

Processo comum e processo do trabalho: em defesa de uma interpretação integrativa

DIAS, Carlos Eduardo Oliveira*

Resumo: O uso supletivo do processo comum deve observar o critério integrativo das diversas normas processuais, com o fito de se atingir a finalidade do próprio processo. Assim, o uso subsidiário do processo comum não se dá apenas da ausência de tratamento explícito por parte da CLT, mas também quando a solução que nela se apresenta for insatisfatória pela perspectiva dos fundamentos do processo do trabalho, o que autoriza a busca no processo comum de medidas que direcionem o processo para caminhos diversos, de modo a serem preservados os princípios estruturais da ciência processual, mormente o princípio da efetividade.

Palavras-chave: Processo Civil; Processo do Trabalho; uso subsidiário; subsidiariedade; lacunas; CLT; reforma processual

As recentes modificações processadas na legislação processual comum, componentes da chamada “terceira fase” da Reforma em curso desde meados dos anos 1990, recrudesceram o debate a respeito do uso supletivo do processo comum no processo do trabalho, assentado pela permissividade do disposto no art. 769, da CLT. A dinâmica das novas relações processuais trabalhistas, especialmente após a EC n. 45/2004, evidenciou alguns vácuos reguladores na Consolidação, que já reconhecia suas limitações ao inserir a regra de complementação referenciada. Essas ponderações não significam, nem de longe, qualquer crítica ao procedimento estabelecido pela CLT; muito pelo contrário: a cada dia, identificamos na sua septuagenária estrutura procedimental uma incrível contemporaneidade, capaz de abarcar situações só vislumbradas pelos estudiosos da Teoria Geral do Processo muitas décadas depois.

Não é por acaso que, apesar da reconhecida deficiência normativa, vemos que o processo do trabalho tem sido fonte de inspiração para grandes e relevantes alterações na legislação processual comum. No decorrer dos últimos anos, diversos preceitos importantes próprios do processo trabalhista têm inspirado alterações na lei processual civil (1); desse modo, ainda que se possa dizer da vetusta CLT que ela é incompleta para tratar dos procedimentos trabalhistas, o certo é que seus conceitos vêm

estatuindo diretrizes imprescindíveis para assegurar a efetividade do processo perante a Justiça Comum.

No entanto, o já citado dinamismo das relações sociais e a inafastável repercussão disso nas lides processuais trabalhistas ainda tem exigido que o operador jurídico se socorra do direito processual comum para suprir as omissões da CLT. Porém, esse é um fator de grande dificuldade no manejo do processo do trabalho, pois muitos são os dispositivos da lei processual que resultam em controvérsia sobre sua aplicabilidade, o que fica sempre a critério do magistrado que conduz e preside o processo. A par disso, e renovada a relevância temática por conta das novas inflexões legislativas do processo comum, é sempre oportuno que sejam analisados os critérios que podem e devem ser utilizados nesse processo intelectual e hermenêutico, na forma estipulada pelo art. 769, da CLT.

Por primeiro, é conveniente aperfeiçoarmos um aspecto da subsidiariedade que costuma ser objeto de algumas imprecisões, normalmente decorrentes de análises açodadas sobre o tema. Com efeito, ao contrário do que se costuma habitualmente reproduzir, o uso supletivo ao processo do trabalho não deve recair somente sobre o CPC: o texto literal do art. 769, da CLT, remete ao “direito processual comum”, não restringido ou limitando a modalidade legal respectiva. E, da forma como lançado, tem-se autorização explícita da norma processual-trabalhista para que, quaisquer das regras positivas de direito processual comum possam ser utilizadas para suprir as lacunas que a CLT deixa remanescer. E mais: não somente as normas positivas do direito processual comum, mas todo o conjunto de atributos de eficácia que lhe são intrínsecos podem e devem ser utilizados nesse processo intelectual e interpretativo, como os princípios e demais categorias jurídico-processuais fundamentais, integrantes do que chamamos de Teoria Geral do Processo.

É importante observarmos, para a compreensão dessa questão, que a Justiça do Trabalho está situada dentro do que chamamos de Justiça Especializada, em contraposição aos órgãos jurisdicionais que não têm especialidade, genericamente tratados como “Justiça Comum”. Por isso, tradicionalmente se afirma que o processo que não é especializado é o **processo comum**, aplicável às ativida-

des jurisdicionais exercidas perante a Justiça Comum (2). Logo, “direito processual comum” é um gênero, de que são espécies integrantes tanto o conjunto normativo positivado – não só o CPC, senão também as espécies colaterais, como as Leis dos Juizados Especiais de Pequenas Causas (9.099/1995 e 10.259/2001), o Código de Defesa do Consumidor (Lei n. 8.078/1990), Lei de Execuções Fiscais (Lei n. 6.830/1980), dentre outros vários exemplos – como também os seus princípios e demais regras já que, como diz Dinamarco, “direito processual é o conjunto de princípios e normas destinados a reger a solução de conflitos mediante o exercício do poder estatal”. (3)

A esse respeito, é importante registrarmos que, apenas em situações excepcionais é que a CLT faz expressa referência ao instrumento da supletividade por ela autorizada. No seu art. 836, temos estipulado o cabimento da ação rescisória na forma disciplinada pelo CPC, evidenciando que, neste caso, devem ser especificamente seguidas tais regras, mesmo porque inexistente outro tratamento normativo para o tema. Já em relação à execução, a CLT é mais precisa: seu art. 889 estabelece que “aos trâmites e incidentes do processo de execução são aplicáveis, naquilo em que não contravierem ao presente Título, os preceitos que regem o processo dos executivos fiscais para a cobrança judicial da dívida ativa da Fazenda Pública Federal”. Com isso, há autorização legal para que o operador processual-trabalhista utilize a Lei n. 6.830/1980 – que hoje regula as execuções fiscais – na solução de temas concretos enfrentados nas execuções perante a Justiça do Trabalho.

Essas, no entanto, integram as poucas situações concretas em que o legislador consolidado estipulou de maneira determinada qual seria o caminho a ser trilhado para uso supletivo de normas externas ao processo do trabalho. Em linhas gerais, ele deixa ao aplicador do direito a incumbência de definir, segundo os parâmetros funcionais da própria jurisdição, qual ou quais normas serão prioritariamente aplicáveis ao caso. Mas não é só. Como já dissemos, a autorização supletiva da CLT permite o uso, no processo do trabalho, dos institutos do direito processual comum que ultrapassem o conceito normativo como, p.ex., os princípios, que são “cânones que não foram ditados, explicitamente, pelo elaborador da norma, mas que estão contidos de forma imanente no ordenamento jurídico” (Diniz, 1993). (4) Dessa forma, mais uma vez temos reforçado o papel do aplicador do direito processual trabalhista na composição do contexto de opções dogmáticas e não-dogmáticas que possui para a solução do caso concreto que tem em suas mãos.

Por isso, temos como mais apropriado, quando nos referimos à aplicação subsidiária autorizada pelo art. 769, da CLT, falarmos na sua remissão não apenas ao CPC, mas sim a todo o complexo lógico-normativo do processo comum – CPC e demais leis extravagantes –, movendo-se o aplicador, sobretudo, pelo bom senso e pelo utilitarismo que deve reger esse uso, com vistas à finalidade do próprio processo.

Postos tais elementos, surge aquela que é a principal dificuldade operacional desse uso do processo comum em suplementação ao processo do trabalho, e que constitui o objeto específico deste trabalho: o manejo dos critérios expostos no art. 769, da CLT, referenciados como sendo a omissão legislativa da CLT e a compatibilidade da solução externa com o processo do trabalho. Intérpretes de formação mais tradicional tendem a restringir o uso supletivo do processo comum, sobretudo porque se fundam não somente na lógica da cumulatividade dos dois critérios, mas principalmente em uma suposta prevalência do elemento omissão em face do elemento compatibilidade:

Todos sabemos que o art. 769, da CLT, permite a adoção supletiva de normas do processo civil, desde que: a) a CLT seja omissa quanto à matéria; b) a norma do CPC não apresente incompatibilidade com a letra ou com o espírito do processo do trabalho. (Teixeira Filho, 2006)

E prossegue:

Não foi por acaso que o legislador trabalhista inseriu o requisito da omissão antes do da compatibilidade: foi, isto sim, em decorrência de um proposital critério lógico-axiológico. Desta forma, para que se possa cogitar da compatibilidade, ou não, de norma do processo civil com a do trabalho é absolutamente necessário, *ex vi legis*, que, antes disso, se verifique se a CLT se revela omissa a respeito da matéria. Inexistindo omissão, nenhum intérprete estará autorizado a perquirir sobre a mencionada compatibilidade. Aquela constitui, portanto, pressuposto fundamental desta.

Na mesma linha de raciocínio, outro autor de nomeada chega a similar conclusão, ao examinar a figura do depoimento pessoal no processo do trabalho:

Sendo irrecusável a diversidade de natureza jurídica, (5) a conclusão seguinte impõe-se: só é admissível a convivência entre interrogatório e depoimento pessoal no sistema jurídico que a autorizar.

Ora, a Consolidação não autoriza essa convivência porque só dispõe sobre o cabimento do interrogatório (art. 848), mostrando a identidade inquisitória de seu procedimento. E isso não é omissão, pois deixar de dispor é coisa bem diversa de não querer dispor, em face da própria técnica do sistema processual. (Rodrigues Pinto, 2000)

Assim, para autores como os nominados, de indiscutível grandeza intelectual, qualquer uso supletivo do processo comum tem como pressuposto básico e fundamental a omissão, que seria, pelo que se obtém das suas narrativas doutrinárias, a *ausência total de manifestação do texto consolidado a respeito de determinado instituto*.

Assim, para tais doutrinadores, somente seria possível a utilização de normas, princípios ou regras do direito processual comum em casos de inequívoca inexistência de regramento próprio do processo do trabalho. E, ainda assim, como se extrai do texto do prof. José Augusto, mediante a observação atenta, que permita a verificação se não ocorre aquilo que a doutrina nomina de *silêncio eloquente*, ou seja, a *falsa lacuna*. (6)

A despeito de respeitarmos a defesa desses qualificados juristas, temos que essa postura encontra-se ultrapassada pelo contexto contemporâneo do processo do trabalho. Com efeito, são opiniões que se fundam estritamente em uma análise lógico-formal, que valoriza a construção gramatical do texto, sem considerar relevantes as finalidades próprias que ele almeja. Nesse sentido, vemos mais uma vez que os redatores da CLT são merecedores dos maiores elogios, pois nela observamos lampejos sublimes de compromisso com a efetividade processual - e isso, em um momento histórico em que o processo era encarado de modo totalmente distinto do que é hoje, e nem se cogitava em efetividade como hoje concebemos. Ainda assim, todo o procedimento trabalhista foi concebido dentro de uma lógica de eficiência e afastamento das futilidades que somente comprometem a função institucional do processo. Ao examinarmos o processo cognitivo, em si, o vemos tratado em cinco dispositivos legais (arts. 847 a 850), bastantes para regular aquilo que é essencial em matéria processual trabalhista.

Por certo o legislador de então não tinha condições de prever tudo o que poderia ocorrer no processo, e bem por isso nos brindou com uma solução fantástica para ajustar o procedimento trabalhista naqueles pontos que a CLT deixou de regular, seja por omissão, seja por impossibilidade lógica. Por isso, e observando o comportamento do legislador ao formular um processo trabalhista com as características que hoje enxergamos melhor, é que adotamos conclusão diversa daquelas que foram antes reproduzidas. Afinal, dentro de um processo marcado por intensa deformalização e busca da eficiência, prevendo um rito simplificado e célere, não se pode imaginar que estabelecesse amarras que inviabilizassem a consagração dos preceitos dos seus demais institutos.

Assim, contrariamente à vertente tradicional, temos que a solução oferecida pela CLT permite ajustar o procedimento trabalhista naqueles pontos que ela deixou de regular ou cuja regulação não atinge suas finalidades. Note-se que “entende-se também por ‘lacuna’ a falta não já de uma solução (...), mas de uma solução satisfatória, ou (...), de uma norma justa, (...) que se desejaria que existisse, mas que não existe”. (Bobbio, 1989). Dessa forma, não há omissão legislativa apenas quando o legislador deixa de regular determinada situação concreta, mas também se verifica quando a solução presente no texto legal vigente não se conjuga com as finalidades para as quais a norma – isoladamente ou em conjunto com as demais normas – foi elaborada. Casos como esses constituem as chamadas lacunas ontológicas e axiológicas:

No nosso entender, ante a consideração dinâmica do direito e a concepção multifária do sistema jurídico, que abrange um subsistema de normas, fatos e valores, havendo quebra da isomorfia, três são as principais espécies de lacunas: 1ª) normativa, quando se tiver ausência de norma sobre determinado caso; 2ª) ontológica, se houver norma, mas ela não corresponder aos fatos sociais, quando, p.ex., o grande desenvolvimento das relações sociais, o progresso técnico acarretarem o anquilosamento da norma positiva; e 3ª) axiológica, no caso de ausência de norma justa, ou seja, quando existe um preceito normativo, mas, se for aplicado, sua solução será insatisfatória ou injusta. (Diniz, 1993)

Assim, o art. 769 define uma forma de solução de problemas no processo do trabalho, não apenas para situações em que não se encontra previsão expressa na CLT, **mas em todos os casos em que se verifique a necessidade de complementação procedimental**, a fim de se assegurar o **atingimento da função institucional do processo**. Isso porque não nos defrontamos, no processo do trabalho, apenas com lacunas normativas, identificadas pela ausência de tratamento legal sobre um tema mas, sobretudo, com lacunas ontológicas e axiológicas, respectivamente que afastam o texto positivado das finalidades sociais da norma ou do resultado justo que ela deveria produzir.

Essa opinião é também a de Carlos Henrique Bezerra Leite:

Há, pois, que se instaurar uma nova mentalidade a respeito da mitigação do dogma consolidado na regra do art. 769, da CLT, o que, aliás, já advertimos anteriormente com a aplicação do sistema do acesso à jurisdição trabalhista metaindividual, segundo o qual nas ações civis públicas as fontes normativas primárias são LACP (Lei n. 7.347/1985) e a parte processual do CDC (Lei n. 8.078/1990), restando à CLT o papel de mera fonte secundária ou subsidiária e, ainda, assim, sujeita ao controle de compatibilidade do novel sistema de acesso coletivo à Justiça do Trabalho.

E ainda:

É preciso, portanto, romper com o formalismo jurídico e estabelecer o diálogo das fontes normativas infraconstitucionais do CPC e da CLT, visando a concretização do princípio da máxima efetividade das normas (princípios e regras) constitucionais de direito processual, especialmente o novel princípio da ‘duração razoável do processo com os meios que garantam a celeridade de sua tramitação’ (EC n. 45/2004, art. 5º., LXXVIII). (Leite, 2006)

Por tais fundamentos defendemos que, na efetiva aplicação das regras processuais trabalhistas, seu operador deve examinar o real funcionamento dessas regras dentro do contexto maior em que se situa a ciência processual, não se fundando apenas no dogmático critério da omissão, pois isso poderia levar a teratológicas interpretações, o que, em matéria de hermenêutica, é algo sempre rechaçável. Apontemos, em amparo dessa tese, dois singelos exemplos. O art. 801, da CLT, aponta que o juiz deve reconhecer sua suspeição em casos nos quais verifica que, com uma das partes, mantém laços de amizade íntima, situação de inimizade pessoal ou parentesco por consangüinidade ou afinidade até o terceiro grau civil, e ainda, em casos nos quais se identifica interesse particular na causa. A singeleza desse dispositivo, no entanto, não contempla situações outras, como, por exemplo, casos em que o juiz atuou como mandatário da parte, como perito, como órgão do Ministério Público ou prestou depoimento como testemunha no processo. De outro modo, não regula a CLT a condição de impedido do magistrado trabalhista de segundo grau, quando ele próprio conheceu do feito em primeiro grau de jurisdição. Ou, da mesma maneira, nada trata sobre a possibilidade de atuação do juiz quando atua, como advogado de uma das partes, seu cônjuge ou outro parente, consanguíneo ou afim.

Se adotássemos o entendimento retro reproduzido, teríamos que admitir que, em casos como os citados, o juiz pudesse atuar no processo, mesmo parecendo absurda essa possibilidade, dado que a relação mantida com a lide naturalmente deveria impedi-lo de prestar a jurisdição. Dogmaticamente, no entanto, poderíamos invocar o art. 801 da CLT para dizer que, não havendo omissão no texto consolidado – e aqui, de fato, não há, porque a CLT regula explicitamente as situações de afastamento do juiz da lide – não haveria qualquer objeção em que ele atuasse nos processos em que ocorrem essas situações.

De outra parte, o art. 829, da CLT, aponta a impossibilidade de atuar como testemunha aquele que for parente até o terceiro grau civil, amigo íntimo ou inimigo de qualquer das partes, situação em que não prestará compromisso, valendo seu depoimento como simples informação. Formalmente, portanto, a CLT não coloca qualquer objeção de que sejam testemunhas os incapazes, ou o advogado da parte, o representante legal da pessoa jurídica (sendo ela parte), nem mesmo o próprio juiz! Afinal, novamente temos um tratamento normativo específico da CLT que, portanto, não pode ser qualificada como omissa a respeito das situações que causam objeção ao depoimento testemunhal. Mas, novamente, se considerarmos apenas o texto consolidado, pessoas como as assim identificadas poderão atuar como testemunhas, ainda que isso pareça contrariar o seu próprio conceito. (7)

Esses exemplos indicam, de forma paralela, que há casos em que a adoção incondicional do critério da omissão, como pressuposto essencial para utilização supletiva do direito processual comum representa um equívoco

lógico, porque essa conduta pode apontar para uma situação absolutamente absurda e contrária aos postulados fundamentais do direito – no citado caso do juiz, por exemplo, isso afeta o princípio da imparcialidade. O mais apropriado, em casos como esses, é usarmos as disposições similares do CPC, muito mais detalhadas, para regular os efeitos de situações fáticas como as que descrevemos. Isso, a despeito da existência de norma expressa e explícita da CLT, e sob o fundamento de que, se assim não ocorresse, os princípios que norteiam e fundamentam o processo modernos restariam totalmente ofendidos.

São essas as justificativas que nos sensibilizam na defesa de que a adoção subsidiária do direito processual comum pelo direito processual do trabalho não se funda no paradigma da omissão, assim entendida como ausência de regulação da CLT sobre o tema, mas sim em toda e qualquer situação que não encontre solução própria no sistema processual trabalhista, ou que, em seu contexto, leve a uma solução contraditória com valores fundantes do próprio processo do trabalho, mormente seu princípio motriz, que é o da efetividade. Assim também exprime Jorge Luiz Souto Maior, apontando que devemos entender a regra do art. 769, da CLT, não sob seu aspecto somente formal, mas sob o prisma teleológico e principiológico:

Das duas condições fixadas no art. 769, da CLT, extrai-se um princípio, que deve servir de base para tal análise: a aplicação de normas do CPC no procedimento trabalhista só se justifica quando for necessária e eficaz para melhorar a efetividade da prestação jurisdicional trabalhista.

(...)

O juízo trabalhista, portanto, apenas se valerá das normas do processo civil quando estas, sendo compatíveis com o espírito do processo do trabalho, como dito, puderem melhorar a prestação jurisdicional, no sentido da efetividade da prestação jurisdicional. (Maior, 2006)

Embora o objetivo do autor, no texto transcrito, seja demonstrar que nem toda alteração na lei processual comum se aplica ao processo do trabalho, usamos sua inquestionável manifestação para demonstrar que a via reversa também é correta, pois parte do mesmo pressuposto por ele narrado: a aplicação de disposições do processo comum ao processo do trabalho não exige a absoluta inexistência de regra legal específica, mas será feita sempre que se verificar a necessidade de complementação para que o processo do trabalho possa ser mais eficiente. Isso porque, para nós, o critério mais importante não é o da omissão, mesmo porque o compreendemos em uma concepção relativa, e não absoluta. O que mais tem relevância, nesse processo intelectual, é o pressuposto da compatibilidade, ou seja, o fato de a norma a ser utilizada se ajustar aos fundamentos do direito processual do trabalho.

É de se fazer menção ao fato de que o art. 889, da CLT, ao permitir o uso supletivo da Lei de Execuções

Fiscais à execução trabalhista não menciona, em nenhum momento, a necessidade de se observar a omissão como seu pressuposto. Do contrário, admite essa possibilidade para todos os preceitos daquela norma no que não contravierem as disposições consolidadas, evidenciando, pois, que o mais importante é a harmonização entre os instrumentos jurídicos utilizados, e sua adequação ao atingimento dos fins do processo. O próprio TST conduziu sua interpretação nesse mesmo sentido, em pelo menos um caso: a Súmula n. 303, publicada em abril de 2005, assimilou a aplicação ao processo do trabalho das regras do art. 475, §§. 2º e 3º, do CPC, com a redação dada pela Lei n. 10.352, de 26.12.2001, a despeito da existência de regra própria sobre o tema, inserida no Decreto-lei n. 779/1969. Com isso, admitiu como aplicáveis ao processo do trabalho as regras do CPC que dispensam o duplo grau de jurisdição obrigatório para sentenças condenatórias da Fazenda Pública, que tenham valor determinado e não excedam sessenta salários mínimos ou quando a decisão for consonante decisão plenária do STF ou com Súmula ou orientação jurisprudencial do próprio TST. E o fez mesmo havendo norma expressa e específica no processo do trabalho, que não traz consigo qualquer ressalva. (8)

Em sentido similar, podemos invocar a Súmula n. 357, também do TST. Tal dispositivo sumular é o que repele a caracterização da suspeição da testemunha quando esta litiga contra o reclamado na ação em que ela é indicada para depor. Ora, como já vimos, as hipóteses de objeção a testemunhas arroladas pela CLT não contemplam a situação hipotética que fundamenta o caso que suscitou a necessidade de uniformização jurisprudencial. Como fora antes descrito, não há na CLT a objeção fundada no “interesse no litígio” da testemunha, hipótese estatuída pelo art. 405, §. 3º, IV, do CPC, e que é justamente a situação normativa que enseja a discussão interdita pelo texto sumular. Dessa forma, o TST, ainda que não reconheça a situação enfocada como hipótese legítima de suspeição, subliminarmente admite a aplicabilidade da figura do “interesse no litígio” no processo do trabalho, como fundamento para impugnação a testemunhas. Mais uma vez, temos o reconhecimento do uso de disposição do processo comum em caso para o qual a CLT tem regulação própria, ainda que insuficiente.

Essas interpretações da Corte Superior Trabalhista - com as quais concordamos plenamente - evidencia ser possível a busca de soluções integrativas das diversas normas processuais, com o fito de atingir-se a finalidade do próprio processo. Dessa forma, sempre que uma dada situação processual trabalhista não possuir solução própria dentro do seu sistema, ou quando a solução que nele se apresenta for insatisfatória pela perspectiva dos fundamentos do processo do trabalho, podemos buscar no processo comum medidas que direcionem o processo para caminhos diversos, de modo a serem preservados os princípios estruturais da ciência processual, mormente aquele que nominamos anteriormente, como sendo seu princípio motriz, que é o da efetividade:

Dito em outras palavras, mais claras e diretas: quando alguém diz que foram formuladas mudanças no CPC, o processualista trabalhista deve indagar: - alguma das inovações traz benefício à efetividade do processo do trabalho, para fins de melhor fazer valer os direitos trabalhistas? Se a resposta for negativa, ou até o contrário, que representa a criação de uma formalidade capaz de gerar algum óbice a este propósito, deve-se concluir sem medo de se estar errado: - então, não é preciso nem dizer quais foram as tais alterações! (Maior, 2006)

Com isso, defendemos que o direito processual comum poderá ser sempre utilizado, desde que apresente soluções compatíveis com as finalidades do processo do trabalho, quando inexistir tratamento específico por ele conferido, ou quando o tratamento não guardar correspondência com os institutos fundamentais do processo: é o que chamamos de aplicação integrativa das diversas normas processuais, utilizando-se daquelas que mais se destinam ao atingimento da finalidade do próprio processo.

Notas:

(1) A título de exemplo podemos citar a adoção, pelo CPC, da citação por via postal e a transposição dos princípios da oralidade e da simplicidade das formas para os procedimentos que regulam os processos de competência dos Juizados Especiais (Leis n. 9.099/1995 e 10.259/2001)

(2) Nos âmbitos Estadual e Federal, em ações de caráter não-penal.

(3) (Dinamarco, 2001), p. 37

(4) p. 419

(5) O autor se refere à distinção conceitual entre depoimento pessoal e interrogatório.

(6) Ou seja, uma situação realmente não tratada pelo texto legal, mas não por omissão do legislador, senão somente pelo fato de que seria inapropriada a aplicação daquela diretriz ao caso. Exemplo disso, para nós, seria a ausência de tratamento, na CLT, da possibilidade de concessão de prazo para manifestação do reclamante sobre a defesa da reclamada, hoje regulados nos arts. 326 e 327, do CPC. A CLT, de fato, não tratou do assunto, mas não por omissão - a medida seria incompatível com o procedimento oral estabelecido na consolidação e com a regra da audiência contínua.

(7) Ou seja, conceito segundo o qual testemunha é aquele que, sendo estranho à lide, tem conhecimento de fatos a ela relativos.

(8) Súmula n. 303 - FAZENDA PÚBLICA. DUPLO GRAU DE JURISDIÇÃO (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais ns. 9, 71, 72 e 73 da SBDI-1) - Res. n. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005:

I - Em dissídio individual, está sujeita ao duplo grau de jurisdição, mesmo na vigência da CF/1988, decisão contrária à Fazenda Pública, salvo: a) quando a condena-

ção não ultrapassar o valor correspondente a 60 (sessenta) salários mínimos; b) quando a decisão estiver em consonância com decisão plenária do STF ou com súmula ou orientação jurisprudencial do TST. (ex-Súmula n. 303 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

Bibliografia

Bezerra Leite, C. H. (setembro de 2006). Cumprimento espontâneo da sentença (Lei n. 11.232/2005) e suas repercussões no processo do trabalho. **Revista LTr**, 70-09-1042.

Bobbio, N. **Teoria do Ordenamento Jurídico**. Brasília: Pólis e UnB, 1989

Dinamarco, C. R. **Instituições de direito processual civil** (Vol. I). São Paulo: Malheiros, 2001.

Diniz, M. H. **Compêndio de Introdução à Ciência do Direito**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 1993.

Rodrigues Pinto, J. A. **Processo Trabalhista de Conhecimento**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2000.

Souto Maior, J. L. (agosto de 2006). Reflexos das alterações no Código de Processo Civil no Processo do Trabalho. **Revista LTr**, 70-08-920.

Teixeira Filho, M. A. (outubro de 2006). Processo do trabalho - embargos à execução ou impugnação à sentença? (À propósito do art. 475-J, do CPC). **Revista LTr**, 70-10/1180.

(*) Juiz Titular da 1ª VT de Campinas, membro da Associação Juizes para a Democracia (AJD), integrante das Comissões de Informática e de Acompanhamento de Juizes Iniciais da Escola da Magistratura da 15ª Região e Professor universitário