

O rito sumaríssimo no processo do trabalho: a celeridade e a questão do duplo grau de jurisdição¹

Alyne Cristine Rocha Calado
Advogada da CAIXA em Alagoas

Especialização em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho
Pós Graduação Lato Sensu pela Escola Superior da Magistratura do Trabalho da 19ª Região – EMATRA XIX

RESUMO

Trata-se de um exame sobre os ritos processuais comuns do processo trabalhista, com foco nos instrumentos utilizados para conferir maior celeridade a esse ramo do direito, mormente em duas de suas modalidades: procedimentos sumário e sumaríssimo. A importância do estudo é no sentido de que o exame do Direito Processual do Trabalho é de interesse da sociedade, especialmente suas características intrínsecas e particulares, que implicam a forma como se dará o acesso ao Judiciário para efetivação de direitos elementares. Visando a uma melhor compreensão desse ramo do Direito, realizou-se uma pesquisa bibliográfica e documental, com análise conjunta da doutrina e jurisprudência pátria. O resultado do trabalho indica uma tendência ao não reconhecimento de ofensa ao duplo grau de jurisdição em relação às limitadas possibilidades recursais no âmbito do rito sumaríssimo no processo do trabalho brasileiro, sendo tais limitações respaldadas em princípios que regem tal procedimento, com ênfase no princípio da celeridade.

Palavras-chave: Direito Processual do Trabalho. Procedimento Sumaríssimo. Duplo Grau de Jurisdição. Princípio da Celeridade.

¹ Trabalho baseado em Trabalho de Conclusão de Curso, de mesmo título, apresentado no Curso de Especialização em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho – Pós Graduação *Lato Sensu* – da Escola Superior da Magistratura do Trabalho da 19ª Região – EMATRA XIX, aprovado em 16/02/2016, sob orientação do Prof. Esp. Luiz Jackson de Miranda Júnior, como requisito para obtenção do grau de especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.

ABSTRACT

This is an examination of the common procedural rites of the labor process with focus on instruments used to making this branch of procedural law faster, especially in two of their modalities: summary and accelerated proceeding. The importance of the study is in the sense that examination of the Law of Labor Procedure is in society's interest, especially its intrinsic and specific characteristics that imply in the way how it will the access to the courts for search realization of basic rights. In order to understanding this area of Procedural Law was held a bibliographical and documentary research, with combined analysis of brazilian doctrine and jurisprudence. The result of the work indicates a tendency to non-recognize insult to double jurisdiction with respect to the limited possibilities of appellate cases under the accelerated proceeding in the process labor of Brazil, and these limitations are based on principles governing this procedure, with emphasis on the principle of celerity.

Keywords: Procedural Labor Law. Accelerated Proceeding. Second Tier of Judicial. Principle of Celerity.

Introdução

O presente estudo consiste em um exame acerca dos ritos processuais comuns no processo trabalhista brasileiro, com foco nos procedimentos sumário e sumaríssimo, que se apresentam como instrumentos que visam conferir maior celeridade a esse ramo do direito processual.

Ademais, utilizou-se de pesquisa bibliográfica e documental acerca das matérias que compreendem o tema. Nesse sentido, foram analisados aspectos doutrinários, bem como julgados originários do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Supremo Tribunal Federal (STF).

O assunto desperta interesse na medida em que, quando precisamos recorrer ao Judiciário, logo pensamos em como o indesejável e combatido aspecto da morosidade reflete negativamente na vida dos jurisdicionados, qualquer que seja o objeto da lide. Nesse sentido, no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista, que cuida de verbas alimentares imprescindíveis à subsistência do trabalhador e de sua família, com maior razão os efeitos da demora no trâmite processual e da efetiva entrega da prestação jurisdicional são ainda mais nefastos, o que traz certa descrença por parte dos jurisdicionados em relação à agilidade da prestação jurisdicional e sua real capacidade de entregar a cada um o que é seu em tempo razoável.

Podemos afirmar que a morosidade por si só desestimula o necessitado, traz-lhe ainda mais desesperança, gera indelével descrédito no Poder Judiciário e estimula a inadimplência do empregador recalcitrante, que muitas vezes conta com a demora na efetividade da justiça em seu inconfessável benefício.

Com o objetivo de entregar ao trabalhador, que precisa socorrer-se do Poder Judiciário para a percepção das verbas de caráter alimentar e, por isso mesmo, imprescindíveis à subsistência, é que o legislador envida esforços para criar ritos de concentrada marcha ligeira, objetivando abreviar o tempo de tramitação da demanda laboral, entregando a prestação jurisdicional de forma rápida e efetiva, características indissociavelmente inerentes ao processo justo, locução há muito festejada e abraçada, inclusive, pelo novel Código de Processo Civil de 16 de março de 2015.

Assim, não obstante a Justiça trabalhista, importantíssimo ramo da Justiça brasileira, tenha como base ideal as características da celeridade e da simplicidade, o procedimento sumário e o procedimento sumaríssimo foram idealizados, com as melhores das intenções, como formas de se amenizar os principais entraves enfrentados pela justiça laboral, que, não obstante a evolução social, ou quiçá até mesmo pela falta dela, desafia demanda crescente sem perspectiva real de decréscimo nesse sentido.

O objetivo geral deste trabalho é analisar os procedimentos no processo trabalhista brasileiro, enfrentando a questão da aparente restrição ao Duplo Grau de Jurisdição, com ênfase às peculiaridades inerentes ao Rito Sumaríssimo e à questão da constitucionalidade da limitação das matérias passíveis de recurso imposta a tal procedimento. Para tanto, este estudo encontra-se dividido em três seções, conforme abaixo exposto.

Na primeira seção, discorreremos de forma sucinta sobre a gênese do Direito Processual do Trabalho através da evolução fática e legislativa no Brasil. Elencamos os mais característicos princípios norteadores do Direito Processual Trabalhista e traçamos os aspectos gerais dos procedimentos comuns que lhe são ínsitos.

Em seguida, apresentamos o Procedimento Sumaríssimo no Processo do Trabalho brasileiro, suas principais características e os recursos a ele inerentes.

Por fim, na última seção, encara-se a questão da aparente restrição ao Duplo Grau de Jurisdição no procedimento sumaríssimo, dando ênfase às questões das peculiaridades inerentes ao Rito Sumaríssimo e da constitucionalidade da limitação das matérias passíveis de recurso imposta a tal procedimento, com apresentação do posicionamento jurisprudencial a esse respeito.

1 Direito processual do trabalho

A princípio, o Direito Processual do Trabalho será abordado em seus aspectos gerais, inclusive com sua evolução histórica no Brasil, sua conceituação e apresentação de alguns princípios que lhe são próprios, dando-se ênfase aos procedimentos a ele inerentes.

Tais aspectos são de suma importância para se apresentar o Direito Processual do Trabalho, diferenciá-lo do Direito Processual Comum e demarcar as peculiaridades que permitirão uma análise pormenorizada da fase recursal no rito sumaríssimo, objeto principal do presente estudo.

Isso se mostra necessário porque o Direito Processual do Trabalho no Brasil apresenta avanços consideráveis em sua evolução histórica, e a prova disso é a criação e aperfeiçoamento dos procedimentos que serão aqui apresentados.

1.1 Evolução histórica no Brasil

Podemos afirmar que o Direito Processual do Trabalho é o instrumento de realização e aplicabilidade judicial do Direito do Trabalho normatizado. Desta feita, só podemos conceber o Direito Processual do Trabalho como consectário lógico do Direito Trabalhista, de forma que o segundo só e somente só encontra razão de ser no primeiro, considerando-se, para tanto, toda a sua evolução histórica.

Com a Revolução Industrial surgiram os conflitos de interesses entre as duas forças que ocupavam polos diametralmente opostos: proprietários das fábricas e trabalhadores operários. O Estado Liberal não se envolvia para mediar essas relações e os trabalhadores operários lutavam com as armas das quais dispunham, ou seja, paralisavam a produção como mecanismo de autodefesa, o que muitas vezes culminava com atos extremistas de danos ao patrimônio dos proprietários das fábricas e não raro aos próprios trabalhadores. Neste sentido, interessante lição de Leite (2015, p. 211-212) aduz que:

Esse clima hostil levou o Estado, primeiramente, a normatizar as relações de direito material e, em seguida, "buscar fórmulas de solução ordenada dos interesses em choque, deslocando-se do campo primitivo da autodefesa para o mais moderado da autocomposição", nascendo, assim, as primeiras *normas de conciliação*, que propiciaram a utilização de uma técnica de solução dos conflitos por meio da negociação direta entre os atores sociais.

Por não constituir o objeto do presente estudo, serão aqui apresentados resumidamente os fatos mais relevantes na história do Processo do Trabalho no Brasil.²

Em 1943 entrou em vigor a Consolidação das Leis do Trabalho, que dedicou dois títulos à organização judiciária (Título VIII – Da Justiça do Trabalho – e Título IX – Do Ministério Público do Trabalho) e, também, conta com um terceiro dedicado ao processo do trabalho (Título X – Do Processo Judiciário do Trabalho). Ainda, por meio do Decreto-lei n° 9.797, de 9 de setembro de 1946, foram conferidas aos juízes do trabalho nomeados pelo Presidente da República as garantias semelhantes às de magistratura ordinária, organizando-se a carreira, com ingresso mediante concurso público de provas e títulos, sendo as promoções realizadas de acordo com os critérios de antiguidade e merecimento (GARCIA, 2014).

Enfim, com o advento da Constituição de 1946, a Justiça do Trabalho passa a ser considerada como órgão do Poder Judiciário. Constituída de Juntas de Conciliação e Julgamento, Tribunais Regionais do Trabalho (substituindo os Conselhos Regionais do Trabalho) e o Tribunal Superior do Trabalho (antigo Conselho Nacional do Trabalho), essa organização foi elevada ao plano constitucional, e aos juízes trabalhistas foram constitucionalmente asseguradas as garantias previstas aos magistrados, tais como a vitaliciedade, a inamovibilidade e a irredutibilidade de vencimentos. Foi mantida a estrutura paritária dos seus órgãos, que passaram a ser Juntas ou juízes de Conciliação e Julgamento, Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho (GARCIA, 2014).

No Brasil, a CF de 1967, a Emenda de 1969 e a CF de 1988 mantiveram a organização da Justiça do Trabalho em três níveis: as Varas do Trabalho, anteriormente denominadas Juntas de Conciliação e Julgamento e atualmente órgãos monocráticos integrados pelo juiz do trabalho; os Tribunais Regionais do Trabalho, que tinham composição também paritária e na atualidade são compostos apenas por desembargadores e/ou juízes auxiliares togados; e o Tribunal Superior do Trabalho, competente para os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores e, mediante lei ordinária, outras controvérsias oriundas de relações de trabalho (GARCIA, 2014).

A Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, elenca os “Tribunais e Juízes do Trabalho” como órgãos do Po-

² Para um estudo mais aprofundado da evolução do Direito Processual do Trabalho no Brasil, ver Garcia (2014), Leite (2015), Nascimento (2013) e Saraiva e Manfredini (2014).

der Judiciário (art. 92, inciso IV), tal como disposto na Seção V, do Capítulo III (Do Poder Judiciário), do Título IV (Da Organização dos Poderes), da Constituição Federal de 1988 (GARCIA, 2014).

Emenda Constitucional 45/2004 ampliou fortemente a competência da Justiça Trabalhista para julgar processos sobre multas aplicadas pela fiscalização trabalhista, processos nos quais sindicatos disputam a sua representatividade, processos entre representados e suas entidades sindicais e processos sobre relações de trabalho e não apenas sobre relações de emprego. Além disso:

[...] passou a prever a instalação, pelos Tribunais Regionais do Trabalho, da “justiça itinerante, com a realização de audiências e demais funções de atividade jurisdicional, nos limites territoriais da respectiva jurisdição, servindo-se de equipamentos públicos e comunitários” (art. 115, § 1º, da CRFB/1988). Além disso, possibilitou que os Tribunais Regionais do Trabalho funcionem “descentralizada mente, constituindo Câmaras regionais, a fim de assegurar o pleno acesso do jurisdicionado à justiça em todas as fases do processo” (art. 115, § 2º, da CRFB/1988) (GARCIA, 2014, p. 35).

Na fase atual, denominada contemporânea por Leite (2015), delinea-se inegável problema político, econômico, social e jurídico consistente na multiplicação dos conflitos trabalhistas, o que gera o que o supracitado autor chama de “hipertrofia da Justiça do Trabalho”. Nessa fase, o direito processual do trabalho passa a ser o centro da atenção dos atores do cenário legislativo e judicial, em face da ausência da celeridade dos processos trabalhistas, que inegavelmente compromete a efetividade dos direitos sociais garantidos aos trabalhadores.

É na fase contemporânea que se verifica a necessidade de se difundir uma nova cultura entre todos os operadores do direito processual do trabalho, difundindo-se a ideia de que o processo deve propiciar a concretização dos direitos humanos de segunda dimensão, quais sejam, os direitos sociais dos trabalhadores (LEITE, 2015).

Ainda na lição de Leite (2015, p. 218):

Deve-se dar ênfase à nova jurisdição trabalhista metaindividual, como meio de se alargar o acesso coletivo dos trabalhadores não apenas ao aparelho judiciário, mas, sobretudo, a uma ordem justa. Deve-se também buscar nas reformas por que passa o direito processual civil e, de lá, importar novos institutos com-

patíveis com a gênese principiológica do processo laboral para propiciar a efetividade da prestação jurisdicional trabalhista.

Ultrapassada a síntese histórica da evolução do Direito Processual no Brasil e no mundo, impõe diferenciá-lo dos demais ramos do Direito, e, em especial, do Direito Processual Comum. É o que se passa a fazer a partir de agora.

1.2 Conceito de Direito Processual do Trabalho

O processo não possui finalidade isolada. Existe como razão de viabilizar de forma organizada o debate, a dinâmica e marcha procedimental com o escopo de se atingir um objetivo certo e determinado.

Nesse sentido, para Leite (2015, p. 169), não se deve confundir conceito e definição de um instituto, vez que “[...] *conceito* é palavra que tem conteúdo genérico; *definição* é a delimitação desse conteúdo pela enumeração dos seus elementos”.

Prosegue o doutrinador conceituando o direito processual do trabalho brasileiro, à luz da CF/1988 e da EC nº 45/2004, da seguinte forma:

[...] ramo da ciência jurídica, constituído por um sistema de valores, princípios, regras e instituições próprias, que tem por objeto promover a concretização dos direitos sociais fundamentais individuais, coletivos e difusos dos trabalhadores e a pacificação justa dos conflitos decorrentes direta ou indiretamente das relações de emprego e de trabalho, bem como regular o funcionamento dos órgãos que compõem a Justiça do Trabalho. (LEITE, 2015, p. 169).

Ou seja, para o referido doutrinador, o que diferencia o direito processual do trabalho do direito processual penal e civil é a existência de elementos que lhe são próprios (normas, princípios, regras e instituições) (LEITE, 2015). No mesmo diapasão, ver Garcia (2014, p. 33).

1.3 Princípios do Direito Processual do Trabalho

Princípio é o fundamento, é o pilar, é o ponto de partida de um instituto de maneira a identificar sua ideia basal, ideia esta sobre a qual será construída toda a sua lógica e compreensão.

De fato, há intensa discussão a respeito da existência ou não de princípios específicos de Direito Processual do Trabalho. Há entendimento de que o processo do trabalho não possui princí-

pios próprios, incidindo os mesmos do Direito Processual Civil. Outra corrente aponta a existência de princípios inerentes ao Direito Processual do Trabalho, confirmando a autonomia científica deste.

É certo, porém, que ao Direito Processual do Trabalho aplicam-se os princípios constitucionais e os princípios gerais do direito processual, tais como os Princípios Constitucionais Fundamentais da Igualdade ou Isonomia, da Inafastabilidade da Jurisdição, do Contraditório, da Ampla Defesa, da Imparcialidade do Juiz, da Motivação das Decisões, do Devido Processo Legal, do Juiz Natural, do Promotor Natural, da Razoabilidade da Duração Razoável do Processo, da Cooperação ou da Colaboração, do Ativismo Judicial. Da mesma forma, se aplicam ao processo trabalhista os princípios do direito processual civil, que são Dispositivo ou da Demanda, Inquisitivo ou do Impulso Oficial, da Instrumentalidade, da Impugnação Específica, da Estabilidade da Lide, da Eventualidade, da Preclusão, da Economia Processual, da *Perpetuatio Jurisdictionis*, do Ônus da Prova, da Oralidade, da Imediatidade ou da Imediação, da Identidade Física do Juiz, da Concentração, da Irrecorribilidade Imediata das Decisões Interlocutórias e da Lealdade Processual (LEITE, 2015).

Ao lado dos Princípios acima elencados, existem ainda os Princípios inerentes ao Direito Processual do Trabalho, porquanto delineados em observância às peculiaridades desse ramo do Direito, os quais serão mais bem apresentados a seguir, detendo-se àqueles que apresentam maior relevância para o estudo em tela:

a) Princípio da Proteção Processual - Através deste importante Princípio, com fundamento no Princípio Constitucional da Isonomia, busca-se o equilíbrio tentando compensar a desigualdade existente na realidade socioeconômica entre o detentor do capital, o empregador, e o executor da força laboral, o empregado. Para Garcia (2014, p. 72), “[...] o princípio de proteção significa a presença, principalmente na legislação, de previsões que procuram conferir tratamento mais favorável à parte mais vulnerável da relação processual, ou seja, ao empregado”.

Para Saraiva e Manfredini (2014, p. 53), através desse princípio “[...] o caráter tutelar, protecionista, tão evidenciado no direito material do trabalho, também é aplicável no âmbito do processo do trabalho, o qual é permeado de normas, que, em verdade, objetivam proteger o trabalhador, parte hipossuficiente da relação jurídica laboral.”.

b) Princípio da Finalidade ou Efetividade Social do Processo - Como o processo não é um fim em si mesmo e existe para a realização do direito material, o art. 769 da CLT determina

que serão válidos os atos que, embora realizados de outra forma, alcançarem a sua finalidade, desde que a lei não preveja a sua nulidade.

Nesse diapasão, por ser inegável o relevante interesse social envolvido na satisfação do crédito do trabalhador, a doutrina já trata da existência da função social do processo trabalhista de forma que o magistrado trabalhista deve conduzir o processo num trâmite ágil, justo e confiável, assegurando-se às partes igualdades de oportunidades, para que os atos processuais sejam praticados de forma razoável e previsível, garantindo-se a efetividade do processo sem olvidar a dignidade humana, característica indissociavelmente conferida aos litigantes.

c) Princípio da Celeridade - Embora figure como ideal comum a todos os ramos do direito processual, sua importância alcança ainda maior relevo no processo do trabalho, uma vez que, em regra, os créditos trabalhistas nele veiculados têm natureza alimentícia.

O art. 5º, inc. LVIII da CF, pautado no Pacto de São José da Costa Rica (Convenção Americana sobre Direitos Humanos), enfatiza o princípio da celeridade processual ou da razoável duração do processo para a realização do processo justo (PEREIRA, 2013).

1.4 Procedimentos comuns no Direito Processual do Trabalho

Se é verdade que o processo é instrumento de realização do direito material, não é menos verdade que o procedimento é a formalidade exteriorizada do ato processual. O procedimento é forma exterior da qual se reveste o próprio processo. Através do procedimento, as previsões processuais ganham forma e corpo num ritmo processual sequenciado, consubstanciado no conjunto dos atos processuais coordenados que se sucedem no tempo.

Para Garcia (2014), em se tratando de processo de conhecimento, os procedimentos podem ser classificados, primeiramente, em comuns e especiais, sendo que os procedimentos comuns se subdividem em procedimento ordinário, sumaríssimo e sumário.

Autores como Nascimento (2013, p. 650) tendem a não mais considerar a utilização do rito Sumário e afirmam que:

As ações ajuizadas na Justiça do Trabalho tramitarão pelo rito ordinário ou sumaríssimo, conforme previsto na CLT, excepcionando-se apenas as que, por disciplina legal expressa, estejam sujeitas a rito especial, tais como o mandado de segurança, o habeas corpus,

o habeas data, a ação rescisória, a ação cautelar e a ação de consignação em pagamento.

Porém, para a elaboração deste trabalho, ainda consideramos a existência e possibilidade de utilização do Procedimento Sumário.

1.4.1 Procedimentos comuns

1.4.1.1 Ordinário

O procedimento ordinário é aplicado subsidiariamente quando não incidem no caso os outros tipos de procedimento, isto é, o sumário (para a corrente que ainda defende sua aplicação), o sumaríssimo ou o especial. Tem previsão legal do art. 837 ao art. 852 da CLT e, conforme Leite (2015), o rito ordinário é o mais utilizado no processo trabalhista, mas não apresenta, na previsão legislativa, o rigor metodológico que é desejável. De acordo com o supracitado doutrinador, pode-se dizer que até a década de 1970 o procedimento ordinário era o único no processo do trabalho brasileiro, tendo como marca registrada a concentração dos atos processuais em um único procedimento.

Proseguindo sua explanação, afirma o autor que, no que concerne à realização de audiência no rito ordinário, a legislação é clara ao dispor que os atos processuais, nas ações individuais trabalhistas, serão realizados em audiência contínua. É o que se depreende do disposto nos arts. 843 a 852 da CLT. Dessa forma, em tese, desde a oitiva das testemunhas das partes até a decisão devem ocorrer durante a audiência, ressalvados os casos em que a lei prevê expressamente a possibilidade de interrupção e continuidade da audiência em data posterior (*vide* art. 849 da CLT), embora seja de se destacar que, nesse caso específico, não se considera que a audiência perde seu caráter de unicidade, mas apenas ocorre uma quebra e continuidade da mesma audiência, que continuaria, pois, sendo uma.

No entanto, a prática trabalhista fez surgir o costume de divisão da audiência em três partes, conforme assevera Leite (2015, p. 657), quais sejam: “[...] a) Audiência inaugural de conciliação; b) Audiência de instrução e; c) Audiência de julgamento”.

Tal prática, a nosso ver, pode caracterizar uma mitigação do Princípio da Celeridade, um dos princípios basilares do Direito Processual Trabalhista, vez que se tem a necessidade de realização de múltiplas audiências, em datas distintas, o que pode comprometer a celeridade do trâmite processual. Por outro lado, pode-

se evitar, por exemplo, que a possibilidade de descontinuidade da audiência, conforme explanado alhures, ocasione a violação do Princípio da Proteção, a título de exemplo, situação hipotética em que iniciada a oitiva das testemunhas a audiência precise ser interrompida para posterior continuidade, nesse caso a parte reclamada poderia, enquanto parte que figura em posição economicamente superior ao trabalhador, em posse das informações das testemunhas que já prestaram suas declarações ou das demais provas já produzidas, rever outros depoimentos ou provas para diminuir ou mesmo anular as informações ali prestadas.

1.4.1.2 Sumário

O rito sumário, conhecido também como rito de alçada, está disciplinado pela Lei nº 5.584/70 e à obviedade também foi criado com o objeto de imprimir maior celeridade processual e efetividade da jurisdição trabalhista para as causas cujo valor não exceda dois salários mínimos na data do ajuizamento da ação, simplificando o procedimento, com a dispensa do resumo dos depoimentos, eliminando-se a via recursal, mas admitido os embargos de declaração, se presentes as hipóteses do art. 897-A da CLT (SCHIAVI, 2013).

Há quem defenda que o rito sumário é mais célere que o sumaríssimo porque a ata de audiência é mais simplificada, dispensando-se o resumo dos depoimentos, devendo constar do termo a conclusão quanto à matéria fática discutida. Também merece destaque o fato de que só existe a possibilidade de recurso se houver questão constitucional a ser dirimida e, neste caso, será cabível apenas o recurso extraordinário, previsto no art. 102 da CF/1988 (SCHIAVI, 2013).

Nesse sentido, muito se questionou sobre a constitucionalidade do rito sumário ao prever decisão única, praticamente irrecorrível, salvo em caso de violação à Constituição Federal.

Como anteriormente se adiantou, vozes da doutrina tendem a considerar que o rito sumário está em desuso no Processo do Trabalho, pois dificilmente uma reclamação trabalhista atinge apenas o valor de até dois salários mínimos e, ainda, quando tal acontece a tendência é a adoção prática do rito sumaríssimo, salvo impeditivo legal em razão da pessoa³ (SCHIAVI, 2013).

³ Processos em que sejam parte entes da Administração Pública direta, autárquica ou fundacional, nos termos do art. 852-A da CLT, o qual se de um lado prevê maior leque recursal, o que de fato poderia incrementar mais tempo e custo na marcha processual até a satisfação do direito, por outro lado atende aos reclamos daqueles que doutrinariamente defendem a ampla defesa e o duplo grau de jurisdição mínimo (LEITE, 2015).

Para a parte da doutrina que defende o posicionamento acima, difunde-se o entendimento de que a Lei 9.957/2000 absorveu o procedimento sumário, instituído pela Lei 5.584/1970, e tal conclusão se dá pela própria leitura do art. 852-A da CLT, que parece claro ao determinar que entre as causas de até 40 salários mínimos também estão as demandas que não ultrapassem dois salários mínimos, e, nesta linha de pensamento, o antigo dissídio de alçada do rito sumário para as causas de até 2 (dois) salários mínimos, após a edição da Lei 9.957/2000, também deve seguir o rito sumaríssimo, com pedidos líquidos e certos, sendo possível, inclusive, após proferida a sentença, a interposição de recurso ordinário, mesmo que não envolva matéria constitucional, adstrito o leque recursal apenas àquelas restrições impostas ao rito sumaríssimo (SARAIVA; MANFREDINI, 2014).

Fato é que ainda se discute na doutrina se a Lei 9.957/2000, a qual disciplinou o procedimento sumaríssimo, haveria revogado o procedimento sumário instituído pela Lei 5.584/1970. Apesar de abalizadas opiniões em sentido oposto e da real tendência ao desuso do rito de alçada, ainda tem prevalecido o entendimento de Wagner Giglio, Sérgio Pinto Martins, Carlos Henrique Bezerra Leite, entre outros, no sentido de que permanece em vigor o procedimento sumário, porque não haveria incompatibilidade entre as leis 5.584/70 e 9.957/2000 que faça afirmar que o rito de alçada tenha sido revogado com a criação do rito sumaríssimo, subsistindo ao lado deste último, que, à míngua da nomenclatura superlativa, seria até menos breve que o primeiro, como se pode perceber.

Esse é o posicionamento que adotamos neste trabalho, tendo em vista que, apesar dos argumentos quanto à revogação tácita do dispositivo que trata do rito sumário – seja por meio da absorção pelo procedimento sumaríssimo ou pela rara ocorrência de reclamações trabalhistas com valor de alçada de até dois salários mínimos –, entendemos que, mesmo em desuso, o procedimento em tela se amolda aos princípios fundamentais do processo trabalhista, quais sejam, Proteção ao Trabalhador e Celeridade, e não se mostra incompatível com os demais ritos processuais.

1.4.1.3 Sumaríssimo

Por constituir o objeto do presente estudo, o Rito Sumaríssimo, com suas implicações e desdobramentos, será abordado em seção específica (ver seção 3).

1.4.2 Procedimentos especiais

Por não constituir o objeto do presente trabalho, não teceremos comentários acerca dos procedimentos especiais. Nesse sentido, apenas com vistas a apresentá-los, é de se mencionar que, para fins meramente didáticos, Leite (2015) aponta que a CLT contém 3 (três) ações como procedimentos especiais, a saber: a) o inquérito judicial para apuração de falta grave (arts. 853 a 855); b) o dissídio coletivo (arts. 856 a 871 e 873 a 875); e c) a ação de cumprimento (art. 872 e seu parágrafo único).

Segue ainda o referido autor afirmando que, por força do art. 769 da CLT, que trata da aplicação subsidiária das normas de direito processual comum ao processo do trabalho, outras ações especiais não previstas na legislação processual trabalhista são cabíveis no processo do trabalho, por exemplo, ação civil pública, consignação em pagamento e mandado de segurança.

2 Procedimento sumaríssimo no processo do trabalho

2.1 Origem e evolução histórica do procedimento sumaríssimo no Direito Processual Trabalhista Brasileiro

O procedimento sumaríssimo foi introduzido no processo do trabalho por força da Lei nº 9.957, de 13 de janeiro de 2000, que acrescentou à CLT os arts. 852-A a 852-I, objetivando a celeridade do processo, a efetividade processual, a simplificação do procedimento e a diminuição da dilação probatória, como nos ensina Pereira (2013).

As reclamações devem veicular pedido líquido e, da mesma forma, líquidas devem ser as sentenças e acórdãos que lhes sucederem. Apesar do silêncio da lei nesse sentido, as modalidades de assistência processual e intervenção de terceiros e reconvenção não são compatíveis com a celeridade que se quis impor com o rito diferenciado. Admite-se, porém, o litisconsórcio.

Houve *vacatio legis* de 60 dias, razão pela qual a nova lei entrou em vigor no dia 13 de março de 2000, sem aplicabilidade retroativa aos processos ajuizados antes de sua vigência. Tal qual foi brevemente mencionado em linhas anteriores, Leite (2015) sustenta que o procedimento sumaríssimo não extinguiu o sumário previsto na Lei n. 5.584/70, pela ausência de revogação expressa na lei nova, inexistindo qualquer incompatibilidade entre os dois textos legais da qual se possa inferir a revogação tácita da norma mais antiga.

Ressalte-se que, segundo Nascimento (2013, p. 651): “Os procedimentos sumaríssimos são dois, o rito oral (CLT, art. 851, § 1º) e o sumaríssimo (CLT, art. 852-A), aquele em desuso, mas não revogado, na prática absorvido por este”, posição adotada neste trabalho.

2.2 Conceito

O Procedimento Sumaríssimo é caracterizado pela intenção legislativa de imprimir celeridade à marcha processual nos casos aos quais é aplicado, trazendo a simplificação de atos processuais e a restrição de matérias passíveis de apreciação recursal.

A CLT, em seu artigo 852-A, assim estabelece: “Os dissídios individuais cujo valor não exceda a quarenta vezes o salário mínimo vigente na data do ajuizamento da reclamação ficam submetidos ao procedimento sumaríssimo”.

Apreende-se, portanto, que não há carga de facultatividade, como a veiculada na Lei dos Juizados Especiais, Lei nº 9.099/95, pois o que o supramencionado artigo 852-a da CLT traz é uma previsão imperativa.

Insta ressaltar que se aplicam supletivamente as regras do procedimento ordinário ao procedimento sumaríssimo, nos termos do art. 769 da CLT.

Não obstante as vozes pela indisponibilidade dos direitos trabalhistas, há quem defenda que, ao optar pelo rito sumaríssimo, a parte reclamante estará dispondo dos créditos trabalhistas que ultrapassarem o teto legal. De toda sorte, certo é que o juiz não poderá, de ofício, modificar o valor atribuído pelo reclamante.

Importante lembrar que no momento do ajuizamento da ação pelo rito sumaríssimo o autor deve considerar a atualização monetária até a data da propositura, havendo possibilidade de, ainda assim, no momento da liquidação se apurar valor maior que o limite de 40 (quarenta) salários mínimos, por força da mesma atualização monetária e dos juros moratórios, consoante à regra do art. 290 do Código de Processo Civil, aplicado de forma subsidiária.

A apreciação da ação submetida ao procedimento sumaríssimo deverá ocorrer no prazo máximo de 15 (quinze dias) do seu ajuizamento, podendo constar de pauta especial, se necessário, de acordo com o movimento judiciário da Vara do Trabalho (CLT, art. 852-B, III).

O processo sujeito ao rito sumaríssimo deverá ser instruído e julgado em audiência única, salvo na hipótese do § 1º do art.

852-H da CLT, que dispõe que “Sobre os documentos apresentados por uma das partes manifestar-se-à imediatamente a parte contrária, sem interrupção da audiência, salvo absoluta impossibilidade, a critério do juiz”.

Há, no entanto, restrição em razão da pessoa ao processamento da reclamação trabalhista pelo rito sumaríssimo, vez que são incompatíveis com o procedimento sumaríssimo as ações em que figuram as pessoas de Direito Público da Administração Direta, Autárquica ou Fundacional (art. 852-A), mas a esse procedimento se submetem os demais entes da administração indireta, a saber: as empresas públicas e as sociedades de economia mista.

Não se submetem ao rito sumaríssimo as ações coletivas *lato sensu*, isto é, aquelas que tenham por objeto a tutela dos interesses difusos, coletivos ou individuais homogêneos. Nas ações em que o sindicato da categoria atua como substituto processual, almeja-se a tutela de interesses individuais homogêneos (CF, art. 8º, III), de sorte que essas reclamações não se submeterão ao rito em comento.

2.3 Características

Em suma, na lição de Saraiva e Manfredini (2014, p. 510-511), insta destacar acerca do procedimento sumaríssimo a limitação do valor da causa (até 40 salários mínimos) – inclusive nas ações plúrimas –, a inaplicabilidade aos dissídios coletivos e às causas em que figure a administração pública direta, autárquica e fundacional, obrigatoriedade de pedido certo e determinado e impossibilidade de citação por edital (ambos sob pena de arquivamento do feito e condenação do reclamante ao pagamento das custas), prazo de 15 (quinze) dias para apreciação, realização de audiência única (produção de provas, oitiva de testemunhas, decisão acerca de incidentes e exceções etc.), realização de proposta única de conciliação por parte do magistrado, produção de prova técnica apenas em casos excepcionais e dispensa de relatório na sentença.

A sentença no procedimento Sumaríssimo é deveras simplificada para fazer jus à intenção do legislador e ao fim a que o rito se destina.

Na mesma linha, nem todas as matérias podem ser objetivo de recurso de revista quando a reclamação trabalhista se submeteu a esse rito processual. Assim é que o polo passivo da demanda, muitas vezes vislumbrando complexidade e possíveis problemas de restrição material recursal, opta pela impugnação ao valor dado à causa.

2.4 Os recursos do procedimento sumaríssimo

A Lei 9.957/00 prevê como cabíveis, de forma expressa, no procedimento sumaríssimo o recurso ordinário e o recurso de revista, consoante a seguir se demonstrará.

2.4.1 Recurso ordinário

O recurso ordinário é a medida recursal cabível em face da simples sucumbência perante o juízo de piso após a sentença, seja de mérito ou não. Especificamente em relação ao procedimento sumaríssimo, além de ser aplicado sem qualquer ressalva ou limitação, o legislador conferiu-lhe rito ainda mais célere de tramitação e julgamento perante os Tribunais Regionais do país, conforme art. 895, §§ 1º e 2º da CLT.

2.4.2 Recurso de revista

O recurso de revista e suas peculiaridades no procedimento sumaríssimo serão analisados em espaço próprio no presente trabalho (ver seção 3).

2.4.3 Embargos de declaração

Os embargos de declaração constituem meio recursal que visa a expurgar do julgado eventuais omissões, contradições ou obscuridades, complementando e aperfeiçoando a prestação jurisdicional (SCHIAVI, 2013).

2.4.4 Embargos no TST

Para Garcia (2014, p. 494), os embargos no TST podem ser das seguintes modalidades: “[...] infringentes, de competência da Seção de Dissídios Coletivos, e de divergência de competência da Seção de Dissídios Individuais (SBDI-I)”.

Em se tratando de procedimento sumaríssimo, apesar da restrição material quanto ao cabimento de recurso de revista prevista no art. 896, § 6º, da CLT, os embargos no TST são cabíveis (art. 894, inciso II, da CLT).

2.4.5 Recurso extraordinário

O rito sumário em regra não admite a utilização da via recursal elencada na CLT. No entanto, estabelece a legislação que instituiu o rito sumário que o recurso cabível é o recurso extraordinário.

rio nos casos de afronta ou violação à norma constitucional. Assim, nos processos de rito sumário é cabível recurso extraordinário desde que a matéria discutida venha a relacionar-se com as normas constitucionais. Surge então como questionamento para o intérprete se, nesse caso, o recurso extraordinário é interposto diretamente da decisão monocrática de piso.

Nesse sentido, Nascimento (2013) entende que não seria necessário, havendo matéria constitucional em debate, inadmitir, para efeitos recursais, o rito sumário e sua irrecorribilidade, para que, mediante recurso ordinário, de revista e embargos, a matéria viesse a ser resolvida no âmbito da jurisdição trabalhista, cabendo, aí sim, a provocação do Supremo. Em outras palavras, para o ilustre doutrinador, “[...] se a matéria é constitucional, não cabe rito sumário, para efeito de irrecorribilidade na Justiça do Trabalho e seus graus” (NASCIMENTO, 2013, p. 863-864).

D’outra banda segue o julgado abaixo transcrito e entendimento sumulado pelo Supremo Tribunal Federal:

SÚMULA STF N. 281. LEI 5.584/70. TRABALHISTA. DISSÍDIO DE ALÇADA. 1. É incabível recurso extraordinário quando não esgotados os recursos de natureza ordinária. Incidência da Súmula STF n. 281. 2. Agravo regimental improvido. (AI 673.517-aDr, Rel. Min. Ellen Gracie, Segunda Turma, DJe 7.8.2009).

É que, segundo a Lei 5.584, de 26.6.70, § 4º do art. 2º, nenhum recurso caberá das sentenças proferidas nos dissídios de alçada, salvo se versarem sobre matéria constitucional. É dizer, se a sentença versar matéria constitucional, a causa cai no sistema de recursos da CLT; Recurso Ordinário para o TRT e Recurso de Revista para o TST (RE 230.739, Rel. Min. Carlos Velloso, Segunda Turma DJ 6.2.2004).

É de se entender, portanto, que, embora balizado no Princípio da Celeridade, fortemente impresso no rito processual em comento, nas causas que versarem sobre matéria constitucional não se pode extinguir a possibilidade de recursos ou, no mesmo sentido, “obrigar” o trabalhador a se utilizar do Procedimento Sumaríssimo ou Ordinário, a depender do caso concreto, tolhendo seu direito à utilização de uma via mais célere (não desmerecendo a celeridade do rito sumaríssimo, mas o que aqui se destaca é apenas a celeridade em relação ao rito sumário), sob pena de desvirtuamento da base principiológica do Direito Processual do Trabalho e dos objetivos primordiais a que esse ramo do Direito se destina, ou seja, à essencial e indubitável Proteção à parte hipossuficiente das relações trabalhistas: o trabalhador.

2.4.6 Agravo de instrumento

Quando um recurso não é processado, o meio capaz de fazer com que continue a sua tramitação é o agravo de instrumento, que deve ser apresentado em 8 (oito) dias, de acordo com o que estabelece a CLT em seu art. 897.

3 A questão constitucional do duplo grau de jurisdição e suas implicações no procedimento sumaríssimo trabalhista

Feitos esses esclarecimentos iniciais, basilares para a análise que o presente estudo se propôs a realizar, parte-se agora para o exame das implicações do duplo grau de jurisdição no procedimento sumaríssimo trabalhista.

Para tanto, serão examinados os principais pontos acerca do duplo grau de jurisdição no ordenamento jurídico brasileiro, buscando-se um conceito na doutrina e o posicionamento legal ocupado por esse instituto. Mais à frente será apresentado o recurso de revista no âmbito do procedimento sumaríssimo, com fundamento nas Leis 9.957/2000 e 13.015/2014. Por fim, serão trazidos à baila julgados sobre o tema, no intuito de ilustrar e exemplificar as circunstâncias explicitadas ao longo da discussão.

3.1 O duplo grau de jurisdição no ordenamento jurídico brasileiro

Diz o art. 5º, LV, da CF: “Aos litigantes, com processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes”. Podemos afirmar, grosso modo, que o princípio do duplo grau de jurisdição tem como pilares dois vocábulos, quais sejam, o “inconformismo” e o “controle”, balizados pelo afã da alvissareira “segunda opinião”.

Tal princípio implica a possibilidade do reexame de uma demanda, administrativa ou judicial, por uma instância superior, mediante interposição de recurso em face da decisão do órgão de instância inferior para revisão das decisões proferidas na instância imediatamente superior. É inegável meio de controle trazido ao âmbito das lides e controvérsias que exigem decisão única, que sempre desagrada uma das partes e, não raro, até mesmo ambas as partes litigantes.

Em outras palavras, tal qual asseveram Saraiva e Manfredini (2014, p. 50), “O princípio do duplo grau de jurisdição impõe a

obrigatoriedade, pelo menos, de duas instâncias (judicial ou administrativa, conforme o caso), bem como o atinente recurso que garanta às partes a devolução da matéria apreciada à instância superior”.

Aduz Schiavi (2013, p. 776) que tal instituto configura, entre outras coisas, a possibilidade de aperfeiçoamento e controle das decisões do Poder Judiciário e, sentido contrário, destaca o posicionamento doutrinário tendente a visualizá-lo como um meio de infligir ao processo uma demora desnecessária, principalmente como desculpa por parte dos devedores para não cumprir suas obrigações.

Para Nascimento (2013, p. 797), o duplo grau de jurisdição é uma forma de se garantir maior grau de acerto nas decisões e isso se dá por meio da participação de muitas pessoas nas decisões.

No processo trabalhista há exemplo da não aplicação do princípio em comento nos denominados dissídios de alçada do rito sumário (demandas submetidas à Justiça do Trabalho que não ultrapassam dois salários mínimos), previstos no art. 2.º, §§ 3.º e 4.º, da Lei 5.584/1970 (SARAIVA; MANFREDINI, 2014). Os dissídios de alçada serão julgados em instância única pelas Varas do Trabalho, não sendo admitido qualquer recurso, salvo se envolver matéria constitucional, conforme visto alhures. Assim, severa restrição recursal acometeu o rito de alçada ou sumário, que, para alguns juristas, ainda tem plena aplicabilidade nas ações trabalhistas que não ultrapassem 2 (dois) salários mínimos, segundo a opinião que resolvemos adotar neste trabalho.

Nesse sentido, autores como Marinoni e Arenhart (2007, p. 491 *apud* SCHIAVI, 2013, p. 776) aduzem que o duplo grau de jurisdição deve ser utilizado com racionalidade, em especial nas causas de maior simplicidade, tendo em vista que ele dilata o prazo para a prestação da tutela jurisdicional e, além disso, põe em xeque a confiança depositada no juiz de primeiro grau, se for utilizado de tal forma que acabe por submeter à revisão absolutamente todas as questões submetidas ao seu exame.

3.2 Recurso de revista no procedimento sumaríssimo (Leis nº 9.957/2000 e nº 13.015/2014)

Estabelecia o art. 896, § 6º, da CLT (com as alterações da Lei nº 9.957/2000) apenas duas possibilidades de admissão do recurso de revista no procedimento sumaríssimo, quais sejam: “[...] contrariedade a súmula de jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho e violação direta da Constituição Federal”.

No entanto, agora, a CLT, com as alterações da Lei 13.015/2014, estabelece em seu art. 896, § 9º que, além da violação direta da Constituição Federal, será admitido recurso de revista no rito sumaríssimo nos casos em que houver: “a) contrariedade a súmula de jurisprudência uniforme do TST ou a súmula vinculante do STF”.

Importante frisar, ainda, que a Súmula 442⁴ do TST preceitua a inadmissibilidade de recurso de revista no procedimento sumaríssimo quando fundamentado em contrariedade a orientação jurisprudencial.

Com a inclusão do § 9º pela Lei 13.015, de 2014, o recurso de revista no rito sumaríssimo também será cabível por contrariedade a Súmula Vinculante do Supremo Tribunal Federal, sendo 3 (três) agora as hipóteses de interposição do recurso de revista no procedimento sumaríssimo.

Destaque-se que, mesmo com o aumento das possibilidades de interposição do recurso de revista no procedimento sumaríssimo, as limitações ainda se mantêm, com destaque para o termo jurisprudência uniforme do TST, ou seja, excluiu-se do rol de possibilidades a divergência jurisprudencial dos TRTs, possível no âmbito do procedimento ordinário (cf. art. 896, a da CLT).

a) Definição e características

Schiavi (2013, p. 860) assim conceitua o recurso de revista:

[...] um recurso de natureza extraordinária, cabível em face de acórdãos proferidos pelos Tribunais Regionais do Trabalho em dissídios individuais, tendo por objetivo uniformizar a interpretação das legislações estadual, federal e constitucional (tanto de direito material como processual) no âmbito da competência da justiça do Trabalho, bem como resguardar a aplicabilidade de tais instrumentos normativos.

⁴ “Súmula n. 442 do TST – PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. RECURSO DE REVISTA FUNDAMENTADO EM CONTRARIEDADE A ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL. INADMISSIBILIDADE. ART. 896, § 6º, da CLT, acrescentado pela lei n. 9.957 de 12.1.2000 (Conversão da Orientação Jurisprudencial n. 352 da SBDI-1) – Res. n. 185/2012. Nas causas sujeitas ao procedimento sumaríssimo, a admissibilidade de recurso de revista está limitada à demonstração de violação direta a dispositivo da Constituição Federal ou contrariedade a Súmula do Tribunal Superior do Trabalho, não se admitindo o recurso por contrariedade a Orientação Jurisprudencial deste Tribunal (Livro II, Capítulo III, do RITST), ante a ausência de previsão no art. 896, § 6º da CLT.”

A seu turno, Saraiva e Manfredini (2014, p. 595) asseveram o caráter eminentemente técnico de tal remédio processual, que visa essencialmente corrigir a “[...] interpretação correta da lei pelos tribunais do trabalho”.

O entendimento mais recente sobre o assunto fica por conta da lição de Leite (2015, p. 1660-1661) ao acentuar a natureza extraordinária do recurso de revista, equiparando-o ao recurso extraordinário para o STF e ao recurso especial para o STJ, já que não se presta para garantia do duplo grau de jurisdição, mas para reforçar a supremacia nacional em face do direito local ou regional, ou seja, “[...] aprimorar a excelência e a qualidade dos pronunciamentos judiciais em geral e rechaçar os arbítrios e ilegalidades que eventualmente possam ocorrer nas decisões proferidas pelos tribunais regionais”.

b) Pressupostos de admissibilidade

O recurso de revista exige para sua admissibilidade e conhecimento pressupostos genéricos (preparo e representatividade/capacidade das partes), inerentes a qualquer recurso, e pressupostos específicos (decisão proferida em grau de recurso ordinário em dissídios individuais, prequestionamento, necessidade de impugnar todos os fundamentos do acórdão recorrido, impossibilidade de reexame de fatos e provas e transcendência) (LEITE, 2015).

É de se esclarecer que, quanto ao preparo, este é o pagamento das despesas relacionadas ao recurso (custas, porte de remessa e retorno dos autos, despesas postais etc.) e no que diz respeito à representatividade/capacidade das partes, no caso do recurso de revista, excepciona-se o *jus postulandi* (art. 791⁵ da CLT), de modo que é necessária a subscrição do recurso por advogado, nos termos do art. 791 da CLT e da Súmula nº 425⁶ do TST, o que, no entendimento de Leite (2015, p. 1665), se deve à natureza extremamente técnica dessa modalidade recursal. Compartilhamos do entendimento aduzido pelo nobre doutrinador e, ainda, destacamos que a hipossuficiência reconhecida no trabalhador também se caracteriza pela falta de conhecimentos e instrumentos técnicos para lançar mão da defesa de seus direi-

⁵ “Os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final.”

⁶ “**JUS POSTULANDI NA JUSTIÇA DO TRABALHO. ALCANCE. Res. 165/2010, DEJT divulgado em 30.04.2010 e 03 e 04.05.2010.** O *jus postulandi* das partes, estabelecido no art. 791 da CLT, limita-se às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, não alcançando a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança e os recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho.”

tos, daí a importância da criação de meios menos complexos para isso, a exemplo dos princípios da oralidade e simplicidade, caros ao Direito do Trabalho. Nesse sentido, não se mostra ilógico que, em um ambiente de trato mais complexo, no qual as discussões assumem um nível de tecnicidade jurídica que, na maior parte das vezes (se não em todas), situa-se em patamar acima do conhecimento do homem médio, não habituado a tal espaço, exija-se a presença de profissional com capacidade técnica para tanto, com vistas a resguardar os direitos do trabalhador.

Continuando a análise dos pressupostos anteriormente elencados, agora passando aos pressupostos específicos, quanto à necessidade de existência de decisão proferida em grau de recurso ordinário em dissídios individuais, importante lição de Leite (2015, p. 1666), através da qual destaca que “[...] a revista é também cabível, no processo (ou fase) de execução, em grau de agravo de petição, desde que o fundamento do recurso resida na alegação de violação direta e literal à Constituição Federal” (nesse ponto, ver item 3.4).

A respeito da necessidade de prequestionamento, Leite (2015, p. 1670) assevera:

[...] a admissibilidade da revista pressupõe que a decisão recorrida tenha se pronunciado explicitamente sobre a matéria veiculada no recurso, ainda que se trate de violação frontal e direta à norma da Constituição Federal. Não vale, pois, o pronunciamento implícito. Mas não é preciso que a decisão reproduza *ipsis litteris* o dispositivo de lei que o recorrente alega ter sido violado. O importante é que a tese explícita sobre a matéria questionada faça parte da fundamentação do julgado.

Isto é, na decisão proferida em grau de recurso ordinário em dissídios individuais (pressuposto anteriormente explicitado) é necessário que haja referência explícita à tese sobre a matéria questionada, embora tal menção não precise ser a reprodução literal do dispositivo da lei que se alegue ter sido violado.

Quanto à necessidade de impugnar todos os fundamentos do acórdão recorrido, Leite (2015, p. 1674) destaca que

[...] não será conhecido o recurso de revista se a decisão recorrida resolver determinado item do pedido por diversos fundamentos e a jurisprudência transcrita não abrange todos os fundamentos.

Infere-se daí que, mesmo a ausência de impugnação de 1 (um) fundamento, num universo de vários, por menos relevante

que se possa considerar, dará ensejo ao não conhecimento do recurso.

No tocante à impossibilidade de reexame de fatos e provas, Leite (2015, p. 1676) relaciona tal pressuposto ao caráter eminentemente técnico do recurso em discussão, de modo que, “Se a finalidade do recurso de revista repousa na supremacia do direito objetivo e na uniformização acerca da interpretação dada à Lei e à Constituição pelos tribunais regionais do trabalho [...]”, seguinte o entendimento jurisprudencial acerca dos recursos extraordinários, essa modalidade de recurso não se presta para reexame de fatos e provas. Nesse sentido, a Súmula nº 126⁷ do TST.

Por fim, no que corresponde ao pressuposto da transcendência, merecem transcrição os apontamentos de Leite (2015, p. 875):

Transcendência - Certamente, o vocábulo “transcendência”, que é qualidade de transcendente, comporta multifários significados. Parece-nos que a *mens legislatoris* aponta no sentido de algo muito relevante, de extrema importância, a ponto de merecer um julgamento completo por parte do TST. De toda sorte, evidencia-se a marca da subjetividade do Recurso de Revista.

Dessa forma, é de se entender que o pressuposto da transcendência funciona também como um filtro para as ações submetidas à apreciação do TST, vez que restringe o acesso à instância extraordinária àqueles processos veiculadores de temas com reflexos gerais, a exemplo das implicações de natureza econômica, política, social ou jurídica.

Importantíssimo frisar que Leite (2015, p. 1683-1684) chama a atenção para outros pressupostos criados pela Lei nº 13.015/2014:

Como se infere do novel § 1º-A do art. 896 da CLT, pelo qual o recurso de revista também não será conhecido se o recorrente não se desincumbir do ônus de: I – indicar o trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do recurso de revista; II – indicar, de forma explícita e fundamentada, contrariedade a dispositivo de lei, súmula ou orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho que conflite com a deci-

⁷ “**RECURSO. CABIMENTO (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.** Incabível o recurso de revista ou de embargos (arts. 896 e 894, “b”, da CLT) para reexame de fatos e provas.”

são regional; III – expor as razões do pedido de reforma, impugnando todos os fundamentos jurídicos da decisão recorrida, inclusive mediante demonstração analítica de cada dispositivo de lei, da Constituição Federal, de súmula ou orientação jurisprudencial cuja contrariedade aponte.

Infere-se daí que, somando-se à necessidade de existência de decisão proferida em grau de recurso ordinário em dissídios individuais ao prequestionamento da controvérsia, tem-se a necessidade de indicar o trecho específico da decisão recorrida que consubstancia a controvérsia. Além disso, na decisão, deve-se indicar a contrariedade que se alega estar em conflito com decisão regional e, por fim, além da necessidade de impugnar todos os fundamentos do acórdão recorrido, é preciso realizar uma demonstração analítica de cada dispositivo.

Saindo do âmbito restrito do rito sumaríssimo, temos que a tendência legislativa é afunilar, cada vez mais, o acesso recursal, criando requisitos de ordem material para determinados ritos processuais e mesmo outros requisitos de ordem objetiva de aplicabilidade geral, como o trazido pela Lei nº 13.015/2014, que requer tecnicismo mínimo do operador do direito para a admissibilidade do Recurso de Revista.

c) Cabimento

Atendidos todos os pressupostos genéricos e específicos de admissibilidade aqui mencionados, a revista somente será cabível em hipóteses muito restritas e legalmente previstas nas alíneas a, b e c do art. 896 da CLT.

Com efeito, o art. 896 da CLT, com redação dada pelas Leis nº 9.756/98 e nº 13.015/2014, dispõe, *in verbis*:

Art. 896. Cabe Recurso de Revista para Turma do Tribunal Superior do Trabalho das decisões proferidas em grau de recurso ordinário, em dissídio individual, pelos Tribunais Regionais do Trabalho, quando (redação dada pela Lei n. 9.756/1998):

a) derem ao mesmo dispositivo de lei federal interpretação diversa da que lhe houver dado outro Tribunal Regional do Trabalho, no seu Pleno ou Turma, ou a Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, ou contrariarem súmula de jurisprudência uniforme dessa Corte ou súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal; (redação dada pela Lei n. 13.015/2014).

b) derem ao mesmo dispositivo de lei estadual, Convenção Coletiva de Trabalho, Acordo Coletivo, sentença normativa ou regulamento empresarial de ob-

servância obrigatória em área territorial que exceda a jurisdição do Tribunal Regional prolator da decisão recorrida, interpretação divergente, na forma da alínea a; (redação dada pela Lei n. 9.756/1998).

c) proferidas com violação literal de disposição de lei federal ou afronta direta e literal à Constituição Federal. (redação dada pela Lei n. 9.756/1998).

O recorrente pode fundamentar o recurso de revista com base em uma alínea, duas alíneas ou três alíneas do art. 896 da CLT (LEITE, 2015, p. 1687).

d) Efeitos

Louvável a técnica veiculada por intermédio da Lei nº 13.015/2014, com a alteração do § 1º do art. 896 da CLT, a saber: “O recurso de revista, dotado de efeito apenas devolutivo, será interposto perante o Presidente do Tribunal Regional do Trabalho, que, por decisão fundamentada, poderá recebê-lo ou denegá-lo” (grifo nosso). Do que se extrai que o recebimento de recurso de revista não obsta a continuidade do feito.

e) Procedimento

Como bem afirma Leite (2015), interposto o recurso de revista no prazo de oito dias, a petição é dirigida ao Presidente do TRT e as razões recursais, à Turma do TST, devidamente fundamentada e subscrita por advogado (TST, Súmula 425), é o recurso desde logo submetido a exame de admissibilidade ao Presidente do TRT correspondente (ou outro órgão previsto no respectivo regimento interno), em decisão que deve ser fundamentada, sob pena de nulidade (CF, art. 93, IX, e CLT, art. 896, § 1º).

Em face de decisão condenatória, será indispensável ao empregador recorrente o recolhimento prévio do depósito recursal ou o seu complemento, e, havendo acréscimo ou redução da condenação em grau recursal, o juízo prolator da decisão arbitrará novo valor à condenação, quer para a exigibilidade de depósito ou complementação do já depositado, para o caso de recurso subsequente, quer para liberação do valor excedente decorrente da redução da condenação (LEITE, 2015).

Em face de decisão denegando o seguimento do recurso, o recorrente poderá interpor agravo de instrumento, mas o Presidente do TRT também pode admitir parcialmente o recurso de revista. Nesse caso, entende o TST que não há necessidade de interposição de agravo de instrumento com relação aos tópicos que não foram admitidos (LEITE, 2015).

No mais, após o prazo para contrarrazões e já no âmbito do TST, o recurso de revista passará por novos exames de admissibilidade, terá seu provimento negado se o Ministro Relator indicar consonância entre a decisão recorrida e Súmula do TST e, ainda, ser-lhe-á denegado seguimento nos casos de intempestividade, deserção, falta de alçada e ilegitimidade de representação (vide item 3.2 b). Leite (2015, p. 1715-1716) aduz ainda que, caso seja dado provimento ao recurso de revista, “[...] o TST aplicará o direito à espécie (STF, Súmula 456), decidindo desde logo a lide [...]”, no entanto, havendo anulação do acórdão recorrido, “[...] os autos deverão ser baixados ao Tribunal a quo (ou à Vara do Trabalho) para novo julgamento”.

3.3 Recurso de Revista no Procedimento Ordinário x Recurso de Revista no Procedimento Sumaríssimo x Recursos da CLT no Procedimento Sumário

3.3.1 Recurso de Revista no Procedimento Ordinário

Ver alínea c, do item 3.2, anteriormente mencionada.

3.3.2 Recurso de Revista no Procedimento Sumaríssimo

No que concerne ao mesmo recurso no âmbito do procedimento sumaríssimo, nos termos do novel § 9º do art. 896 da CLT, como já assinalado alhures, nas causas sujeitas ao procedimento sumaríssimo, somente será admitido recurso de revista por contrariedade a súmula de jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho ou a súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal e por violação direta da Constituição Federal.

3.3.3 Recursos da CLT (Ordinário e de Revista) no Procedimento Sumário

Estabelece a legislação que instituiu o rito sumário que o recurso cabível é o recurso extraordinário em caso de afronta ou violação a norma constitucional.

Assim, conforme o item 2.4.5, nenhum recurso da CLT caberá das sentenças proferidas nos dissídios de alçada, salvo se versarem sobre matéria constitucional, quando a causa cai no sistema de recursos da CLT; Recurso Ordinário para o TRT e Recurso de Revista para o TST.

3.4 Restrição material ao duplo grau de jurisdição no recurso de revista em procedimento sumaríssimo trabalhista

Antes do advento lei de 2014, Garcia (2014) aduzia em sua obra que, seguindo o entendimento disposto na Orientação Jurisprudencial 260 da SBDI-I do TST, os processos em curso, iniciados antes da vigência da Lei nº 9.957/00, não poderiam ser convertidos ao procedimento sumaríssimo e, em consequência, não poderiam ser aplicadas as restrições de cabimento introduzidas por essa lei, de modo que os recursos de revista fundados em divergência jurisprudencial ou violação de dispositivo infraconstitucional deveriam ser apreciados pelo Tribunal.

Esse, inclusive, tem sido o entendimento adotado pelos tribunais pátrios, tal qual se observa nos arestos a seguir transcritos:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. RITO SUMARÍSSIMO. ART. 896, § 6º, DA CLT. NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDIACIONAL. [...]. Nos termos do art. 896, § 6º, da CLT e da Súmula nº 442 desta Corte, a admissibilidade do recurso de revista interposto em causa submetida ao procedimento sumaríssimo está limitada à demonstração de ofensa direta a dispositivo da Constituição Federal ou contrariedade a Súmula do Tribunal Superior do Trabalho. Nesse contexto, inviável o prosseguimento do recurso, a pretexto da alegada ofensa a dispositivo infraconstitucional e por divergência jurisprudencial. Agravo de instrumento não provido. (Processo: AIRR - 314-07.2014.5.03.0111. Julgamento: 18/03/2015, Relator Des. Convocado: Breno Medeiros, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/03/2015).

RITO SUMARÍSSIMO. SUPRESSÃO DE INSTÂNCIA. [...]. Segundo previsão contida no § 6º do artigo 896 da Consolidação das Leis do Trabalho, o conhecimento do recurso de revista nos processos submetidos ao rito sumaríssimo pressupõe a demonstração de violação direta do texto constitucional ou contrariedade a súmula do TST. Não se enquadrando o recurso, quanto às preliminares argüidas, aos termos do permissivo legal, o seu não conhecimento é medida que se impõe. Recurso de revista não conhecido. (ED-E-ED-RR - 71400-61.2003.5.15.0120, Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 15/03/2006, 1ª Turma, Data de Publicação: DJ 11/04/2006).

Dessa forma, é palpável a restrição existente em relação ao recurso de revista no âmbito do rito sumaríssimo quando comparado ao mesmo instrumento recursal no procedimento ordinário. No entanto, isso não necessariamente irá configurar a supressão de direitos ou limitação ao duplo grau de jurisdição, significando apenas que a existência de modalidades recursais incontáveis ou, ainda, de hipóteses amplas de cabimento de algum desses instrumentos não se compatibiliza aos ritos processuais criados com vistas a promover maior celeridade processual, devendo, pois, sofrer limitação.

Coadunando com o entendimento anteriormente exposto, em recente e interessante lição, Leite (2015, p. 1684) afirma que o recurso de revista não se presta para efetivar o duplo grau de jurisdição, ante ao seu caráter eminentemente técnico, conforme discutido no item 3.2.b. No mesmo toar, Schiavi (2013, p. 873) justifica a limitação de hipóteses de cabimento do recurso de revista no procedimento sumaríssimo, com vistas a “[...] impor maior celeridade na tramitação desses processos e propiciar maior efetividade da jurisdição trabalhista”.

No mais, defendem alguns que o “Acesso à Justiça” e o “Contraditório” são princípios constitucionalmente consagrados, mas não o duplo grau de jurisdição, pois não obstante o art. 5º, LV, da CF estabeleça o acesso aos meios e recursos inerentes ao contraditório e ampla defesa, o vocábulo “recurso” não teria sido empregado no sentido de ser possível recorrer, mas no sentido dos “meios” previstos em lei para o exercício do contraditório e ampla defesa.

Diante das considerações expostas, pergunta-se: é constitucional restringir o Duplo Grau de Jurisdição ou mesmo limitar as matérias passíveis de recurso em determinado procedimento?

É praticamente impossível se pensar em processo sem perquirir sobre a questão da sua constitucionalização, veiculada por intermédio das diversas garantias constitucionais asseguradas. Exatamente por isso é que questões como a de qual seria o mínimo a ser salvaguardado para a garantia de um processo célere, porém justo, se afiguram relevantes.

Nesse contexto, segundo a atual jurisprudência do STF, os tratados internacionais sobre direitos humanos, ratificados pelo Brasil antes da EC nº 45/04, adquiriram *status* de supralegalidade, ou seja, encontram-se numa posição diferenciada na hierarquia legislativa pátria, de modo que se situam acima da legislação infraconstitucional e abaixo da Constituição. Tal entendimento foi adotado pelo STF, no julgamento do RE 343.703-1/2008, relatado pelo Min. Gilmar Mendes, no qual o STF reconheceu, por

maioria, a natureza dos tratados internacionais sobre direitos humanos pactuados pelo Brasil antes da inserção do § 3º ao art. 5º da Constituição Federal pela Emenda Constitucional nº 45 de 2004, conforme se infere a seguir:

PRISÃO CIVIL DO DEPOSITÁRIO INFIEL EM FACE DOS TRATADOS INTERNACIONAIS SOBRE DIREITOS HUMANOS. INTERPRETAÇÃO DA PARTE FINAL DO INCISO LXVII DO ART. 5º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. POSIÇÃO HIERÁRQUICO-NORMATIVA DOS TRATADOS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO. [...] O status normativo supralegal dos tratados internacionais de direitos humanos subscritos pelo Brasil torna inaplicável a legislação infraconstitucional com ele conflitante, seja ela anterior ou posterior ao ato de adesão. Assim ocorreu com o art. 1.287 do Código Civil de 1916 e com o Decreto-Lei nº 911/69, assim como em relação ao art. 652 do Novo Código Civil (Lei nº 10.406/2002) [...].” (BRASIL, 2008, p. 01).

Foi com base nesse entendimento que o voto-vista do Exmo. Sr. Ministro Gilmar Mendes destacou que a prisão civil do depositário infiel (art. 5º, LXVII da CF) não foi revogada por referidos pactos, mas deixou de ter aplicabilidade diante do efeito paralisante desses tratados em relação à legislação infraconstitucional que disciplina a matéria.

Assim, a Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica), aprovada pelo Decreto Legislativo 27/92, passou a integrar o Ordenamento Jurídico Brasileiro por intermédio do Decreto 678/1992 e adquiriu roupagem de norma materialmente constitucional por força do que estabeleceu o § 2º do artigo 5º da nossa Constituição.⁸

Nesse toar, logicamente, o artigo 8, 2, h da Convenção Americana de Direitos Humanos, que estabeleceu o princípio do Duplo Grau de Jurisdição, tem hierarquia constitucional no Brasil.

Porém, não se pode olvidar que tal dispositivo traz em seu comando expressa referência a “pessoa acusada de delito”, o que ampara as interpretações de que o Princípio do Duplo Grau de Jurisdição não é absoluto, ainda que erigido à categoria de norma materialmente constitucional conforme entendimento pacificado do STF, uma vez que alcançaria de forma irrestrita apenas o Direito Processual Penal, de maneira que sua aplicabi-

⁸ “Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a república federativa do Brasil seja parte” (BRASIL, 1988).

lidade pode ser legitimamente restringida em causas de natureza administrativa, trabalhista, fiscal e cível. A própria Constituição Federal, em seu art. 102, III, traz a possibilidade de causas decididas em instância única, com possibilidade de se manejar o Recurso Extraordinário em face de violação de direito fundamental nesses casos.

Assim, não obstante a roupagem de Princípio Materialmente Constitucional dada ao Princípio do Duplo Grau de Jurisdição, pela sua incorporação às normas não escritas da Constituição Federal de 1988, tal Princípio não é absoluto e, dessa forma, é de se entender que a legislação infraconstitucional que limita a possibilidade recursal em causas de reduzido valor – tal como ocorre no âmbito dos ritos sumário e sumaríssimo do processo trabalhista – não viola tal princípio, que cede espaço à observância de outros princípios que foram valorados para que gozassem de igual salvaguarda constitucional, tais como a celeridade, a eficiência e a segurança jurídica.

É a solução da equação segurança-celeridade ou segurança-justiça (se considerarmos que um processo moroso jamais alcançará a sua finalidade de ser um processo justo), que se de um lado nos faz tendentes a evitar as injustificadas restrições recursais, por outro lado nos faz muito mais inclinados a clamar pela criação de ritos mais céleres, ainda que para isso algumas possibilidades recursais venham a ser inevitavelmente reduzidas de forma legítima e sem ofensa à constitucionalidade, pelo legislador.

Conclusão

Diante dos novos reclames sociais e das atualíssimas pautas constitucionais para o efetivo acesso à justiça, efetividade da decisão e providencial solução justa do conflito em tempo razoável, o legislador busca não apenas alternativas para abreviar de forma proveitosa a marcha processual (resumindo-se os trâmites procedimentais), como também os juristas, intérpretes da norma e magistrados modernos investem-se de posição de vanguarda para uma postura muito mais ativa na condução do processo e interpretação do arcabouço principiológico e normativo que o cerca.

Há tempos o legislador esforça-se para criar ritos procedimentais que se coadunem com a garantia às partes litigantes do binômio segurança jurídica e ampla defesa.

Por sua vez, o juiz como antes imaginado, delineado na visão clássica da figura que, de cima de um tablado, assiste impas-

sível ao desenrolar da marcha processual e das teses aventadas nos autos, não se coaduna mais com o processo que queremos, com o processo de que precisamos.

Sim, à obviedade, o juiz deve permanecer absolutamente imparcial, mas sua atividade de impulsionamento do processo deve ser contumaz e ativa, liderando a marcha por intermédio de escolhas que garantam a paridade das partes com base na distribuição equilibrada dos atos e ônus processuais, visando à economia de tempo e de recursos e à otimização dos resultados para um processo nitidamente contraditório, com ampla participação das partes e dinâmica condução judicial, fazendo valer no mundo dos fatos aquilo que idealizou o legislador.

Aliás, o novo Código de Processo Civil brasileiro, Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015, exige dos intérpretes e operadores do Direito a releitura de todo o processo e com maior razão essa releitura também deve continuar a informar a realidade do processo trabalhista.

Na seara recursal, não obstante a roupagem conferida ao Princípio do Duplo Grau de Jurisdição, poucos se furarão a reconhecer que, quanto mais ampla a possibilidade recursal prevista para determinado rito processual, maior a demora na conclusão da questão posta em juízo, de forma que se afigura legítimo que o legislador infraconstitucional limite as vias recursais e matérias recorríveis em determinados procedimentos, como foi feito no rito sumaríssimo e, antes dele, no rito sumário.

Por fim, a equação da segurança-celeridade ou segurança-justiça, no sentido de que apenas um processo célere se assevera como um processo realmente justo, se de um lado nos faz um tanto temerosos diante das restrições recursais, por outro lado nos expõe ávidos a clamar pela criação de ritos cada vez mais céleres, ainda que para isso algumas possibilidades recursais venham a ser inevitavelmente reduzidas de forma legítima e sem ofensa à constitucionalidade pelo legislador.

Porém, pensamos que não basta ao legislador criar ritos resumidos na fase de conhecimento na incansável busca pela celeridade, bem como não cabe tão somente aos magistrados e operadores do direito em geral se utilizarem da melhor exegese de todo o arcabouço legislativo processual, material e constitucional para a solução da morosidade.

Não basta abreviar ritos da fase do processo de conhecimento, restringindo-lhes os recursos e fixando-lhes prazos mais curtos para apreciação e julgamento. Não basta a releitura de todo o sistema processual de forma menos garantista e mais célere, se também não houver urgente e constante investimento das mes-

mas boas intenções nos recursos material e humano da justiça laboral, que, não raro, pelo enorme número de demandas propostas não consegue colocar em prática o que estabelece a Lei. Além disso, questões mais complexas, como a necessária boa-fé das partes na condução das ações, precisam também ser ainda mais estimuladas, com vistas a disciplinar a interposição de recursos, com vistas à primazia do Princípio da Celeridade, inclusive no rito ordinário, em que tais instrumentos tendem a ser utilizados como meios meramente protelatórios.

Referências

BRASIL. Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 6 jan. 2016.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 4 fev. 2016.

BRASIL. Lei n. 9.957, de 12 de janeiro de 2000. Acrescenta dispositivos à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943, instituindo o procedimento sumaríssimo no processo trabalhista. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9957.htm>. Acesso em: 18 jan. 2016.

BRASIL. Lei n. 13.015, de 21 de julho de 2014. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943, para dispor sobre o processamento de

recursos no âmbito da Justiça do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13015.htm>. Acesso em: 18 jan. 2016.

BRASIL. Superior Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário n° 349.703-1/RS**. Tribunal Pleno. Relator Min. Gilmar Mendes. Decisão em: 03 dez. 2008. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=595406>>. Acesso em: 24 fev. 2016.

BRASIL. Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 19 jan. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Secretaria-Geral Judiciária. Coordenadoria de Jurisprudência. **Súmulas, Orientações Jurisprudenciais** (Tribunal Pleno / Órgão Especial, SBDI-I Transitória, SBDI-II e SDC), Precedentes Normativos [recurso eletrônico]. Brasília: Coordenadoria de Serviços Gráficos de Administração do Conselho da Justiça Fe-

deral, 2015. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/1563615/Livro-versao2014-igual_IndRem.pdf>. Acesso em: 18 jan. 2016.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 3. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

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

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

PEREIRA, Leoni. **Manual de Processo do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

SARAIVA, Renato; MANFREDINI, Aryanna. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 11. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Método, 2014.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2013.