/2017 sob a Id f99c420.

Na citação (notificação inicial) dos reclamados no processo já fica demonstrado que a prática judiciária afastou, em parte, do processo trabalhista os princípios da oralidade, simplicidade e informalidade, pois não seria possível aos reclamados realizarem defesa oral ou apresentarem documentos durante a realização da audiência inicial, o que contraria diretamente o teor dos arts. 845 e 847 da CLT<sup>83</sup>. Ressalta-se que a apresentação da defesa escrita pelo sistema de processo judicial eletrônico é uma faculdade da parte, conforme semântica do verbo escolhido para o dispositivo: "poderá".

Na ata da audiência inicial<sup>84</sup>, foi relatado que a conciliação restou inexitosa; que a contestação foi apresentada por escrito e anexada eletronicamente<sup>85</sup>. Foram definidos prazos para manifestação sobre documentos e eventual amostragem; referido que a apresentação de prova documental seria admitida somente em caso de fato novo ou contraprova; e registrado também que a reclamada reconheceu a despedida sem justa causa, motivo pelo qual foi determinada a expedição de alvará para movimentação do seguro-desemprego. Foi designada audiência de prosseguimento para 11/07/2018, que depois foi adiada para 21/08/2018.

Na audiência de prosseguimento<sup>86</sup>, foi aplicada a confissão ficta a um dos réus e houve a oitiva do depoimento de uma testemunha trazida pelo reclamante. Após, encerrada a instrução, houve o registro que foi novamente rejeitada a proposta de conciliação e determinado que os autos fossem conclusos para prolação de sentença.

Enfim, na sentença<sup>87</sup>, os pedidos em enfoque (salário atrasado e verbas rescisórias) foram julgados com os seguintes fundamentos:

2.3 Parcelas rescisórias. Salário atrasado. É incontroverso o rompimento do contrato por iniciativa do empregador, sem justa causa do empregado em 20.4.2017. Não há prova do pagamento das parcelas rescisórias e do saldo de salário correspondentes, direitos legalmente devidos ao empregado despedido sem justa causa, o que defiro. Outrossim, não há prova do

---

<sup>83</sup> “Art. 845 O reclamante e o reclamado comparecerão à audiência acompanhados das suas testemunhas, apresentando, nessa ocasião, as demais provas”. “Art. 847 - Não havendo acordo, o reclamado terá vinte minutos para aduzir sua defesa, após a leitura da reclamação, quando esta não for dispensada por ambas as partes. Parágrafo único. A parte poderá apresentar defesa escrita pelo sistema de processo judicial eletrônico até a audiência”. BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 26 mar. 2023.

<sup>84</sup> Ata da Audiência juntada em 11/07/2017 sob Id d8281fc.

<sup>85</sup> Contestação protocolada em 25/05/2017 sob Id cb13268.

<sup>86</sup> Ata da Audiência juntada em 21/08/2018 sob Id 30f78da.

<sup>87</sup> Sentença proferida em 30/04/2019 sob Id eee7382.

pagamento do salário do mês de março de 2017, o que defiro porque incontroversa a prestação de serviços no período. O aviso-prévio, ainda que indenizado, integra o tempo de serviço para fins de pagamento das verbas rescisórias (art. 487, § 1º, da CLT). O encaminhamento do seguro-desemprego restou autorizados mediante alvará, conforme ata de audiência (fl. 121). Por conseguinte, julgo procedente o pedido, e condeno a reclamada ao pagamento de salário de março de 2017, saldo de salário de abril de 2017, aviso-prévio, gratificação natalina proporcional, e férias simples e proporcionais.<sup>88</sup>

## 5.2 PROCESSO Nº 0020465-69.2016.5.04.0022

No segundo caso analisado<sup>89</sup>, a ação foi ajuizada em 13/04/2016, com o protocolo da petição inicial que continha pedido de antecipação de tutela<sup>90</sup>, o qual foi apreciado em 15/04/2016<sup>91</sup>, deferindo a anotação da extinção do contrato de trabalho na CTPS da reclamante e a expedição de alvarás para levantamento de FGTS e percepção de seguro-desemprego.

Foi determinado o aditamento da petição inicial para que fosse apurado o valor da causa e designada audiência inicial para 29/06/2016. Na ata de audiência<sup>92</sup>, foi relatado que a conciliação foi recusada; a contestação apresentada de forma escrita, com documentos; que reconhecida pelas partes a dispensa imotivada, ficando a ata com força de alvará para liberação do FGTS e acesso ao programa de seguro-desemprego; designada perícia técnica; definidos prazos de manifestação sobre documentos e laudos periciais; e por fim designada audiência de instrução para 27/06/2017.

Na audiência de instrução<sup>93</sup>, foram colhidos os depoimentos das partes, sendo o reclamado ouvido na pessoa do preposto, e de uma testemunha da reclamante. Por fim, encerrada a instrução, registrado que foi novamente rejeitada a proposta de conciliação e determinado que os autos fossem conclusos para prolação da sentença, marcada para 26/01/2018. A sentença não foi proferida na data marcada e

---

<sup>88</sup> SANTA CRUZ DO SUL. 2ª Vara do Trabalho. **Processo nº 0020478-38.2017.5.04.0732**. Sentença, 30 abr. 2019. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020478-38.2017.5.04.0732/1#eee7382>. Acesso em: 11 mar. 2023.

<sup>89</sup> PORTO ALEGRE. 22ª Vara do Trabalho. **Processo nº 0020465-69.2016.5.04.0022**. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020465-69.2016.5.04.0022/1#b0e1486>. Acesso em: 11 mar. 2023.

<sup>90</sup> Petição Inicial protocolada em 13/04/2016 sob Id e5ed7a1.

<sup>91</sup> Decisão publicada em 15/04/2016 sob Id a19788b.

<sup>92</sup> Ata da Audiência juntada em 29/06/2016 sob Id 319aff1.

<sup>93</sup> Ata da Audiência juntada em 27/06/2017 sob Id 1bc4d3b.

os autos foram remetidos ao CEJUSC-JT para nova tentativa de conciliação, que resultou também inexitosa. Finalmente, a sentença foi publicada em 13/03/2019<sup>94</sup>.

A sentença prolatada analisou os pedidos referentes aos salários atrasados e verbas rescisórias proferindo os seguintes fundamentos:

1. Verbas rescisórias. Salários atrasados. Reclama o autor a condenação das reclamadas ao pagamento do salário atrasado, aviso prévio indenizado, férias vencidas e proporcionais acrescidas do terço constitucional, gratificação natalina proporcional FGTS e multa de 40% sobre as verbas rescisórias. Por fim, requer o fornecimento das guias de seguro desemprego ou a condenação ao pagamento em indenização equivalente. As reclamadas impugnam a tese da inicial. Análise e decido. É incontroverso nos autos que a parte autora foi demitida sem o pagamento do salário de março de 2016, salário de fevereiro de 2016 e das verbas rescisórias a que tinha direito. A própria empregadora (1ª reclamada), em sede defensiva, admite que a empresa viu-se obrigada a demitir os funcionários e a encerrar as operações da empresa. A primeira reclamada anexa o TRCT, porém não comprova o pagamento das verbas rescisórias devidas ao autor. Dessa forma, considerando que pertencia à reclamada o ônus da prova de fato extintivo do direito do autor (art. 818 da CLT e art. 373, II, do CPC), do qual não se desincumbiu, forçoso reconhecer a veracidade da versão alegada na inicial sobre o não pagamento das verbas rescisórias, salário de fevereiro de 2016 e do saldo de salário do mês de março de 2016. Quanto ao depósito à multa de 40% sobre os depósitos de FGTS durante o contrato, também não comprovou a reclamada o respectivo pagamento. Ante o exposto, condeno a reclamada ao pagamento das verbas rescisórias (saldo de salário do mês de março de 2016, comissões do mês de rescisão, aviso prévio indenizado proporcional, férias vencidas e férias proporcionais acrescidas de 1/3 gratificação natalina proporcional de 2016, multa de 40% sobre os depósitos de FGTS), devendo ser computado o período do aviso prévio indenizado. Por fim, as pretensões de liberação de seguro desemprego e de liberação dos depósitos a título de FGTS já foram atendidas em sede de tutela de urgência, conforme decisão de ID a19788b. Defiro ainda o pagamento do salário de fevereiro de 2016.<sup>95</sup>

### 5.3 PROCESSO Nº 0020211-43.2022.5.04.0004

No terceiro caso analisado<sup>96</sup>, houve a mudança do enfoque na pesquisa, sendo o objetivo agora demonstrar como seria possível realizar um julgamento parcial e definitivo daqueles pedidos considerados urgentes. A ação analisada foi

---

<sup>94</sup> Sentença proferida em 12/03/2019 sob Id 09f5587.

<sup>95</sup> PORTO ALEGRE. 22ª Vara do Trabalho. **Processo nº 0020465-69.2016.5.04.0022**. Sentença, 12 mar. 2019. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020465-69.2016.5.04.0022/1#b0e1486>. Acesso em: 11 mar. 2023.

<sup>96</sup> *Idem*. 4ª Vara do Trabalho. **Processo nº 0020211-43.2022.5.04.0004**. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020211-43.2022.5.04.0004/1#20f5b6f>. Acesso em: 11 mar. 2023.

ajuizada em 22/03/2022, com o protocolo da petição inicial, em que foi requerida o pedido de tutela de urgência para reversão de demissão por justa causa.<sup>97</sup>

O processo foi concluso à juíza no dia seguinte e proferida decisão que, em cognição sumária, deferiu o saque dos valores depositados no FGTS e o encaminhamento do seguro-desemprego, bem como determinou a intimação do reclamado para que se manifestasse sobre o pedido de antecipação de tutela no prazo de 5 dias.<sup>98</sup>

O reclamado apresentou contestação e documentos em 05/04/2022<sup>99</sup> e o processo foi novamente concluso à juíza em 11/04/2022, sendo proferida sentença parcial de mérito<sup>100</sup>, cujo teor é transcrito parcialmente, para que não ocorra exposição indevida de fatos relevantes apenas àquela relação processual:

Mantenho a decisão já proferida nos autos. Além disso, profiro **sentença parcial**, em relação aos pedidos relacionados à despedida, para o efeito de, diante da ausência de prova documental por parte da empregadora, declarar tenha sido sua, sem causa justificada, a iniciativa de rompimento do vínculo. Reitero que as férias proporcionais e a gratificação natalina proporcional são devidas independentemente da causa de extinção do vínculo. Não tendo a reclamada feito o pagamento, incide também a multa do artigo 477 da CLT. E, considerando o teor da decisão ora proferida, são devidos ainda o aviso prévio e o acréscimo de 40% sobre o FGTS. Determino que **a reclamante presente em 48h o valor devido** (sem considerar, ainda, as comissões) a título de férias (remuneração com 1/3) proporcionais; gratificação natalina proporcional; aviso prévio proporcional ao tempo de serviço; acréscimo de 40% sobre o FGTS e multa do artigo 477 da CLT. **Após, independentemente de notificação, fica a empregadora desde logo ciente de que terá o prazo legal de 48h para pagamento, sob pena de astreinte de R\$ 5.000,00**, e imediata execução. Lancem-se oportunamente custas sobre o valor ora reconhecido como devido. O feito prosseguirá em relação aos demais itens da pretensão, inclusive as diferenças de verbas resilitórias que dependem da análise do valor porventura praticado a título de comissões. Intimem-se, sendo a reclamante inclusive para que se manifeste sobre os documentos juntados com a defesa, em 10 dias, esclarecendo se a matéria relativa às comissões resolve-se com os documentos já existentes nos autos ou ainda depende de prova oral. Sendo o caso de incluir em pauta, retornem conclusos para tal finalidade.<sup>101</sup>

#### 5.4 PROCESSO Nº 0021400-66.2016.5.04.0004

<sup>97</sup> Petição Inicial protocolada em 22/03/2022 sob Id e9113b8.

<sup>98</sup> Decisão publicada em 23/03/2022 sob Id aaf6c80.

<sup>99</sup> Contestação protocolada em 05/04/2022 sob Id 54ba9e5.

<sup>100</sup> Sentença publicada em 11/04/2022 sob Id c69ae24

<sup>101</sup> PORTO ALEGRE. 4ª Vara do Trabalho. **Processo nº 0020211-43.2022.5.04.0004**. Sentença, 11 abr. 2022. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020211-43.2022.5.04.0004/1#20f5b6f>. Acesso em: 11 mar. 2023.

No quarto caso analisado<sup>102</sup>, também houve enfoque na possibilidade do julgamento parcial. A petição inicial do processo foi protocolada em 08/09/2016, com audiência inicial designada para 23/11/2016. Em cognição sumária, foi proferida decisão em 12/09/2016 declarando a extinção da relação jurídica havida entre as partes, devendo o reclamado efetuar o pagamento das verbas devidas em razão da extinção da relação jurídica.<sup>103</sup>

Na ata da audiência inicial, foi registrado que a conciliação foi rejeitada, além de que o reclamado apresentou contestação escrita, com documentos, e determinada a conclusão do processo para análise de requerimento, sendo designada a audiência de prosseguimento para 22/03/2018.<sup>104</sup> Em 22/02/2017, o processo foi feito conclusivo para a juíza, que proferiu sentença parcial "em relação aos itens da pretensão que estão maduros para julgamento"<sup>105</sup>, nos seguintes termos:

1. Desde logo, porque prejudicial ao exame das demais matérias, examino a prefacial de incompetência material. Observo que desde a EC 45/2004 não há dúvida de que é da Justiça do Trabalho a competência para dirimir, inclusive, conflitos entre empresa e trabalhador autônomo. No caso, sequer é disso que se trata. O reclamante pede vínculo de emprego, demanda que só pode mesmo deduzir nesta Justiça Especializada. Diante disso, rejeito a prefacial. 2. A reclamada, conforme texto reproduzido acima, admite textualmente dever ao reclamante importe total de R\$ 104.526,78 (cento e quatro mil, quinhentos e vinte e seis reais e setenta e oito centavos), desde, pelo menos, a data do ajuizamento desta demanda. Esse valor independe da declaração judicial de existência de vínculo de emprego entre as partes. Tendo sido confessada a dívida, torna-se incontroverso o fato, merecendo não apenas julgamento imediato, mas imediata cobrança, sob pena de má distribuição do ônus do tempo no processo, onerando excessiva e injustificadamente o trabalhador, que acionou o Poder Judiciário Trabalhista para obter crédito de natureza alimentar. Observo que a reclamada atua de forma manifestamente atentatória à dignidade da justiça, pois admite o não-pagamento de comissões e nada faz no intuito de satisfazer tal débito. Usa o tempo do processo para simplesmente postergar sua satisfação, o que não é razoável. Ao contrário, é expressamente vedado pelo ordenamento jurídico pátrio. Nesse sentido, basta observar o que dispõe o artigo 77 do CPC, quando veda às partes a prática de "formular pretensão ou de apresentar defesa quando cientes de que são destituídas de fundamento" ou praticar atos inúteis ou desnecessários à declaração ou à defesa do direito", dentre os quais se inclui a postergação da solução de um litígio acerca de fato incontroverso. Age, portanto, com má-fé, que deve ser coibida pelo Poder Judiciário Trabalhista, assoberbado que está de demandas, e cuja máquina é movimentada para manter em andamento uma

---

<sup>102</sup> PORTO ALEGRE. 4ª Vara do Trabalho. **Processo nº 0021400-66.2016.5.04.0004**. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0021400-66.2016.5.04.0004/1#cf0883d>. Acesso em: 12 mar. 2023.

<sup>103</sup> Decisão publicada em 12/09/2016 sob Id d8bf3bb.

<sup>104</sup> Ata da Audiência publicada em 23/11/2016 sob Id 9a87b5c.

<sup>105</sup> Sentença publicada em 22/02/2017 sob Id 7f6c44e.

pretensão em relação a qual a parte ré já sabe ser procedente. A reclamada não cumpriu "com exatidão as decisões jurisdicionais, de natureza provisória ou final" e cria "embaraços à sua efetivação", mesmo admitindo seu débito. Deve, portanto, ser responsabilizada por tal conduta. ANTE O EXPOSTO, sem prejuízo do andamento do feito em relação aos demais itens da pretensão, desde logo rejeito a prefacial de incompetência material e DETERMINO que a reclamada PAGUE em 48h, sob pena de penhora: a) o valor que reconhece como devido: R\$ 104.526,78, que deverá ser atualizado pela secretaria da vara desde a data do ajuizamento da demanda; b) multa de 20% sobre o valor da causa (R\$ 20.000,00), em razão do que dispõe o art. 77, § 2º, do CPC. Total da condenação parcial: R\$ 124.526,78. Custas na forma da lei, pela reclamada. Retire-se o feito de pauta. Reinclua-se na pauta do dia 15/8/2017, às 15h10min.. As partes deverão comparecer sob as penas do art. 844 da CLT. Considerando o que estabelece o art. 765 da CLT, e o poder geral de cautela reconhecido também no âmbito do processo comum, desde logo determino a realização de bacen-jud para garantia da satisfação do crédito ora reconhecido como devido ao reclamante.<sup>106</sup>

Registra-se, por oportuno, que foram expedidos alvarás ao reclamante em 14/03, 30/03 e 10/05 de 2017. A audiência de instrução e encerramento ocorreu em 21/09/2017<sup>107</sup> e a sentença foi proferida em 31/10/2017<sup>108</sup>, deferindo o pagamento de diversas outras verbas do contrato de trabalho, resultando na condenação estimada em R\$ 250.000,00. No acórdão do julgamento de recurso ordinário interposto pelo reclamado, restou consignado que a condenação foi reduzida para R\$ 200.000,00, sendo fundamentada, quanto ao julgamento parcial ocorrido, a seguinte decisão, sendo omitida a transcrição da sentença já destacada acima:

3. NULIDADE DA DECISÃO QUE DETERMINOU O PAGAMENTO DE VALORES. COMISSÕES. A reclamada foi condenada ao pagamento do valor que reconhece como devido a título de comissões. Consigna a decisão recorrida que [...]. Recorre a demandada. Assevera que embora tenha admitido a dívida, sua natureza não é alimentícia e assim não cabe julgamento e cobrança imediata deste valor. Sustenta que a relação com o reclamante é de natureza civil (representação comercial entre empresas). Requer seja declarada a nulidade da sentença que determinou o pagamento de valores sem natureza alimentar ou, sucessivamente, seja reconhecida a natureza civil da relação de representação comercial (incompetência da Justiça do Trabalho). Sem razão. Não sem antes reafirmar a competência da Justiça do Trabalho para este julgamento, observo que a pretensão, no tópico, está atrelada à apreciação da natureza do vínculo jurídico existente entre as partes, a ser examinada no momento oportuno, descabendo a pretendida nulidade da decisão. Nada a prover.

---

<sup>106</sup> PORTO ALEGRE. 4ª Vara do Trabalho. **Processo nº 0021400-66.2016.5.04.0004**. Sentença, 22 fev. 2017. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0021400-66.2016.5.04.0004/1#cf0883d>. Acesso em: 12 mar. 2023.

<sup>107</sup> Ata da Audiência publicada em 21/09/2017 sob Id 754616a.

<sup>108</sup> Sentença publicada em 31/10/2017 sob Id 82b9a2e.

## 5.5 PROCESSO Nº 0020415-17.2018.5.04.0202

No quinto e último caso analisado<sup>109</sup>, buscou-se mostrar ainda a possibilidade do julgamento parcial, mas dessa vez para demonstrar que esse procedimento pode beneficiar não somente o reclamante, mas também o reclamado no processo. A ação em foco foi ajuizada em 22/05/2018, com audiência inicial designada para 15/08/2018. Nessa ocasião, seguiu-se o procedimento de praxe, sendo recebida a contestação, determinada a realização de perícia técnica e designada data para a audiência de prosseguimento.

Ocorreu que, na audiência de prosseguimento, com a oitiva do reclamante, a juíza obteve confissão em relação a alguns dos pedidos declinados, formando seu convencimento e passando a realizar imediatamente o julgamento parcial da ação, em relação aos pedidos que se mostraram improcedentes, nos seguintes termos, sendo omitidos os nomes e fatos relevantes, concentrando-se apenas à relação entre aquelas partes:

SENTENÇA PARCIAL: Tendo em vista o depoimento pessoal do reclamante, entendo não haver direito à equiparação salarial com o paradigma [...], uma vez que o próprio reclamante reconheceu que o paradigma trabalhava apenas no setor de montagem de máquinas "self", enquanto que o reclamante trabalhava preponderantemente em outro setor, [...]. Ainda, constato que a diferença salarial entre o paradigma e o reclamante era pouca. Assim, não vejo razoabilidade em deferir a equiparação salarial pleiteada. Dessa forma, rejeito o pedido. Protestos do reclamante. Também rejeito o pedido do tempo pela troca de uniforme, uma vez que o reclamante, em seu depoimento, referiu que poderia vir de casa já uniformizado. Protestos. Por fim, rejeito o pedido de indenização pela lavagem de uniforme, uma vez que o reclamante referiu, em seu depoimento, não utilizar produtos especiais para a lavagem. Protestos.<sup>110</sup>

## 5.6 ANÁLISE CRÍTICA DOS CASOS CONCRETOS

A seguir faremos uma breve análise crítica dos casos analisados, para posteriormente ser proposta uma solução de melhoria dos procedimentos.

---

<sup>109</sup> CANOAS. 2ª Vara do Trabalho. **Processo nº 0020415-17.2018.5.04.0202**. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020415-17.2018.5.04.0202/1#6b08457>. Acesso em: 12 mar. 2023.

<sup>110</sup> *Idem*. 2ª Vara do Trabalho. **Processo nº 0020415-17.2018.5.04.0202**. Ata da Audiência publicada em 15/08/2018. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020415-17.2018.5.04.0202/1#ddadccd>. Acesso em: 12 mar. 2023.

No primeiro caso, verifica-se que o lapso temporal entre o ajuizamento da ação e a realização da audiência inicial foi bastante razoável, em torno de 45 dias, e houve já na audiência inicial o reconhecimento pelo reclamado da despedida sem justa causa. A juíza determinou então, de imediato, a expedição de alvará para encaminhamento do seguro-desemprego. A petição inicial continha os pedidos de pagamento do salário atrasado, cesta básica e vale-alimentação de 2 meses, além das verbas rescisórias. Na contestação, o reclamado admitiu que não houve o pagamento dessas parcelas durante a vigência do contrato, alegando motivo de força maior.

A juíza chegou a analisar a questão da forma de despedida e determinou a expedição de alvará, mas deixou de analisar os pedidos de pagamento de verbas salariais que já estavam maduros, aptos ao imediato julgamento, pois dependiam apenas de prova documental, cujo ônus era do empregador, por ser fato extintivo do direito, o qual deixou de cumprir, incidindo a confissão ficta. Além de não haver a análise desses pedidos de natureza alimentar e urgentes, a audiência de instrução ocorreu somente mais de um ano depois, em 21/08/2018, quando apenas foi ouvida uma testemunha do reclamante, ou seja, não havendo produção de qualquer outra prova pelos reclamados.

Por fim, a publicação da sentença ocorreu apenas em 30/04/2019, quase completados dois anos da data de ajuizamento da ação, quando enfim foi reconhecido o direito do reclamante de receber o pagamento dos salários atrasados, pedido cuja prova era fato incontroverso desde a defesa. Veja-se que neste caso o pedido de salários atrasados estava plenamente apto para julgamento em 11/07/2017, mas foi julgado somente em 30/04/2019, mais de 21 meses depois.

No segundo caso, a sentença foi marcada para 6 meses após a audiência, mas terminou sendo proferida quase dois anos depois. Desde o ajuizamento da ação, houve um lapso de quase 3 anos, enquanto a audiência inicial foi realizada em 70 dias. Como os fundamentos da sentença foram basicamente que o reclamada admitiu a inadimplência e não se desincumbiu do ônus de prova do fato extintivo do direito, que nesse caso seria a comprovação dos pagamentos, também fica demonstrado que os pedidos de salários atrasados e verbas rescisórias eram incontroversos e estavam aptos a julgamento já na audiência inaugural, quando apresentada a defesa e documentos por parte do reclamado. Nesse caso, o lapso

entre a data de possibilidade do julgamento e a efetiva prolação da sentença foi de 32 meses.

Ressalta-se ainda que o julgamento em audiência dos pedidos relatados, em ambos os processos, era plenamente possível, considerando a singeleza dos fundamentos expendidos na fundamentação das sentenças.

Em contrapartida, nos casos analisados como exemplo de prestação jurisdicional célere e eficaz, verificou-se que houve preocupação da julgadora em realizar a prestação jurisdicional em tempo razoável, separando os pedidos que já estavam maduros para julgamento daqueles que necessitavam de extensão da produção probatória.

No terceiro caso, verifica-se que, apesar de ter ocorrido uma análise liminar da tutela de urgência requerida, também houve preocupação da julgadora em realizar o julgamento antecipado parcial e definitivo em relação aos pedidos urgentes, relacionados à despedida do empregado e pagamento das verbas rescisórias, parcelas de natureza alimentar e caráter urgente. Além disso, proferiu uma espécie de decisão de saneamento, ao dispor sobre a organização da prova necessária para instrução dos pedidos remanescentes.

No quarto caso analisado, verifica-se que houve uma análise efetiva da juíza acerca das questões fáticas trazidas no processo, sendo que o tratamento adequado da tramitação da ação levou à possibilidade de que o julgamento dos pedidos maduros fosse realizado em prazo extremamente razoável para a realidade do Judiciário, ocorrendo em aproximadamente 5 meses, enquanto o julgamento dos demais pedidos ocorreu mais de 1 ano após o ajuizamento da ação. Nesse caso em específico, verificou-se que o efetivo pagamento ao reclamante ocorreu de maneira muito mais célere do que se verifica nos processos com trâmite normal, excluindo-se, deve ser dito, os processos conciliados, com a expedição do alvará de pagamento em apenas 6 meses após o ajuizamento.

Por fim, analisando o último caso apresentado, percebe-se que a possibilidade de realizar o julgamento parcial da ação também pode servir para realizar um espécie de "limpeza" dos pedidos, ficando pendentes de produção de prova e análise na sentença de mérito apenas aqueles pedidos em que realmente existem fatos controversos, divergências de interpretação da aplicação da norma legal ou pretensão resistida pela parte contrária. Além disso, no campo negocial, com a exclusão dos pedidos improcedentes, ficam as partes com maior clareza na

definição do risco ou do provável resultado do processo, é dizer, mais propensas a alcançar a conciliação.

A seguir será proposto que esses julgamentos parciais, realizados de forma pontual por alguns julgadores ou pela conveniência da situação, podem ser facilitados a partir da prática de se realizar o saneamento do processo já na audiência inaugural.

## 6 APLICAÇÃO DO PROCEDIMENTO DE SANEAMENTO NO PROCESSO TRABALHISTA

O processo do trabalho é a relação social entre capital e trabalho submetida à avaliação do Estado. Pressupõe, tal como ocorre no âmbito das normas materiais, regras inspiradas pelo princípio da proteção. A desigualdade material reconhecida e de certo modo estimulada pelo Estado tem de ser em alguma medida "compensada", minimizada, no âmbito processual, sob pena de comprometer o "caráter democrático" do processo.<sup>111</sup>

Conforme leciona a Professora Carmen Camino,

[...] a expressão mediante salário contida no art. 3º da CLT deve ser tomada como reflexo da onerosidade da relação de emprego. A ausência de salário não caracteriza ausência de contrato de trabalho, mas simples inadimplência de prestação principal do contrato.<sup>112</sup>

Nem todas as reclamações trabalhistas denunciam o descumprimento pelo empregador do dever de pagamento do salário, mas ocorre que muitas o fazem, devendo haver uma dedicação especial às ações que contenham esse tipo de pedido e também dos pedidos referentes ao pagamento das verbas rescisórias, pois possuem nítida natureza alimentar e de subsistência do trabalhador e sua família, sobretudo por estarem juridicamente protegidos constitucionalmente e serem objeto imediato dos princípios da proteção do trabalhador e do salário.

Dentro de cada ação trabalhista geralmente são deduzidos diversos pedidos, alguns de categorias diferentes dos outros, apesar de praticamente todos possuírem a mesma natureza alimentar. Por exemplo, geralmente temos em uma mesma ação a reivindicação de pagamento de verbas salariais básicas inadimplidas e também a arguição da existência de direito a algum benefício que não fez parte ordinariamente do contrato de trabalho. No primeiro caso, temos os pedidos de pagamento dos salários e parcelas contratuais reconhecidas pelo empregador e inadimplidas, como salários atrasados ou parcelas rescisórias. No segundo caso, encontram-se os pedidos de implementação de alguma parcela ou direito não reconhecido pelo empregador, mas que está previsto na legislação trabalhista ou na jurisprudência, como, por exemplo, o direito ao pagamento do adicional de insalubridade ou

---

<sup>111</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. **O Processo do Trabalho como Instrumento do Direito do Trabalho e as Ideias Fora de Lugar do Novo CPC**. São Paulo: LTr, 2015. p. 5.

<sup>112</sup> CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Síntese, 2003. p. 220.

periculosidade, a alteração da forma de contagem de horas extras ou mesmo de critérios de cálculo desta parcela. Ainda, as indenizações por danos materiais e morais.

Entretanto, normalmente todas as categorias de pedidos são cumuladas na mesma reclamatória, muito embora essa hipótese não estar comportada no rito ordinário da ação previsto na CLT, que é adequado para analisar pedidos reduzidos ou pontuais, que comportam uma análise célere com reduzida dilação probatória, possibilitando ao julgador proferir uma sentença já ao final da audiência em que é instruída a ação. Da mesma forma, no caso do procedimento sumaríssimo, que consegue entregar maior celeridade, mas é destinado apenas às causas com valor total dos pedidos limitado a 40 salários mínimos.

Ocorre que, mesmo havendo uma revisão dos procedimentos com a "Reforma Trabalhista" realizada em 2017<sup>113</sup>, não foi contemplada a adequação dos ritos processuais, tampouco realizada uma necessária modernização desses procedimentos, que são os mesmos previstos quando da implantação da Justiça do Trabalho, momento em que as demandas eram muito mais simples e com pouca complexidade, quando cabiam os ritos e procedimentos então previstos na CLT. Assim, os ritos processuais previstos na legislação sequer são adotados na prática forense, deixando os juízes e os operadores do direito de segui-los por não conseguirem cumprir a simplicidade prevista, uma vez que a complexidade das questões abordadas e a extensão das provas torna inviável a análise dos pedidos e provas no ato da audiência, muito menos a entrega da sentença no mesmo ato.

Ao contrário do caminho escolhido pelos legisladores na reforma trabalhista, na reforma do Código de Processo Civil, promulgado em 2015, existiu a preocupação com a organização racional do processo e com a celeridade no julgamento das causas maduras, conforme apresentado nos capítulos "das providências preliminares e do saneamento" e "do julgamento conforme o estado do processo", que constam nos arts. 347 a 357 do CPC.<sup>114</sup>

Partindo desse cenário, a ideia é que os princípios basilares e fundadores do Direito do Trabalho sejam lembrados e aplicados em conjunto na atuação processual, principalmente pelo magistrado, para que a mais célere solução possível

---

<sup>113</sup> BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 26 mar. 2023.

<sup>114</sup> *Idem*. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm). Acesso em: 26 mar. 2023.

seja empregada, sem que o entendimento do processo como um todo signifique demora na análise dos pedidos maduros. Nesse sentido, destaca-se especialmente o princípio da proteção, que autoriza a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador.

O objetivo deste trabalho é demonstrar como o procedimento de saneamento do processo, após a apresentação da defesa e angularização dos polos do processo, é passível de aplicação também para o processo trabalhista. A realização do saneamento pode contribuir para uma solução, ou ao menos análise, rápida e eficaz para os pedidos essenciais da ação, especialmente salário inadimplido e verbas rescisórias, que devem ser provados de forma documental e não dependem de dilação probatória, podendo ser feita essa análise já na audiência inicial.

O meio proposto para a realização do saneamento do processo é o debate oral em audiência, quando o juiz e as partes estão em contato direto e imediato, aplicados assim, os princípios da oralidade, simplicidade e concentração dos atos na audiência. Esses princípios conferem ao juiz o poder de realizar o julgamento imediato da causa em relação aos pedidos maduros, separando-os dos pedidos que necessitam de dilação probatória, e determinando, assim, a efetiva entrega do bem da vida ao reclamante, conferindo ao processo o andamento mais célere e eficaz possível.

Inspirado nas conclusões de Galeno Lacerda, que já na década de 1950 apresentou em sua obra "Despacho Saneador" as possibilidades de economia processual e celeridade com o saneamento da ação através de debate oral na audiência<sup>115</sup>, vislumbra-se que essa possibilidade seja um meio eficaz de "limpar" o processo, podendo o Juiz já na audiência inicial extinguir os pedidos viciados e, em julgamento definitivo, definir o pagamento das verbas alimentares essenciais à subsistência do trabalhador.

No estudo de casos práticos e reais, foram analisados processos que tramitaram na Justiça do Trabalho da 4ª Região, em que foram postuladas verbas rescisórias ou pagamento de salários em atraso. Foi verificado que a análise dos pedidos usualmente é feita no momento de julgamento da causa e prolação da sentença, que ocorre após terminada a instrução processual, com cognição exauriente.

---

<sup>115</sup> LACERDA, Galeno. **Despacho Saneador**. Porto Alegre: Fabris, 1985.

Como referido pelo Desembargador Francisco Rossal Araújo, em seu artigo intitulado "Oralidade e o Processo do Trabalho",

[...] o processo preponderantemente oral carrega consigo a virtude de uma prestação jurisdicional rápida e barata. Ao aproximar as pessoas do Poder Judiciário, o Processo oral realiza o sentido democrático do processo, possibilitando maior acesso à Justiça. Não é por outra razão que a Justiça do Trabalho no Brasil, fortemente influenciada pela oralidade processual, sempre foi a mais acessível das portas do Judiciário. A principal virtude do princípio da oralidade é a simplificação racional do processo. A concentração dos atos processuais em uma ou em poucas audiências evita a dispersão do tempo e providências inúteis. Ademais, a concentração traz o processo para o seu devido rumo, sem perder tempo com o desnecessário. O princípio da oralidade também favorece à colaboração entre todos os participantes do fenômeno jurídico.<sup>116</sup>

Segundo afirmam os professores Daniel Mitidiero e Carlos Alberto Alvaro de Oliveira, ensinando sobre o Processo Civil, mas cuja lição se aplica ao processo em geral,

[...] oralidade não significa simplesmente predomínio da palavra falada sobre a palavra escrita no processo. Essa é apenas uma de suas facetas. A oralidade constitui mais propriamente um verdadeiro modelo de processo, cujas linhas essenciais são: predomínio da palavra falada sobre a escrita, concentração, imediação, identidade física do juiz, publicidade e irrecorribilidade em separado das decisões interlocutórias.<sup>117</sup>

## 6.1 DISTINÇÃO DAS TUTELAS DE URGÊNCIA E DO RITO SUMARÍSSIMO

Esclarecemos, em breves considerações, que a análise realizada pelo presente trabalho deixou de considerar as ações com pedido de antecipação dos efeitos da tutela ou requerimento de medida cautelar, pois, nesses casos, considerando o princípio da demanda, havendo o correspondente pedido, o juiz da causa disporá dos instrumentos previstos nos arts. 294 a 311 do CPC para prestar jurisdição célere e eficaz<sup>118</sup>.

Além disso, como as tutelas antecipadas são analisadas em decisões provisórias e cognição sumária, necessitam de dilação probatória e posterior

---

<sup>116</sup> ARAÚJO, Francisco Rossal de. A oralidade e o processo do trabalho. **Revista Justiça do Trabalho**, v. 25, n. 298, p. 28-29, out. 2008.

<sup>117</sup> ALVARO DE OLIVEIRA, Carlos Alberto; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Processo Civil: teoria geral do processo civil e parte geral do direito processual civil**. São Paulo: Atlas, 2010. v. 1. p. 83.

<sup>118</sup> BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm). Acesso em: 26 mar. 2023.

confirmação na sentença definitiva de mérito, o que não se enquadra na proposta do presente trabalho, que seria o julgamento parcial definitivo dos pedidos maduros, de forma antecipada.

Também não são objeto do presente estudo as ações que tramitam pelo rito sumaríssimo, pois já são contempladas com rito processual próprio, que prevê agilidade na instrução e julgamento das causas, encerrando a fase probatória na primeira audiência (designada como *una*), com prioridades de prazos e tramitação para imprimir celeridade ao processo trabalhista, mas que são limitadas às pretensões cujo valor total da causa não supere 40 salários mínimos.

## 6.2 DELIMITAÇÃO DAS PROVAS NECESSÁRIAS PARA INSTRUÇÃO DOS PEDIDOS, COM ENCERRAMENTO DA INSTRUÇÃO EM RELAÇÃO DOS PEDIDOS MADUROS

Como dispõe o princípio inquisitivo, incumbe ao juiz a condução do processo, devendo distribuir o ônus probatório de acordo com as possibilidades das partes. Cabe ao juiz também indeferir as diligências inúteis ou protelatórias. No caso de parcelas salariais ou rescisórias, o empregador tem o dever legal de apresentar os recibos de pagamento.<sup>119</sup> Portanto, não cabe, a princípio, outro tipo de prova que não a documental.

Disso resulta que para essa "classe" de pedidos, o juiz tem apenas que verificar se a prova foi produzida ou, caso negativo, decidir se incide a confissão pela preclusão da oportunidade de apresentação dos documentos ou se haverá abertura de prazo para complementação dos documentos. De qualquer forma, tem-se que, a partir desse momento, a instrução pode ser encerrada em relação a esses pedidos, estando o processo parcialmente maduro para julgamento.

Assim, as verbas rescisórias ou salários não pagos, valores essenciais à subsistência e que não dependem de extensa dilação probatória, somente comprovação documental, merecem a imediata atenção do julgador para que

---

<sup>119</sup> “Art. 464 O pagamento do salário deverá ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado; em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou, não sendo esta possível, a seu rogo. Parágrafo único. Terá força de recibo o comprovante de depósito em conta bancária, aberta para esse fim em nome de cada empregado, com o consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho”. BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 26 mar. 2023.

tenham o devido atendimento de forma preferencial, pois o tempo razoável do processo deve ser reduzido nesses casos.

Quanto aos pedidos que exigem investigação das situações fáticas, como as condições de trabalho insalubre ou a realização de jornadas extraordinárias não registradas, o julgador deverá possibilitar o requerimento de provas pelas partes e determinar as provas necessárias e pertinentes, prosseguindo, para esses demais pedidos, na cognição exauriente.

### 6.3 APLICAÇÃO DO SANEAMENTO NA AUDIÊNCIA INICIAL

Agora, o objetivo do presente trabalho passa a ser a integração dos princípios do Processo do Trabalho e dos efeitos do saneamento da ação para tentar conduzir, ao menos parcialmente, a regressão do processo trabalhista, que se tornou complexo, no caminho de se aproximar, ainda que não totalmente, daquele primeiro modelo de processo, que conseguia entregar a efetiva prestação jurisdicional em tempo razoável, como visto nos últimos casos práticos analisados.

Como já contextualizado, o salário é o patrimônio máximo do empregado na relação de emprego e deve ser protegido, por disposição constitucional. Por outro lado, é a obrigação principal do empregador como contraprestação do trabalho já cumprido, devendo entregar coisa certa, e que, quando descumprida, necessita de imediata tutela do estado para sua efetiva reparação. O Direito do Trabalho, tendo por instrumento o processo do trabalho, é que deve tutelar o meio de subsistência do trabalhador, por ser essa sua missão social.

Em um exercício utópico, poderíamos pensar em um sistema judicial ou estatal de proteção do salário em que o empregado sequer precisaria se submeter a uma demanda em juízo, bastando acessar um sistema eletrônico e informar o descumprimento da obrigação de pagamento pelo seu empregador, ao que se realizaria uma pesquisa automática no banco de dados governamental de armazenamento de informações sociais (como o atual “e-social”) e, checada a manutenção do vínculo de emprego e o respectivo inadimplemento, o próprio sistema geraria uma espécie de título executivo automático, inclusive prosseguindo com a requisição da verba inadimplida junto ao sistema financeiro, o bloqueio do valor na conta bancária do empregador/devedor e a imediata transferência ao empregado.

Porém, enquanto essa possibilidade existe apenas no plano onírico, no mundo jurídico processual existem possibilidades de melhoria na forma como é conferida proteção ao salário, especialmente quando seu descumprimento é denunciado em uma reclamatória trabalhista. Com o intuito de apresentar uma sugestão de contribuição para o aprimoramento da prática no processo do trabalho, é indicada a seguinte proposta: a audiência inicial servir como momento de saneamento e organização do processo, através de uma análise prévia dos pedidos e do andamento da instrução processual. O juiz nesse momento terá contato imediato com a lide e poderá analisar e determinar as diligências probatórias necessárias para a entrega da melhor prestação jurisdicional. Estabelecerá nesse momento o diálogo com as partes e distribuirá os ônus de cada uma na produção da prova suficiente para a cognição exauriente da instrução do processo.

No Processo do Trabalho, o princípio inquisitivo vai além da ideia de poder do juiz, possuindo caráter de dever judicial. Assim, o juiz tem o dever de velar pelo rápido andamento da demanda, promovendo o saneamento do processo e conduzindo a delimitação da produção de provas. Respeitado o princípio da demanda, sendo a ação proposta pelo reclamante, é interesse legítimo do juiz no processo a rápida solução do conflito.

Nesse sentido, dedicar alguma atenção à formatação do processo, após a estabilização da lide, pode levar a resultados práticos efetivos em termos de celeridade, considerando que atualmente não há observância do rito previsto na CLT (defesa, instrução e julgamento em uma só audiência). Hoje, na prática, a audiência é cindida em dois momentos e postergada a análise efetiva do objeto da ação apenas para a audiência de instrução, ou até depois, na sentença, sem atenção à possibilidade de realizar as correções necessárias no curso da instrução processual.

Apesar de usualmente o trabalhador litigar assistido por advogado de sua livre contratação, muitas vezes os interesses não estão alinhados, pois, embora seja presumível que ambos tenham interesse em maximizar o proveito econômico da causa, muitas vezes o ônus do tempo é um fator determinante apenas para o trabalhador, que comumente tem urgência para satisfazer suas necessidades de subsistência. Além disso, o trabalhador não possui o mesmo conhecimento técnico do advogado, não sabendo qual o correto enquadramento legal das situações vivenciadas no ambiente de trabalho, deixando de vislumbrar a pretensão para aumentar os pedidos além daqueles que percebeu descumprido, ao passo que o

advogado explora nos fatos narrados pelo cliente as possibilidades que podem ser incluídas na demanda.

Nessa linha de pensamento, ocorre que muitas vezes os procuradores terminam por acrescentar pedidos na ação que sequer o reclamante pretendia receber ao decidir ingressar em juízo. Entretanto, muitas vezes esse aumento da densidade da demanda conduz a um retardamento no andamento do processo, uma vez que, quanto mais complexa a causa e maior a extensão dos requerimentos e fatos expostos em juízo, maior a necessidade de dilação probatória.

Por exemplo, o trabalhador que busca apenas receber os salários atrasados, eventualmente termina por ingressar com ação, por meio de seu procurador, postulando o pagamento de eventuais jornadas extraordinárias e adicional por eventuais condições insalubres de trabalho. Na prática do Foro, não é raro que os reclamantes se surpreendam na audiência quando são inquiridos pelo juiz acerca dos pedidos, informando que não tinham ciência de todas as pretensões postuladas no processo.

Retomando às parcelas salariais urgentes como exemplo para aplicação da hipótese de julgamento parcial e antecipado de alguns pedidos, ressaltam-se, novamente, as parcelas correspondentes ao salário inadimplido e verbas rescisórias, que impactam diretamente na subsistência imediata do trabalhador, devendo ser tratadas e resolvidas com absoluta urgência quando submetidas ao julgador. Esse é o caso em que o ônus do tempo não pode recair sobre o autor da demanda, sob pena de causar prejuízo irreparável, e também porque são obrigações contratuais do empregador que exigem imediata comprovação documental.

É obrigatória a guarda dos recibos ou a apresentação dos comprovantes bancários, restando plenamente satisfatória a comprovação documental como meio de prova, restando desnecessária a dilação probatória para aguardar, por exemplo, o depoimento de testemunhas. Então, realizando o saneamento da ação e estabelecendo quais pedidos possuem prova suficiente produzida e estão aptos a julgamento, pode o juiz proferir imediatamente a sentença parcial de mérito, com caráter definitivo para a matéria analisada, e passível de imediato cumprimento.

Nessa análise prévia, ainda podem ser extintos ou determinado que sejam sanados os vícios dos pedidos que não possuem os pressupostos de constituição como, por exemplo, os pedidos que não atendam aos requisitos da reclamação

previstos do art. 840 da CLT<sup>120</sup>, como a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio e o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor. Essa possibilidade evita que sejam produzidas provas desnecessárias e pode melhor dimensionar a real extensão econômica dos pedidos da ação. Além disso, podem ser julgados inclusive os pedidos em que houver confissão da parte quanto aos fatos controvertidos.

Entendendo que o processo não é um fim em si mesmo, mas um instrumento para realização do direito material, deve ser pensado como procedimento que garanta o melhor meio de entrega da prestação jurisdicional. Nesse sentido, a possibilidade de cisão do processo para que ocorram dois momentos distintos de instrução e julgamento da causa, apesar de parecer contraproducente, pode levar a uma efetiva realização do direito e atendimento da necessidade do trabalhador reclamante, garantindo a análise e entrega do bem da vida em tempo razoável para aqueles pedidos alimentares que impactem diretamente na subsistência do autor da ação.

Também, nesse contato inicial, mas já aprofundado com a lide, poderá verificar as medidas cabíveis para a garantia do não perecimento do direito, inclusive com a mitigação do ônus do tempo no processo, caso pertinente, adotando as medidas cautelares cabíveis inerentes ao poder geral de cautela atribuído ao juiz, conforme previsão do art. 297 do CPC<sup>121</sup>.

Além da celeridade, a efetividade também é contemplada quando a sentença é proferida de imediato, pois a capacidade de pagamento é maior quanto mais perto do momento em que a empresa está atuando ou logo depois de encerrar as atividades, antes que o patrimônio seja dilapidado. Como se verifica na prática, muitas vezes os primeiros credores conseguem garantir seu crédito, porém, quem fica para trás na fila encontra as empresas sem capacidade de pagamento ou sem patrimônio disponível para expropriação forçada.

Assim, a ideia central da proposta é que, durante a audiência inicial, resgatando a oralidade e simplicidade, princípios inerentes ao processo do trabalho

---

<sup>120</sup> BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 26 mar. 2023.

<sup>121</sup> “Art. 297. O juiz poderá determinar as medidas que considerar adequadas para efetivação da tutela provisória. Parágrafo único. A efetivação da tutela provisória observará as normas referentes ao cumprimento provisório da sentença, no que couber”. *Idem*. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm). Acesso em: 26 mar. 2023.

em sua origem, o saneamento do processo é facilitado, uma vez que as partes estão com pleno acesso ao julgador para explicar sua demanda e, de outra parte, sua defesa. Também o julgador pode eliminar dúvidas acerca dos pedidos, afastando de plano aqueles inconsistentes com a realidade fática do contrato e esclarecendo eventuais pedidos com certa obscuridade na fundamentação, além de conduzir as partes a deixarem, no máximo possível, incontroversas as questões que dependem apenas de comprovação dos fatos, ficando a discussão de fatos e enquadramentos a depender de cognição probatória exauriente.

Ressalta-se que a audiência inicial geralmente ocorre em breve lapso de tempo, já a audiência de instrução e a sentença demoram muito mais tempo para serem realizadas, estando sujeitas a adiamentos e atrasos, como relatado nos casos apresentados, em razão dos inúmeros percalços possíveis de ocorrer durante a fase de conhecimento do processo, bem como do acúmulo de trabalho dos juízes.

Como descreve Manoel Antônio Teixeira Filho,

[...] na audiência, ademais, o juiz encontrará condições efetivas de acompanhar a produção de provas, de fiscalizar a atuação das partes quanto a isso, cabendo-lhe interrogar os litigantes, as testemunhas, o perito, apreciar as perguntas que, por seu intermédio, forem formuladas pelos advogados, indeferindo-as quando lhe parecerem inoportunas, impertinentes, irrelevantes, capciosas, vexatórias e o mais, assegurando, contudo, à parte interessada o direito de vê-las reproduzidas na ata, desde que assim requeiram (CPC, art. 459, §3º). Mais do que isso, o juiz poderá - olhos nos olhos - acompanhar e avaliar as reações psicológicas ou emocionais das partes e testemunhas às perguntas efetuadas, verificando se as respondem com segurança ou com hesitação, se tergiversam, se o fazem com serenidade ou com grande nervosismo etc. É nesse instante, enfim, que o juiz, mais do que um condutor de audiências, do que um interrogador, age como analista sutil e arguto do psiquismo humano - habilidade que as experiências da vida cuidam de acumular-lhe no espírito, aprimorando-lhe a técnica. A imediatidade permite, ainda, ao juiz proceder à acareação da parte com a testemunha, ou de uma testemunha com outra (CPC, art. 461, I), e, quando for o caso, indeferir, oralmente, diligências inúteis ou meramente proteladoras requeridas pelos litigantes (CPC, art. 370, parágrafo único), além, evidentemente, de tentar conduzi-los a uma solução consensual do litígio (CLT, arts. 846, 850, caput, 852-E), escopo fundamental da Justiça do Trabalho (CLT, art. 764).<sup>122</sup>

A realização do saneamento do processo durante a audiência inicial, aplicando de forma prática o princípio da oralidade, utilizando-se da possibilidade da inquirição prévia acerca dos pedidos e diálogo entre o juiz e as partes para esclarecer quais são os pontos incontroversos e os que necessitam da produção de

---

<sup>122</sup> TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Fontes e Princípios do Direito Processual do Trabalho**. Cadernos de Processo do Trabalho n. 3. São Paulo: LTr, 2018. p. 59-60.

prova, auxilia, inclusive, na busca da conciliação. O saneamento busca, em um primeiro momento, delimitar a extensão da dilação probatória necessária aos pedidos deduzidos da petição inicial; em um segundo momento, separar aqueles pedidos maduros para julgamento daqueles que necessitarão de dilação probatória, como a realização de perícias, expedição de ofícios ou tomada de prova testemunhal.

O processo trabalhista tem procedimento/forma aberto, podendo ser moldado para melhor atender às necessidades do caso concreto. Já é praxe a separação dos autos no processo de execução, com extração de autos apartados para processamento da execução provisória ou pagamento de parcela incontroversa, portanto o mesmo procedimento é plenamente aplicável à fase de conhecimento: separação dos pedidos incontroversos ou daqueles que já estão aptos a imediato julgamento.

Conforme ensinam Daniel Mitidiero e Alvaro de Oliveira, a sentença é a manifestação de poder do juiz para decidir o litígio e prestar tutela jurisdicional às partes, que consiste na predisposição de todos a um processo justo, o que implica respeito tanto à segurança jurídica quanto à efetividade.<sup>123</sup>

Nesse ponto, vislumbra-se que o juiz teria duas possibilidades: realizar o julgamento definitivo parcial ou separar a ação, mantendo apenas os pedidos maduros para julgamento e extinguindo os demais, para que sejam apreciados em autos apartados. A opção no presente trabalho foi a adoção da primeira possibilidade, evitando a multiplicação de processos e respeitando o princípio da demanda, já que o autor escolheu ajuizar apenas uma reclamatória.

Como referido, essa organização do processo pode inclusive favorecer a conciliação, pois havendo maior clareza dos pontos que restaram incontroversos, dos pedidos extintos e das provas necessárias para efetiva demonstração dos direitos, além da impressão do julgador sobre os pedidos, as partes podem melhor dimensionar seus riscos no processo, renunciando aos excessos (nos pedidos e na defesa) e chegando a um valor mais acurado do provável resultado da causa, inclusive em termos monetários.

Inclusive, durante a pesquisa bibliográfica, foi encontrada proposta semelhante na obra "Direito Processual do Trabalho: Efetividade, Acesso à Justiça e

---

<sup>123</sup> ALVARO DE OLIVEIRA, Carlos Alberto; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Processo Civil**: processo do conhecimento. São Paulo: Atlas, 2012. v. 2. p. 153.

Procedimento Oral" escrita pelo jurista Souto Maior, em que propõe que a audiência inicial represente um ato de saneamento do processo, podendo ocorrer o exame de alguma questão processual que resulte na extinção sem julgamento do mérito ou no julgamento antecipado da lide, caso envolva apenas matéria fática. Ressalta a importância do papel saneador da audiência inicial para que não se cometa o erro de resolver questões preliminares no momento da audiência de instrução, que levaria ao seu adiamento, ou pior, que se fizesse somente no momento da prolação da sentença.

Afirma ainda que o desprezo com o saneamento do processo é um dos maiores problemas do procedimento trabalhista. Entendeu, enfim, ser vantajoso a realização do ato oralmente, no qual os acertos técnico-processuais podem ser realizados de forma mais rápida e descomplicada, em face da imediação do juiz com as partes e advogados.<sup>124</sup>

A solução, portanto, seria realizar o saneamento da ação na audiência inicial, mediante debate oral e interrogatório das partes, havendo análise otimizada dos pedidos da petição inicial, resultando na possibilidade de ser proferida sentença parcial definitiva, apreciando os pedidos de caráter urgente e que já tiveram produzidas as provas suficientes ou restaram incontroversos após a apresentação da defesa e oitiva das partes. Preferivelmente, esta sentença parcial já deveria atribuir valor monetário definitivo ao pedido, para que o valor líquido da eventual condenação seja passível de imediato pagamento. Nesse caso, a instrução estaria parcialmente encerrada, prosseguindo o processo na fase de conhecimento para os demais pedidos, que seguiriam na fase de instrução com a produção das provas necessárias.

Quanto aos pedidos apreciados na sentença parcial proferida, caso procedentes, já estariam aptos ao cumprimento imediato por pagamento espontâneo ou execução, se transitarem em julgado, ou ao menos para busca da efetiva garantia de pagamento, em execução provisória, caso interposto recurso.

---

<sup>124</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Direito processual do trabalho**: efetividade, acesso à justiça e procedimento oral. São Paulo: LTr, 1998. p. 240-241.

## 7 CONCLUSÃO

A celeridade processual é um imperativo constitucional e deve ser especialmente observada nos processos que tratam de risco de lesão iminente irreparável ou de difícil reparação, que necessitam de uma imediata proteção jurisdicional.

Assim devem ser tratados os pedidos que envolvem inadimplemento de salários e verbas rescisórias, que representam a garantia de sustento do trabalhador e da sua família, sendo a principal verba alimentar da relação trabalhista e que está sob o manto especial do princípio da proteção do salário, devendo os correspondentes pedidos receberem atenção especial e análise, ao menos prévia, com urgência quando postulados em juízo.

Com esse intuito, foi definido o problema do presente trabalho e pensada a hipótese de solução proposta, que vem sendo maturada com a vivência no Foro Trabalhista e a constatação recorrente de que a apreciação dos pedidos somente ao final da instrução processual não cumpre o objetivo primordial da Justiça do Trabalho, de proteção do trabalhador hipossuficiente, que invariavelmente arca com os prejuízos do ônus do tempo.

O procedimento de saneamento proposto, para aplicação nos processos do rito ordinário quando realizada a cumulação de pedidos, com julgamento parcial dos pedidos salariais urgentes de forma célere, assemelha-se ao instrumento processual previsto pelo legislador nas tutelas de urgência, que são apreciadas com as medidas liminares e com a antecipação dos efeitos da tutela. Porém, como na hipótese debatida no presente trabalho a sentença proferida será definitiva, não se trata exatamente da mesma situação, inclusive porque a tutela de urgência necessitaria de posterior confirmação na sentença de mérito, enquanto a sentença definitiva pode ser imediatamente executada. Como referido, a sentença é a manifestação de poder do juiz para decidir o litígio e prestar tutela jurisdicional às partes, garantindo um processo justo, com respeito tanto à segurança jurídica quanto à efetividade.

Por isso, a hipótese apresentada pretende imprimir celeridade e efetividade ao processo do Trabalho, através da realização do saneamento da ação durante a audiência inicial, resgatando a aplicação dos princípios da oralidade, simplicidade e concentração dos atos processuais. Conforme exposto, o procedimento previsto no CPC é compatível e aplicável ao processo trabalhista, sendo inclusive garantidor de

atendimento aos princípios que orientam o processo laboral. A adoção dessa prática resulta, inclusive, em um processo com instrução probatória mais racional, pois havendo distinção do objeto da prova de cada pedido, a dilação da instrução fica limitada apenas aos fatos que necessitam de efetiva produção de nova prova para atingir a cognição exauriente.

O saneamento busca, em um primeiro momento, delimitar a extensão da dilação probatória necessária aos pedidos deduzidos da petição inicial; em um segundo momento, separar aqueles pedidos maduros para julgamento daqueles que necessitarão de dilação probatória, como a realização de perícias, expedição de ofícios ou tomada de prova testemunhal.

Nesse intuito, a atenção do Julgador aos pedidos da ação no momento da audiência inicial, quando se encontra disponível a possibilidade de diálogo direto com as partes e esclarecimentos dos pontos obscuros da petição inicial e da defesa, podendo definir quais são as provas suficientes para atingir a cognição exauriente de cada pedido, definindo, assim, quais pedidos podem ser julgados imediatamente através de sentença parcial definitiva e quais pedidos dependem de dilação da fase instrução probatória no processo, que serão analisados na sentença terminativa da fase de conhecimento.

Os casos reais analisados corroboram a tese proposta, mostrando que a apreciação prévia dos pedidos maduros, com o respectivo julgamento no menor prazo possível, mesmo que de forma parcial, pode contribuir muito para a celeridade e efetividade da prestação jurisdicional. Apesar de não ocorrer o julgamento completo das pretensões do reclamante, é dada resposta às necessidades urgentes em um período de tempo adequado, mitigando o ônus do tempo em favor do trabalhador, que poderá contar com o pagamento das verbas necessárias à sua subsistência, ou ao menos permitir a cobrança desses valores em execução de sentença.

Como resultado proposto, mostrou-se que os princípios do processo do trabalho autorizam a aplicação do instituto do saneamento do processo para que o juiz tenha contato direto com os pedidos urgentes da ação já na audiência inicial e assumam efetivamente a condução do processo, orientando a produção da prova necessária e julgando de imediato os pedidos incabíveis e aqueles já maduros, com prova suficiente já produzida, separando, assim, os pedidos da petição inicial

quando necessário, deixando os pedidos restantes para instrução ampliada e julgamento posterior à cognição exauriente.

Com a adoção desse procedimento, o Juiz do Trabalho poderá efetivamente realizar a missão desse ramo especializado do Direito, que tem como objetivo primeiro a proteção do trabalhador, hipossuficiente na relação laboral, de forma que seja entregue ao reclamante, em tempo adequado, o bem da vida que busca ao se socorrer no Poder Judiciário, consubstanciado nas verbas alimentares indispensáveis a sua subsistência.

## REFERÊNCIAS

ALVARO DE OLIVEIRA, Carlos Alberto; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Processo Civil**: teoria geral do processo civil e parte geral do direito processual civil. São Paulo: Atlas, 2010. v. 1.

\_\_\_\_\_. **Curso de Processo Civil**: processo do conhecimento. São Paulo: Atlas, 2012. v. 2.

ARAÚJO, Francisco Rossal de. A oralidade e o processo do trabalho. **Revista Justiça do Trabalho**, v. 25, n. 298, out. 2008.

\_\_\_\_\_. **O novo CPC e o Processo do Trabalho**. A instrução normativa n. 39/2016 TST: referências legais, jurisprudenciais e comentários. São Paulo: LTr, 2017.

BELMONTE, Alexandre Agra. As leis trabalhistas e os oitenta anos da Justiça do Trabalho: breves considerações. *In*: NEMER NETO, Alberto; *et al* (coord.). **80 anos da justiça do trabalho**: a democracia e a cidadania à luz da tutela jurisdicional trabalhista. São Paulo: Lex Editora, 2021.

BIAVASCHI, Magda Barros. **O Direito do Trabalho no Brasil – 1930/1942**: a construção do sujeito de direitos trabalhistas. São Paulo: LTr, 2007.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm). Acesso em: 9 mar. 2023.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 26 mar. 2023.

\_\_\_\_\_. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 26 mar. 2023.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm). Acesso em: 26 mar. 2023.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 26 mar. 2023.

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Síntese, 2003.

CANOAS. 2ª Vara do Trabalho. **Processo nº 0020415-17.2018.5.04.0202**. Ata da Audiência publicada em 15/08/2018. Disponível em:

<https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020415-17.2018.5.04.0202/1#ddadccd>. Acesso em: 12 mar. 2023.

CANOAS. 2ª Vara do Trabalho. **Processo nº 0020415-17.2018.5.04.0202**.

Disponível em:

<https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020415-17.2018.5.04.0202/1#6b08457>. Acesso em: 12 mar. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2003.

FERREIRA, Waldemar Martins. **Princípios de Legislação Social e Direito Judiciário do Trabalho**. São Paulo: Editora São Paulo, 1938. v. 1.

JUSTINO, Nathalia. **Processo Formular**. Disponível em:

<https://nathaliajustino7.jusbrasil.com.br/artigos/324498534/o-processo-formular>. Acesso em: 19 set. 2023.

LACERDA, Galeno. **Despacho Saneador**. Porto Alegre: Fabris, 1985.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. **Novo Código de Processo Civil comentado**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1993.

PORTO ALEGRE. 22ª Vara do Trabalho. **Processo nº 0020465-69.2016.5.04.0022**.

Disponível em:

<https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020465-69.2016.5.04.0022/1#b0e1486>. Acesso em: 11 mar. 2023.

\_\_\_\_\_. 22ª Vara do Trabalho. **Processo nº 0020465-69.2016.5.04.0022**. Sentença, 12 mar. 2019. Disponível em:

<https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020465-69.2016.5.04.0022/1#b0e1486>. Acesso em: 11 mar. 2023.

\_\_\_\_\_. 4ª Vara do Trabalho. **Processo nº 0020211-43.2022.5.04.0004**. Sentença, abr. 2022. Disponível em:

<https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020211-43.2022.5.04.0004/1#20f5b6f>. Acesso em: 11 mar. 2023.

\_\_\_\_\_. 4ª Vara do Trabalho. **Processo nº 0021400-66.2016.5.04.0004**. Disponível em:

<https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0021400-66.2016.5.04.0004/1#cf0883d>. Acesso em: 12 mar. 2023.

\_\_\_\_\_. 4ª Vara do Trabalho. **Processo nº 0021400-66.2016.5.04.0004**. Sentença, 22 fev. 2017. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0021400-66.2016.5.04.0004/1#cf0883d>. Acesso em: 12 mar. 2023.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Órgão Especial. **Resolução administrativa nº 11/2005**. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/documento-ato/43206/ra20050011.pdf>. Acesso em: 26 mar. 2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Portaria conjunta nº 1.157, de 13 de março de 2020**. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/documento-ato/1059434/1157.pdf>. Acesso em: 26 mar. 2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário nº 0020828-93.2015.5.04.0021**. Sexta Turma. Relatora: Desembargadora Maria Cristina Schaan Ferreira, Porto Alegre, 9 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário nº 0020601-69.2021.5.04.0029**. Oitava Turma. Relatora: Desembargadora Brígida Joaquina Charão Barcelos, Porto Alegre, 13 out. 2022.

SANTA CRUZ DO SUL. 2ª Vara do Trabalho. **Processo nº 0020478-38.2017.5.04.0732**. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020478-38.2017.5.04.0732/1#1a4648e>. Acesso em: 11 mar. 2023.

\_\_\_\_\_. 2ª Vara do Trabalho. **Processo nº 0020478-38.2017.5.04.0732**. Sentença, 30 abr. 2019. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020478-38.2017.5.04.0732/1#eee7382>. Acesso em: 11 mar. 2023.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2018.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Direito processual do trabalho: efetividade, acesso à justiça e procedimento oral**. São Paulo: LTr, 1998.

\_\_\_\_\_; SEVERO, Valdete Souto. **O Processo do Trabalho como Instrumento do Direito do Trabalho e as Ideias Fora de Lugar do Novo CPC**. São Paulo: LTr, 2015.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Fontes e Princípios do Direito Processual do Trabalho**. Cadernos de Processo do Trabalho n. 3. São Paulo: LTr, 2018.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009. v. I.

TEIXEIRA, Alexandre. A duração razoável do processo, a celeridade e a relação que têm com a justiça. *In*: MEDEIROS, Benizete Ramos de (coord.). **Refletindo sobre a**

**justiça do trabalho:** passado, presente e futuro – homenagem aos 50 anos da ACAT. São Paulo: LTr, 2013.