UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO

CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS

FACULDADE DE DIREITO DO RECIFE

ANA CAROLINA DE OLIVEIRA SANTIAGO

FLEXIBILIZAÇÕES PROCEDIMENTAIS E A APLICABILIDADE DO ART. 190 DO CPC/2015 NA JUSTIÇA DO TRABALHO: a feitura de negócios jurídicos processuais atípicos trabalhistas

RECIFE

2023

ANA CAROLINA DE OLIVEIRA SANTIAGO

FLEXIBILIZAÇÕES PROCEDIMENTAIS E A APLICABILIDADE DO ART. 190 DO CPC/2015 NA JUSTIÇA DO TRABALHO: a feitura de negócios jurídicos processuais atípicos trabalhistas

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Áreas de Concentração: Direito Processual do Trabalho; Direito Processual Civil; Negociação Processual.

Orientador: Prof. Dr. Sérgio Torres Teixeira

Recife

2023

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

Santiago, Ana Carolina de Oliveira.
Flexibilizações procedimentais e a aplicabilidade do art. 190 do CPC/2015 na Justiça do Trabalho: a feitura de negócios jurídicos processuais atípicos trabalhistas / Ana Carolina de Oliveira Santiago. - Recife, 2023.
47f.

Orientador(a): Sérgio Torres Teixeira
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, Direito - Bacharelado, 2023.

1. Direito Processual do Trabalho. 2. Direito Processual Civil. 3. Negociação Processual. I. Teixeira, Sérgio Torres . (Orientação). II. Título.

340 CDD (22.ed.)

ANA CAROLINA DE OLIVEIRA SANTIAGO

FLEXIBILIZAÇÕES PROCEDIMENTAIS E A APLICABILIDADE DO ART. 190 DO CPC/2015 NA JUSTIÇA DO TRABALHO: a feitura de negócios jurídicos processuais atípicos trabalhistas

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, como requisito parcial para obtenção do título de bacharel(a) em Direito.

Aprovado em: 24/04/2023.

BANCA EXAMINADORA

_____

Prof. Dr. Sérgio Torres Teixeira (Orientador)
Universidade Federal de Pernambuco

_____

Profª. Ma. Bruna Barboza Correia dos Santos (Examinador Interno)
Universidade Federal de Pernambuco

_____

Wellington Cabral Saraiva (Examinador Interno)
Doutorando Programa de Pós-Graduação em Direito/ Universidade Federal de Pernambuco

_____

Arthur Telles Nébias (Examinador Interno)
Doutorando Programa de Pós-Graduação em Direito/Universidade Federal de Pernambuco

À Vovó Luíza (*in memoriam*).

À Tia Bel (*in memoriam*).

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, Carlos e Sandra, por fazerem tudo por mim sempre sem medir esforços. À minha irmã, Clarissa, pelo apoio incondicional em todos momentos.

Às meninas, Angélica, Gabryele, Tainá Amélia e Thayná Lima, por estarem sempre presente e me apoiando em tudo desde o colégio.

Aos amigos que fiz na faculdade, e, especialmente à Lara Tavares, que, desde o primeiro período, compartilhou todas as experiências da graduação comigo, me amparando em todas as dificuldades, principalmente durante o processo de escrita deste trabalho.

Ao professor Sérgio Torres, por todos os ensinamentos em sala de aula que me inspiraram a escrever sobre o tema, e pela dedicação na orientação deste trabalho de conclusão de curso.

RESUMO

A Consolidação das Leis Trabalhistas, assim como as leis esparsas, não são capazes de encerrar as disposições acerca do processo do trabalho. Nesse sentido, diante da incompletude da legislação trabalhista, entende-se, nos casos de omissão e na medida da compatibilidade entre as previsões, pela aplicação supletiva e subsidiária do Código de Processo Civil ao processo do trabalho. O CPC/2015, por sua vez, inovou ao prever, em seu art. 190, a possibilidade da feitura de negócios jurídicos processuais atípicos. Trata-se de uma forma de proporcionar às partes a flexibilização procedimental através da oportunidade de dispor sobre certas situação jurídicas processuais, concretizando, dessa maneira, o princípio do autorregramento da vontade das partes. Contudo, o Tribunal Superior do Trabalho, por meio da edição da Instrução Normativa n° 39/2016, entendeu pela inaplicabilidade do art. 190 do CPC ao processo do trabalho, sob alegação de suposta incompatibilidade irrestrita entre a negociação processual atípica e o procedimento trabalhista. Todavia, almeja-se, através da limitação dos contornos relativos à negociação processual, demonstrar a compatibilidade entre as convenções processuais atípicas e o processo do trabalho, delineando os requisitos e diretrizes que devem ser observados para tanto.

Palavras-chave: Direito Processual do Trabalho; Direito Processual Civil; Negociação Processual.

ABSTRACT

The Consolidation of Labor Laws, as well as the sparse laws, are not capable of closing the provisions about the labor process. In this sense, due to the incompleteness of the labor legislation, it is understood, in cases of omission and to the extent of compatibility between the provisions, for the supplementary and subsidiary application of the Code of Civil Procedure to the labor process. The CPC/2015, in turn, innovated by providing, in its article 190, the possibility of atypical procedural legal transactions. This is a way to provide the parties with procedural flexibility through the opportunity to dispose of certain procedural legal situations, thus materializing the principle of self-regulation of the parties' will. However, the Superior Labor Court, through the edition of Normative Ruling No. 39/2016, understood the inapplicability of art. 190 of the CPC to the labor process, under the allegation of alleged unrestricted incompatibility between the atypical procedural negotiation and the labor procedure. However, it is intended, through the limitation of the contours related to procedural negotiation, to demonstrate the compatibility between atypical procedural agreements and the labor process, outlining the requirements and guidelines that must be observed for such.

Keywords: Procedural Labor Law; Civil Procedural Law; Procedural Negotiation.

LISTA DE ABREVIAÇÕES

Art.	Artigo
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CPC	Código de Processo Civil
IN	Instrução Normativa
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 10

2 DO PROCESSO DO TRABALHO E DA INCOMPLETUDE DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO À APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA E SUPLETIVA DO PROCESSO COMUM 12

3 DA NEGOCIAÇÃO JURÍDICA PROCESSUAL NO CPC E DA INSTRUÇÃO NORMATIVA N° 39/2016 DO TST 19

3.1 Negócios jurídicos processuais no CPC: generalidades, negociação processual atípica, requisitos de validade e de eficácia e revogabilidade 19

3.2 Acesso à justiça e princípios processuais na Negociação Processual 25

3.3 Da Instrução Normativa n° 39/2016 do TST 28

4 DA ADMISSIBILIDADE DA APLICABILIDADE DO ART. 190 DO CPC NA JUSTIÇA DO TRABALHO: DIRETRIZES E NEGÓCIOS JURÍDICOS PROCESSUAIS ATÍPICOS ADMITIDOS NO PROCESSO DO TRABALHO 32

5 CONCLUSÕES 41

REFERÊNCIAS 44

1 INTRODUÇÃO

O processo do trabalho, concebido como ramo interno do direito processual, é marcado por peculiaridades advindas da natureza dos conflitos que se propõe a resolver. Regido, mas não somente, pela Consolidação das Leis do Trabalho, o procedimento trabalhista recorre ao processo comum em caso de omissão dos diplomas trabalhistas e na medida da compatibilidade entre o que restou previsto pelo processo comum e pelas normas – regras e princípios – do ordenamento trabalhista.

Desse modo, o Código de Processo Civil de 2015 apresenta-se como fonte supletiva e subsidiária do processo do trabalho. Nesse sentido, importante pontuar que a promulgação do referido código inovou, em relação ao diploma de 1973, quanto à dimensão do prestigio dado à participação dos litigantes na construção do processo sob o fundamento de viabilizar um modelo processual cooperativo.

Desta feita, ao prever uma cláusula geral de negociação atípica no art. 190, temos que CPC tratou de consagrar, em mais um momento, o princípio da autorregramento da vontade das partes – assim como o subprincípio da atipicidade da negociação processual.

Contudo, apesar da referida incidência supletiva e subsidiária do processo civil no processo do trabalho ante à incompletude da legislação trabalhista, o Tribunal Superior do Trabalho posicionou-se, por meio da Instrução Normativa N° 39/2016, pela vedação da aplicação do instituto negocial nas demandas trabalhistas, entendendo, portanto, pela incompatibilidade entre as convenções processuais atípicas e o processo do trabalho.

De pronto, apesar de seu ânimo orientador e não vinculante, destaca-se o caráter antecipado e generalizante da edição de tal ato normativo, que ocorreu antes mesmo do início da vigência do CPC, e vedou a aplicação do art. 190 do CPC no procedimento trabalhista indiscriminadamente.

Diante disso, pretende-se, a partir da limitação dos contornos relativos à negociação processual de maneira geral e, especificamente, da modalidade atípica, demonstrar a compatibilidade entre as convenções processuais atípicas e o processo do trabalho, bem como

os requisitos para tanto e como a jurisprudência pátria tem se comportado em relação a essa possibilidade.

Para isso, inicialmente, serão abordadas as generalidades do procedimento trabalhista e os princípios do direito processual do trabalho, assim como o diálogo existente entre os art. 15 do CPC e o art. 769 da CLT e a coexistência harmoniosa entre tais dispositivos no tocante à aplicação subsidiária e supletiva do referido código aos processos trabalhistas.

Em seguida, será examinada a negociação processual, típica e atípica, assim como a sua relação com o acesso à justiça e demais princípios processuais, e o que restou previsto na Instrução Normativa n° 39/2016 do TST acerca de tal instituto.

O último capítulo destina-se a discorrer acerca das razões que conduzem à admissibilidade da aplicação do art. 190 do CPC na Justiça do Trabalho, ressaltando, para tanto, a necessidade de observância de certos requisitos e diretrizes para garantir a validade e eficácia das convenções processuais atípicas trabalhistas. Por fim, analisa-se como a jurisprudência pátria tem se comportado acerca da temática em apreço.

2 DO PROCESSO DO TRABALHO E DA INCOMPLETUDE DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO À APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA E SUPLETIVA DO PROCESSO COMUM

O procedimento trabalhista, pensado a partir da teoria monista, consiste em uma ramificação interna do direito processual. Nesse sentido, de acordo com tal teoria, o direito processual seria uno, e o procedimento trabalhista – considerado como uma das formas de pacificação dos conflitos trabalhistas, mas não a única – seria marcado por peculiaridades advindas na natureza da lide sob análise, que, constantemente, envolve relações assimétricas cujas características notáveis são a subordinação e a hipossuficiência dos envolvidos.

Desta feita, podemos citar como peculiaridades do procedimento trabalhista as denominações especiais conferidas às partes do processo, aqui chamadas de reclamante e reclamado, o *jus postulandi* das partes como regra, conforme previsto pela Súmula n° 425 do Tribunal Superior do Trabalho, bem como o informalismo e a simplicidade presentes na atuação dinâmica que marca o procedimento visando a celeridade e a eficiência na resolução do conflito.

No entanto, é importante pontuar que, apesar de se tratar de uma ramificação interna do direito processual, e, portanto, não ser dotado de autonomia científica – própria do direito processual em si, que tem como fundamentos a jurisdição, ação e processo –, o direito processual do trabalho pode ser considerado autônomo em outras esferas, como por exemplo em termos de legislação, jurisprudência e doutrina.

É assim porque é regido pela a Consolidação das Leis do Trabalho e leis esparsas – além do Código de Processo Civil de forma supletiva e subsidiária –, tem uma rica jurisprudência oriunda da Justiça do Trabalho, assim como conta com um vasto acervo doutrinário, mesmo que não seja tão rico quando em comparação com do direito material do trabalho.

Nessa mesma linha, temos que para além dos princípios constitucionais, que norteiam a aplicação do regramento jurídico como um todo, e dos oriundos do processo comum, o direito processual do trabalho também possui princípios próprios. A CLT, inclusive, consagrou tais princípios como fonte de norma processual trabalhista quando previu, no *caput*

do art. 8°[1], a utilização de princípios na ocasião de falta de disposições legais ou contratuais aptas a resolver a demanda, ressalvando, contudo, a necessidade de sempre prezar pelo interesse público.

Diante disso, conforme adverte Carolina Tupinambá[2],

> O intérprete ou operador do processo trabalhista, portanto, ao buscar auxílio hermenêutico não poderá se furtar de defender os valores emanados dos princípios, que poderão se concretizar diretamente pela atividade de integração de lacunas para preservar sua essência nas hipóteses não previstas na legislação específica, que, diga-se de passagem, no que diz respeito à regulação do processo de efetivação de direitos trabalhistas, são muitas. Observa-se, desta forma, que a ausência de regras processuais próprias na CLT não é óbice para que o intérprete supra naturais lacunas processuais. Assim, aplicando-se diretamente os princípios que consagram direitos e garantias fundamentais de natureza processual, o Poder Judiciário pode legitimamente construir um modelo processual apto a melhor solucionar os conflitos entre capital e trabalho.

Segundo Mauro Schiavi[3], são objetivos do processo do trabalho assegurar o acesso do trabalhador à Justiça do Trabalho, impulsionar o cumprimento da legislação trabalhista e social, e dirimir, com justiça, o conflito trabalhista. Nessa mesma linha, ou seja, visando a concretização dos objetivos do processo do trabalho, Carolina Tupinambá[4] entende ser mais valiosa a sistematização de valores aptos a racionalizar e otimizar a eficiência do processo do trabalho para realização do direito material, em vez de simplesmente denominar regras já consolidadas no ordenamento jurídico como princípios. Trata-se, portanto, de uma tentativa de evitar a criação de diversos supostos princípios pouco úteis, e, por vezes, confusos.

---

[1] Art. 8° da CLT: "As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por eqüidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público".

[2] TUPINAMBÁ, Carolina. **As garantias do processo do trabalho**. 1° Edição. São Paulo: LTr, 2014. p.55.

[3] SCHIAVI, Mauro. **A reforma trabalhista e o processo do trabalho:** aspectos processuais da Lei n. 13.467. 3° Edição. São Paulo: LTr, 2018. p. 14.

[4] TUPINAMBÁ, Carolina. *op. cit*., p. 61-67.

Diante disso, a autora estabeleceu como princípios próprios do direito processual do trabalho o equilíbrio de armas processuais, a valorização do diálogo e a estabilidade da ordem social-econômica.

Ao estabelecer o equilíbrio de armas processuais como princípio do direito processual do trabalho, Tupinambá defende a ideia de que não haveria o que se falar em reprodução, na seara processual, do princípio da proteção presente no direito material.

Inexistem fundamentos legais ou construções principiológicas que autorizem a conferência de predileção ao trabalhador no curso do processo pelo simples fato de ser o trabalhador. Ao contrário, tanto a Constituição Federal, quanto o Código de Processo Civil, prezam pela isonomia, pela igualdade material entre os litigantes, até mesmo como uma forma de proteger a parte que efetivamente esteja em posição desfavorável e enfrente dificuldades de influenciar na decisão do julgador, seja trabalhador, seja empregador.

Já no tocante ao princípio da valorização do diálogo, a ideia defendida é que o processo, para além de via instrumental, é um importante canal para comunicação entre os interesses do empregador e dos trabalhadores em geral. Isso porque, via de regra, as lides trabalhistas envolvem conflitos referentes à efetivação de direitos sociais e de direitos econômicos, ou seja, detém um germe de interesses coletivos, e, nesse sentido, o processo do trabalho seria uma oportunidade de, ao mesmo tempo, realizar a justiça e contribuir para construção evolutiva de tais direitos.

Considerando a dualidade assumida pelo processo do trabalho, de ser um caminho e um objetivo concomitantemente, preza-se pela oralidade e verdadeira interação entre os jurisdicionados e o Estado-juiz. Com base nisso defende-se a vasta adaptabilidade do procedimento trabalhista sem, contudo, permitir que se torne demasiadamente inquisitorial, vez que devem ser respeitados as garantias constitucionais e as conferidas pela ordem internacional.

Além disso,

> é direito das partes serem cientificadas previamente a respeito do procedimento a que se submeterão em igualdade de condições até a pacificação do conflito, sob pena da adaptabilidade do mesmo ao caso concreto ser fator de insegurança das partes e precariedade das técnicas. [5]

Por último, temos o princípio da estabilidade da ordem social-econômica, que é intimamente relacionado aos escopos social e político do processo. Desse modo, ao almejar o alcance da pacificação social, tal princípio preceitua a necessidade de a sociedade estar conscientizada acerca de seus direitos, bem como do limite de exercício destes perante o direitos dos outros – o que denota um viés educativo. Ainda, são objetivos a garantia da estabilidade das instituições, com o fito de fortalecer o poder estatal, bem como a preservação do papel ativo do cidadão no destino do Estado.

De maneira geral, o processo é alçado à categoria de instrumento de fortalecimento do Estado Democrático de Direito, que protege a liberdade individual dos cidadãos em face dos possíveis abusos do Estado. Especificamente,

> devem ser considerados escopos sociais e políticos do processo que tenha como base as relações de trabalho: (i) ampliar a forma de representação dos trabalhadores e dos tomadores de trabalho, de acordo com a tendência associativa; (ii) garantir a informação, máxime por decisões com viés didático, aos trabalhadores e tomadores de serviços públicos e privados, de modo que tenham ciência de seus direitos, pois informação significa jurisdicionado exigente e com poder de efetivar melhoria na realidade social; (iii) promover equilíbrio de forças e continuidade de recíproca convivência pacífica de classes econômicas e sociais; (iv) efetivar valores sociais ligados a relações de trabalho e, por fim (v) difundir amplo acesso e reconhecimento de legitimidade a trabalhadores e tomadores de serviços públicos e privados para demandarem direitos derivados de relações de trabalho.[6]

Para alcançar esses propósitos, a figura do juiz é de extrema importância. Apesar de o processo ser iniciado pela parte, o juiz, conforme prevê o impulso oficial, é o responsável pela condução do processo. Nesse sentido, é dever do juiz atuar de modo que o processo seja efetivamente um instrumento apto para alcançar uma decisão justa e adequado ao caso, e não apenas instrumento de acesso à jurisdição.

---

[5] TUPINAMBÁ, Carolina. **As garantias do processo do trabalho**. 1° Edição. São Paulo: LTr, 2014. p. 64.

[6] *Ibidem*, p. 65.

Por fim, uma outra vertente de tal princípio, em homenagem à estabilidade que se quer alcançar, trata da necessidade de valorização dos precedentes no processo do trabalho – daí a relevância da fundamentação das decisões, explorando, para isso, o máximo do ônus argumentativo desenvolvido pelas partes.

Além de garantir a previsibilidade das decisões, é uma forma de conferir segurança jurídica na resolução desses conflitos que permeiam a sociedade como um todo. "Em suma: o processo trabalhista do futuro deve estar subordinado a uma orientação social, pelo que ganha relevo a função do juiz, a cooperação das partes e a observação detida do diálogo de forças travado."[7].

Em tempo, no tocante às normas que regem o processo do trabalho e conforme já exposto, temos que o direito processual do trabalho pode ser considerado autônomo em termos legislativos, haja vista a existência da CLT e das leis esparsas que regulam o procedimento. Entretanto, tais diplomas não são capazes de esgotar os regramentos relativos ao direito processual trabalhista por uma série de razões.

A CLT, por exemplo, data de 1943, e, por conta disso, apesar de ter passado por algumas reformas, ainda conta com inúmeras lacunas, sejam elas totais ou parciais, as quais precisam ser preenchidas. Nesse sentido, a própria CLT, em seu art. 769[8], previu a possibilidade de o direito processual comum ser fonte subsidiária do direito processual do trabalho, ressalvando, todavia, a necessidade de compatibilidade entre o que foi previsto e os princípios e regras trabalhistas, a fim de evitar a ocorrência de retrocessos processuais. Na mesma linha, o art. 15 do CPC[9] admitiu a aplicação subsidiária e supletiva do referido código aos processos trabalhistas.

---

[7] TUPINAMBÁ, Carolina. **As garantias do processo do trabalho**. 1° Edição. São Paulo: LTr, 2014. p. 66.

[8] Art. 769 da CLT: "Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título".

[9] Art. 15 do CPC: "Na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, as disposições deste Código lhes serão aplicadas supletiva e subsidiariamente".

A aplicação subsidiária nos remete às hipóteses de omissão, lacuna ou inexistência de determinada regra processual na CLT. Desta feita, podemos estar diante de uma omissão **(i)** material ou pura, quando determinada norma é inexistente, como é o caso da reconvenção trabalhista, vez que na CLT apenas há menção da necessidade de serem pagos honorários de sucumbência também reconvenção (art. 791-A, §5° da CLT[10], incluído pela Reforma Trabalhista – Lei n° 13.467/2017), mas não há previsão do instituto em si; **(ii)** ontológica, nos casos em que a norma existe, mas caducou e não houve, necessariamente, a revogação expressa, a exemplo do procedimento de penhora e avaliação de bem, previsto nos arts. 887 e 888 da CLT, ou **(iii)** axiológica, quando a norma existe, mas se for aplicada contrariará princípios que transcendem a situação concreta e norteiam o sistema de justiça como um todo, a exemplo da contradição entre a garantia constitucional da duração razoável do processo e a aplicabilidade do art. 889 da CLT[11], que prevê a aplicação do rito relativo aos executivos fiscais aos incidentes no processo de execução.

Já a aplicação supletiva é relativa às disposições complementares que por acaso venham a ser necessárias. Exemplo disso é a aplicação supletiva dos art. 144 e 145 do CPC, que tratam das hipóteses de impedimento e suspeição do juiz, no processo do trabalho, uma vez que a CLT apenas trata da suspeição, em seu art. 801, e ainda assim não esgota as hipóteses. "Há, por assim dizer, uma incidência simultânea, não exclusivista, e, portanto, não cabe mais falar no critério da especialidade para impedir a incidência da regra geral do procedimento comum."[12]

Quanto à análise da compatibilidade, há, ainda, a possibilidade de adequação do instituto do processo comum ao processo do trabalho, como é o caso do que restou decidido

---

[10] Art. 791-A, §5° da CLT: "São devidos honorários de sucumbência na reconvenção".

[11] Art. 889 da CLT: "Aos trâmites e incidentes do processo da 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."

[12] CABRAL, Antônio do Passo. "Convenções Processuais no Processo do Trabalho". *In*: **Soluções de Conflitos Trabalhistas: novos caminhos**, coord. Carolina Tupinambá, 31-45. São Paulo: LTr, 2018. p. 32.

no art. 7° da Instrução Normativa n° 39/2016 do Tribunal Superior do Trabalho[13] - que trata-se de ato normativo não vinculante, mas com o propósito de orientação –, acerca da aplicação do art. 332 do CPC com as devidas adaptações à legislação processual trabalhista.

Diante disso, é defendida a ideia de que o art. 15 do CPC não revogou o art. 769 da CLT, ao contrário, tais dispositivos coexistem harmoniosamente. É assim porque, ainda que o CPC de 2015 seja vez que focado na cooperatividade e democratização do processo e tenha inovado ao prever o princípio do autorregramento da vontade das partes (art. 3° do CPC[14]), também tratou de incorporar garantias constitucionais ao seu texto, a exemplo da previsão do contraditório dinâmico, prévio e efetivo.

Nesse sentido não há o que se falar em uma tentativa de fazer prevalecer um diploma sobre o outro, aqui não se trata de pretensões de hierarquia, mas sim de concretização de valores como a unidade, integridade e coerência do ordenamento jurídico como um todo. Também é esse o entendimento Tribunal Superior do Trabalho, conforme exarado em um dos considerandos na breve exposição de motivos da Instrução Normativa n° 39/2016:

> A proposta que ora se apresenta toma como premissa básica e viga mestra a não revogação dos arts. 769 e 889 da CLT pelo art. 15 do CPC de 2015, seja em face do que estatui o art. 2º, § 2º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, seja à luz do art. 1046, § 2º do NCPC.

---

[13] Art. 7 da IN 39 do TST: "Aplicam-se ao Processo do Trabalho as normas do art. 332 do CPC, com as **necessárias adaptações à legislação processual trabalhista**, cumprindo ao juiz do trabalho julgar liminarmente improcedente o pedido que contrariar: I – enunciado de súmula do Supremo Tribunal Federal ou do Tribunal Superior do Trabalho (CPC, art. 927, inciso V); II - acórdão proferido pelo Supremo Tribunal Federal ou pelo Tribunal Superior do Trabalho em julgamento de recursos repetitivos (CLT, art. 896-B; CPC, art. 1046, § 4º); III - entendimento firmado em incidente de resolução de demandas repetitivas ou de assunção de competência; IV - enunciado de súmula de Tribunal Regional do Trabalho sobre direito local, convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho, sentença normativa ou regulamento empresarial de observância obrigatória em área territorial que não exceda à jurisdição do respectivo Tribunal (CLT, art. 896, "b", a *contrário sensu*)".

[14] Art. 3° do CPC: "Não se excluirá da apreciação jurisdicional ameaça ou lesão a direito. § 1º É permitida a arbitragem, na forma da lei. § 2º O Estado promoverá, sempre que possível, a solução consensual dos conflitos. § 3º A conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial."

3 DA NEGOCIAÇÃO JURÍDICA PROCESSUAL NO CPC E DA INSTRUÇÃO NORMATIVA N° 39/2016 DO TST

3.1 Negócios jurídicos processuais no CPC: generalidades, negociação processual atípica, requisitos de validade e de eficácia e revogabilidade

Estabelecida a possibilidade de aplicação subsidiária e supletiva do CPC ao processo trabalhista, cumpre analisar as peculiaridades do referido código. Inicialmente, cabe salientar que o CPC de 2015 não inovou ao prever o negócio jurídico processual, uma vez que no CPC de 73 já existia tal instituto, a exemplo da possibilidade de eleição de foro (art. 111 do CPC/73[15]).

Contudo, o à época novo Código de Processo Civil de 2015 foi mais longe quando previu, em seu art. 190[16], a possibilidade de as partes firmarem negócios jurídicos outros além dos já previstos no código – isso sem contar a ampliação do rol dos negócios jurídicos processuais típicos existentes.

Nesse sentido, podemos dizer que, em homenagem à autonomia das partes e ao direito ao autorregramento no processo, como também para concretização do princípio da cooperação, houve a inserção de uma cláusula geral de atipicidade acerca da negociação processual, cuja ressalva é a necessidade de, para além de o negócio ser celebrado entre partes capazes, ser estabelecido sobre de direitos que admitam a autocomposição, bem como que

---

[15] Art. 111 do CPC/73: "A competência em razão da matéria e da hierarquia é inderrogável por convenção das partes; mas estas podem modificar a competência em razão do valor e do território, elegendo foro onde serão propostas as ações oriundas de direitos e obrigações."

[16] Art. 190 do CPC: "Art. 190. Versando o processo sobre direitos que admitam autocomposição, é lícito às partes plenamente capazes estipular mudanças no procedimento para ajustá-lo às especificidades da causa e convencionar sobre os seus ônus, poderes, faculdades e deveres processuais, antes ou durante o processo.

Parágrafo único. De ofício ou a requerimento, o juiz controlará a validade das convenções previstas neste artigo, recusando-lhes aplicação somente nos casos de nulidade ou de inserção abusiva em contrato de adesão ou em que alguma parte se encontre em manifesta situação de vulnerabilidade."

seja mantido o equilíbrio entre os sujeitos – ou seja, evitando que alguma das partes passe a ocupar uma posição de manifesta vulnerabilidade.

Trata-se de uma cláusula geral de atipicidade vez que o enunciado do art. 190 do CPC, intencionalmente, valeu-se de uma linguagem aberta, fluida ou vaga, o que lhe proporciona um amplo campo semântico. Nesse sentido, passa a ser tarefa da doutrina e da jurisprudência a imposição de limites acerca do que pode ser negociado.

> Importante ressaltar que isto já vem sendo construído, como demonstram os Enunciados do Fórum Permanente de Processualistas Civis, a exemplo do Enunciado nº 06, o qual prevê que "o negócio jurídico processual não pode afastar os deveres inerentes à boa-fé e à cooperação" e o Enunciado nº 17, que dispõe que "as partes podem, no negócio processual, estabelecer outros deveres e sanções para o caso do descumprimento da convenção".[17]

No entanto, antes de analisar a modalidade atípica da negociação processual, faz-se necessário compreender o instituto em sua totalidade. Desta feita, conforme leciona Fredie Didier Jr.[18], "negócio processual é o fato jurídico voluntário, em cujo suporte fático se confere ao sujeito o poder de regular, dentro do limites fixados no próprio ordenamento jurídico, certas situações jurídicas processuais ou alterar o procedimento".

Nessa linha, o negócio processual pode tratar tanto do objeto litigioso sob análise, como quando ocorre o reconhecimento da procedência do pedido, quanto do próprio processo em si, a exemplo da suspensão convencional do procedimento.

Ainda em relação à classificação dos negócios processuais, estes podem ser **(i)** unilaterais, quando consistirem na manifestação de vontade de apenas uma das partes, como ocorre quando há a desistência ou renúncia; **(ii)** bilaterais, quando é necessária a concordância de duas partes para ser firmado o acordo, a exemplo da eleição negocial do foro; ou **(iii)**

---

[17] COSTA, Rafaella Souza Oliveira. Negócios processuais: aplicação ao processo do trabalho: análise principiológica. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 6, n. 8, p. 315-347, jan. 2017. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/144261. Acesso em: 28 mar. 2023. p. 320.

[18] DIDIER JR. Fredie. "Negócios Jurídicos Processuais Atípicos no CPC-15". *In*: **Negócios Processuais**, coordenadores Ana Marcato, Beatriz Galindo, Gisele Fernandes Góes, Paula Sarno Braga, Ricardo Aprigliano e Rita Dias Nolasco, 161-186. Salvador: Ed. JusPodivm, 2017. p. 161-162.

plurilaterais, quando formado pela vontade de mais de dois sujeitos ou com a participação do juiz, como é o caso da sucessão processual voluntária (art. 109 do CPC) ou do estabelecimento do calendário processual (art. 191 do CPC), respectivamente.

Os negócios jurídicos bilaterais também comportam uma divisão interna entre contratos e acordos ou convenções. São contratos quando firmados entre partes que possuem interesses contrapostos, e, são acordos ou convenções quando há a união das vontades em prol de um interesse comum.

Os negócios plurilaterais, do mesmo modo, podem ser típicos ou atípicos. O já citado calendário processual é exemplo de um negócio plurilateral típico, vez que restou previsto no art. 191 do CPC. Em contrapartida, a possibilidade de convencionar acerca do tempo para realização de sustentação oral consiste em uma modalidade de negócio plurilateral atípico, tendo em vista o acordo para ampliação do tempo não ter sido expressamente previsto no CPC.

Por fim, os negócios jurídicos podem ser expressos, como a eleição de foro, ou tácitos. Os negócios tácitos, por sua vez, podem ser comissivos, quando demandam determinada ação, vide a prática de ato incompatível com a intenção de recorrer, ou omissivos, que, como o próprio nome diz, ocorrem a partir de uma omissão, a exemplo da não alegação da existência de uma convenção de arbitragem.

Para Didier[19], "há, então, omissões processuais negociais. Nem toda omissão processual é, então, um ato-fato processual. O silêncio da parte pode, em certas circunstâncias, normalmente tipicamente previstas, ser uma manifestação de sua vontade".

Via de regra, os negócios processuais não precisam ser homologados. No entanto, existem hipóteses que demandam a homologação pelo juiz, como é caso da desistência do

---

[19] DIDIER JR. Fredie. "Negócios Jurídicos Processuais Atípicos no CPC-15". *In*: **Negócios Processuais**, coordenadores Ana Marcato, Beatriz Galindo, Gisele Fernandes Góes, Paula Sarno Braga, Ricardo Aprigliano e Rita Dias Nolasco, 161-186. Salvador: Ed. JusPodivm, 2017. p. 164.

processo (art. 200, parágrafo único do CPC). Todavia, isso não implica na descaracterização da negociação processual. Isso porque existem hipóteses em que a autonomia da vontade precisa ser regulada em maior ou menor escala. Nesse sentido, o

> relevante para caracterizar um ato como negócio jurídico é a circunstância de a vontade estar direcionada não apenas à prática do ato, mas, também, à produção de um determinado efeito jurídico; no negócio jurídico, há a escolha do regramento jurídico para uma determinada situação. [20]

Além disso, uma vez que admitimos que o CPC previu o princípio do autorregramento da vontade das partes (art. 3°), podemos considerar que no art. 190, ao prever a já referida cláusula geral, também consagrou a existência do subprincípio da atipicidade da negociação processual.

Desta feita, foi aberta a possibilidade de vários negócios processuais atípicos serem firmados envolvendo situação jurídicas processuais como ônus, faculdades, deveres e poderes das partes.

Nesse ponto, importante pontuar que não se trata de negociação sobre o objeto litigioso do processo – que seria a feita por meio da autocomposição, também bastante estimulada pelo CPC ao ter consagrado um sistema multiportas que incentiva a aplicação do método adequado para resolução de conflitos –, mas sim sobre o procedimento que está sendo empregado.

No tocante ao momento de celebração, conforme prevê o *caput* do art. 190 do CPC, os negócios processuais atípicos podem ser celebrados antes e durante a litispendência. Daí porque tais negócios podem repercutir tanto no processo atual quanto em processo futuro. Na

---

[20] DIDIER JR. Fredie. "Negócios Jurídicos Processuais Atípicos no CPC-15". *In*: **Negócios Processuais**, coordenadores Ana Marcato, Beatriz Galindo, Gisele Fernandes Góes, Paula Sarno Braga, Ricardo Aprigliano e Rita Dias Nolasco, 161-186. Salvador: Ed. JusPodivm, 2017. p. 165.

mesma linha, o Enunciado n° 115 do Fórum Permanente de Processualistas Civis[21] entende que o negócio jurídico celebrado conforme o art. 190 do CPC obriga herdeiros e sucessores.

Desta feita, para que o negócio processual seja válido, nos termos do art. 104 do Código Civil, é necessário que as partes sejam capazes, verse sobre objeto lícito, e a forma utilizada seja prevista ou não proibida por lei. Caso contrário, ou seja, na hipótese de algum dos requisitos não ser respeitado, o negócio processual será nulo, e a invalidade, na forma do parágrafo único do art. 190 do CPC, poderá ser reconhecida de ofício. "A decretação de invalidade processual deve obedecer ao sistema das invalidades processuais, o que significa dizer que não haverá nulidade sem prejuízo"[22].

Quando analisada a capacidade, apesar de o *caput* do art. 190 do CPC não deixar claro de qual se trata, a prática entende que é a capacidade processual negocial. Trata-se de uma capacidade mais ampla que a capacidade processual, vez que a situação de manifesta vulnerabilidade quando demonstrada concretamente conduz à incapacidade da parte, e, consequentemente, à invalidade do negócio jurídico, ainda que tratem-se de sujeitos processualmente capazes. Nessa linha que o parágrafo único do referido artigo ressalta o dever de o juiz zelar pela igualdade das partes, assim como foi determinado nos art. [23]7° e art. 139, I[24], ambos do CPC.

Em tempo, o incapaz precisa estar devidamente representado para que possa firmar negócios processuais. Somado a isso, inexistem impedimentos acerca da celebração de

---

[21] Enunciado n° 115 do Fórum Permanente de Processualistas Civis: "O negócio jurídico celebrado nos termos do art. 190 obriga herdeiros e sucessores".

[22] DIDIER JR. Fredie. "Negócios Jurídicos Processuais Atípicos no CPC-15". *In*: **Negócios Processuais**, coordenadores Ana Marcato, Beatriz Galindo, Gisele Fernandes Góes, Paula Sarno Braga, Ricardo Aprigliano e Rita Dias Nolasco, 161-186. Salvador: Ed. JusPodivm, 2017. p. 171.

[23] Art. 7° do CPC: "É assegurada às partes paridade de tratamento em relação ao exercício de direitos e faculdades processuais, aos meios de defesa, aos ônus, aos deveres e à aplicação de sanções processuais, competindo ao juiz zelar pelo efetivo contraditório."

[24] Art. 139, I do CPC: "assegurar às partes igualdade de tratamento."

convenções processuais pelo Poder Público, conforme prevê o Enunciado n° 256 do Fórum Permanente de Processualistas Civis[25]. Entende-se o mesmo em relação ao Ministério Público, que é capaz, por exemplo, de incluir convenções processuais nos Termos de Ajustamento de Conduta que celebra.

No tocante ao objeto dos negócios processuais, importante pontuar que ainda que a negociação processual não seja relativa ao objeto litigioso do processo em si, somente é admitida nas causas em que também o seja a autocomposição, que, por sua vez, é relativa ao mérito da causa. É assim porque trata-se de um requisito expressamente previsto no *caput* do art. 190 do CPC, uma vez que o negócio processual pode repercutir na solução do mérito da causa.

> Mas é preciso que se deixe claro um ponto: o direito em litígio pode ser indisponível, mas admitir solução por autocomposição. É o que acontece com direitos coletivos e o direito de alimentos. Assim, "a indisponibilidade do direito material não impede, por si só, a celebração de negócio jurídico processual" (Enunciado n. 135 do Fórum Permanente de Processualistas Civis). Por isso o texto legal fala em "direito que admita a autocomposição" e não "direito indisponível". [26]

A forma do negócio processual atípico, via de regra, é livre. Desse modo, a

> consagração da atipicidade da negociação processual liberta a forma com o que o negócio jurídico se apresenta. Assim, é possível negócio processual oral ou escrito, expresso ou tácito, apresentado por documento formado extrajudicialmente ou em mesa de audiência etc. [27]

A ressalva feita é em relação aos negócios processuais que tratam da eleição de foro e da convenção de arbitragem, que devem ser pactuados na forma prevista em lei.

---

[25] Enunciado n° 256 do Fórum Permanente de Processualistas Civis: "A Fazenda Pública pode celebrar negócio processual".

[26] DIDIER JR. Fredie. "Negócios Jurídicos Processuais Atípicos no CPC-15". *In*: **Negócios Processuais**, coordenadores Ana Marcato, Beatriz Galindo, Gisele Fernandes Góes, Paula Sarno Braga, Ricardo Aprigliano e Rita Dias Nolasco, 161-186. Salvador: Ed. JusPodivm, 2017. p. 175.

[27] *Ibidem*, p. 177.

Para além das hipóteses de nulidade, negócios jurídicos processuais atípicos também podem ser anulados, como é o que ocorre no caso daqueles eivados de vício de vontade. Nessas situações, contudo, é preciso que a questão seja suscitada, não podendo ser reconhecida de ofício.

No caso dos negócios processuais que dependem de homologação, cuja necessidade deve estar prevista em lei, estes somente produzirão efeitos após a dita homologação judicial. O juiz, por seu turno, não pode se recusar a aplicar negócio processual que não possua defeito.

Os demais negócios processuais, ou seja, a maioria que não demanda a homologação judicial, produzem efeitos imediatamente, a não ser na hipótese de as partes terem modulado os efeitos do negócio.

Quanto à revogabilidade, entende-se como irrevogável o negócio processual atípico celebrado conforme o art. 190 do CPC. Além disso, uma vez que admite-se que as partes convencionem sobre o procedimento, também o distrato processual, ou seja, o desfazimento do negócio processual, é permitido. Contudo, caso seja necessária a homologação judicial para eficácia do negócio processual, o distrato somente se perfazirá mediante a homologação do juiz, haja vista o princípio da simetria das formas jurídicas e os interesses tutelados.

3.2 Acesso à justiça e princípios processuais na Negociação Processual

Em se tratando de um direito fundamental, previsto no art. 5°, XXXV da Constituição Federal, voltado para concretização dos demais direitos, o acesso à justiça, conforme leciona Ada Pellegrini seguindo os ensinamentos de Mauro Cappelletti e Garth, não mais restringe-se ao mero acesso aos tribunais, mas sim corresponde à preocupação de viabilizar, na perspectiva dos destinatários da justiça, o acesso à ordem jurídica efetivamente justa.[28]

---

[28] SANTOS, Renata da Silva; OLIVEIRA, Thais Miranda de. O negócio jurídico processual como instrumento de efetividade do processo do trabalho em tempo de pandemia. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 86, n. 3, p. 258-272, jul./set. 2020. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/181113. Acesso em: 28 mar. 2023. p. 260-261.

Desta feita, podemos dizer que a instrumentalização do direito ao acesso à justiça, com vistas a proporcionar um processo adequado não somente aos integrantes do litígio, mas também à realidade social vivenciada, passou a ser um constante desafio para o Poder Judiciário, que, além de estar preocupado em proporcionar a prestação jurisdicional de forma mais acessível, não pode deixar de prezar pelas garantias constitucionais como as da ampla defesa, do contraditório e da razoável duração do processo.

É diante desse panorama que a negociação processual ganha perspectiva vez que é, de certa forma, capaz de unificar tais pretensões. Nesse sentido, assim como o que ocorre com o direito processual do trabalho por não ser tratar de um ramo autônomo cientificamente, a negociação processual também está sujeita aos mesmos princípios constitucionais do processo, tais como a imparcialidade do juiz, a isonomia, o contraditório e a ampla defesa, a publicidade, a proibição das provas ilícitas e, obviamente, o devido processo legal.

Desse modo, é papel do juiz, no exercício de sua atividade hermenêutica, analisar os negócios processuais para garantir que, mesmo diante da possibilidade de adaptação do procedimento para melhor se adequar à causa e às partes, não sejam abandonadas as garantias fundamentais do processo. Isso implica dizer que a atividade do magistrado, na função de fiscal, está submetida

> ao princípio da interpretação conforme a Constituição, no seu duplo sentido, de impor que a norma infraconstitucional seja sempre interpretada, em primeiro lugar, tendo em vista a sua compatibilização com a Constituição, e, em segundo lugar, de maneira a adequar os resultados práticos ou concretos da decisão o máximo possível ao que determinam os direitos fundamentais em jogo. [29]

Podemos destacar, especialmente, as garantias constitucionais explicitadas pelos princípios da cooperação, da boa-fé, da lealdade e da duração razoável do processo. Em

[29] SANTOS, Renata da Silva; OLIVEIRA, Thais Miranda de. O negócio jurídico processual como instrumento de efetividade do processo do trabalho em tempo de pandemia. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 86, n. 3, p. 258-272, jul./set. 2020. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/181113. Acesso em: 28 mar. 2023. p. 261-262.

relação ao princípio da cooperação, também positivado no art. 6° do CPC[30], Bruno Garcia Redondo o conceitua como "o dever de todos os sujeitos processuais de adotarem condutas, sempre de acordo com a boa-fé e a lealdade, que colaborem com eficiência e transparência da ação"[31].

Observe-se que tal princípio não restringe-se apenas ao acesso aos tribunais, mas sim à obtenção de uma prestação jurisdicional justa, efetiva e adequada, além de obtida em tempo razoável. Diante disso que, para Alexandre Câmara, "esse princípio, cujo sustentáculo é o devido processo legal, o contraditório participativo e a ampla defesa, traça uma nova dinâmica comportamental para os personagens do processo".[32]

Ou seja, não se trata de um dever apenas das partes, mas sim de todos envolvidos no andamento do processo. Desse modo, também deve o magistrado atuar visando a condução cooperativa do processo, e não apenas como mero espectador.

No tocante à boa-fé e à lealdade processual, tratam-se de deveres das partes, pelo que o próprio CPC tratou de prever sanções para coibir exageros no andamento do processo, a exemplo da multa por litigância de má-fé, prevista no art. 81. Daí porque é necessário que exista equilíbrio entre a ampla atuação na defesa dos interesses em questão e o respeito aos deveres éticos inerentes ao processo.

Quanto à duração razoável do processo, princípio elencado no art. 5°, LXXVIII da Constituição Federal[33], Mauro Schiavi defende que deve ser observado com ainda mais rigor

---

[30] Art. 6° do CPC: "Todos os sujeitos do processo devem cooperar entre si para que se obtenha, em tempo razoável, decisão de mérito justa e efetiva."

[31] SANTOS, Renata da Silva; OLIVEIRA, Thais Miranda de. O negócio jurídico processual como instrumento de efetividade do processo do trabalho em tempo de pandemia. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 86, n. 3, p. 258-272, jul./set. 2020. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/181113. Acesso em: 28 mar. 2023. p. 263.

[32] *Ibidem*, p. 263.

[33] Art. 5º, LXXVIII da CF: "a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação".

quando no processo do trabalho, e assim o faz considerando as especificidades da causa em apreço, a exemplo da natureza alimentar da verba postulada em boa parte das demandas.[34]

> Por fim, sob o enfoque do juiz como partícipe do processo e, portanto, envolvido na demanda e colaborador da celeridade, corrobora-se com o entendimento trazido por Schiavi, segundo o qual deve haver um diálogo maior entre processo do trabalho e processo civil, haja vista a subsidiariedade desse, a fim de buscar aplicar no ambiente *juslaboral*, por meio de uma interpretação sistemática, os institutos benéficos da legislação processual civil que conferem maior celeridade e efetividade ao processo do trabalho.[35]

3.3 Da Instrução Normativa n° 39/2016 do TST

Diante do reconhecimento da aplicação subsidiária e supletiva do CPC ao procedimento trabalhista, bem como considerando a entrada em vigor do à época Novo CPC, o Tribunal Superior do Trabalho tratou de editar a Instrução Normativa n° 39/2016 – ato normativo sem força vinculante[36], mas com função orientadora – com o fito de dispor quais normas seriam aplicáveis e inaplicáveis – bem como as que demandariam adaptações – ao processo do trabalho de forma não exaustiva.

Contudo, tal instrução foi editada em 15 de março de 2016, ou seja, três dias antes do início da vigência do Novo CPC – que ocorreu em 18 de março de 2016, haja vista o período de um ano de *vacatio legis* previsto no art. 1.045 do CPC –, o que já denota o caráter imediatista e antecipado do ato normativo do TST, apesar da boa intenção de resguardar a segurança jurídica das partes e evitar o comprometimento da celeridade processual.

---

[34] SANTOS, Renata da Silva; OLIVEIRA, Thais Miranda de. O negócio jurídico processual como instrumento de efetividade do processo do trabalho em tempo de pandemia. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 86, n. 3, p. 258-272, jul./set. 2020. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/181113. Acesso em: 28 mar. 2023. p. 265.

[35] *Ibidem*, p. 265.

[36] Entendimento do Ministro Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho exarado diante da consulta formulada pela ANAMATRA acerca da IN N°39 do TST. Desta feita, uma das conclusões foi de que inexiste sanção disciplinar ao Juiz do Trabalho que interprete em sentido oposto ao estabelecido pela IN n° 39/2016. Publicado em 1° de setembro de 2016 na Seção 3, do Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho (Caderno Judiciário do TST).

Desta feita, o art. 2°, II da IN n° 39/2016[37] do TST considerou que o art. 190 e parágrafo único do CPC seriam inaplicáveis ao processo do trabalho. O TST, portanto, entendeu que em que pese a omissão da CLT, a previsão de tal dispositivo, ou seja, a possibilidade de feitura de negócios processuais atípicos, seria incompatível com o ordenamento trabalhista.

Juliane Dias Facó[38] acredita que a

> análise do TST à época em que foi editada a IN n° 39 foi apressada e perfunctória. Provavelmente se pensou em proteger o hipossuficiente (reclamante-trabalhador), que estaria em situação de vulnerabilidade perante o seu empregador, e não se sentiu confortável em excluir o juiz do negócio jurídico processual atípico, que prescinde de homologação.

Nesse sentido, observamos que o TST ignorou a ressalva já feita no parágrafo único do art. 190 do CPC de que "manifesta situação de vulnerabilidade" seria capaz de acarretar a nulidade da convenção. Em contrapartida, estabeleceu a premissa generalizada de que todos os reclamantes se encontrariam em tal posição, tudo isso sem que o juiz se debruçasse e analisasse a situação caso a caso.

Contudo, não é possível sustentar que a negociação processual, seja típica ou atípica, seja totalmente incompatível com o processo do trabalho. É plenamente possível que o negócio processual seja mais benéfico ao trabalhador, tido como irrestritamente em posição de vulnerabilidade conforme entendimento do TST. Somado a isso, também existem os casos em que não há o que se falar em posição de desigualdade, como é o caso das ações entre sindicatos e empresas, e até mesmo as ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho, o que

---

[37] Art. 2°, II da IN n° 39: "Art. 2° Sem prejuízo de outros, não se aplicam ao Processo do Trabalho, em razão de inexistência de omissão ou por incompatibilidade, os seguintes preceitos do Código de Processo Civil: II - art. 190 e parágrafo único (negociação processual)".

[38] FACÓ, Juliane Dias. "A Aplicação do Art. 190 do CPC/2015 ao Processo do Trabalho: compatibilidade dos negócios processuais atípicos com o ordenamento trabalhista". *In*: **Negócios Processuais**, coordenadores Ana Marcato, Beatriz Galindo, Gisele Fernandes Góes, Paula Sarno Braga, Ricardo Aprigliano e Rita Dias Nolasco, 249-276. Salvador: Ed. JusPodivm, 2017. p. 264.

por si só inviabiliza o argumento da vulnerabilidade que geraria a suposta incompatibilidade do instituto com o processo do trabalho.

Ao contrário do sustentado pelo TST, valendo-se inclusive dos princípios da celeridade e efetividade, é possível defender a possibilidade da feitura de negócios processuais atípicos na Justiça do Trabalho, até mesmo como uma forma de garantir a duração razoável do processo. A vulnerabilidade das partes não pode ser simplesmente presumida, especialmente por ato administrativo genérico e abstrato, sem que o juiz se debruce sobre as peculiaridades do caso concreto.

> A presunção estabelecida por lei é falha; mas porque também ela assenta numa premissa lógico-jurídica errónea: a apresentação de uma categoria genérica, abstrata e generalizada de trabalhador, com pretensão de abarcar um espectro de empregados que vão desde o operário de fábrica e empregada de limpeza, ao diretor de uma multinacional, a um chefe de restaurante ou maestro de orquestra, a um ilustre jurista e professor renomado entre seus pares na Academia, a um investigador científico, a um jogador profissional de futebol de alta categoria, a um artista de cinema ou apresentador de televisão conhecidos do grande público etc. A presunção legal estabelecida pela IN não tem em conta a existência de diferentes tipos de vulnerabilidade nas relações laborais e, portanto, ao adotar deliberadamente um regime uniforme que submete todos os empregados às mesmas regras (*rectius*, proibições), frustrando-se ao trabalho de averiguar e examinar os detalhes que os diferenciem, incorre numa prática claramente injusta e atentatória ao postulado de isonomia. Enquanto um alto empregado pode encontrar-se numa situação de vulnerabilidade hierárquica semelhante à de um operário, já não partilha com ele a mesma vulnerabilidade negocial. Da mesma forma, enquanto um empregado que labora em regime de exclusividade pode deter uma posição mais vulnerável do ponto de vista econômico que um trabalhador em tempo parcial, certamente partilharão do mesmo nível de vulnerabilidade hierárquica e social. É aqui que reside um dos principais problemas estruturais do Direito ao Trabalho e Processo do Trabalho: continuar a encarar o princípio da proteção do trabalhador como um fim em si mesmo que o sistema decidiu abraçar, indiscriminadamente, também no palco processual, e não como algo que se justifique apenas quando presentes motivos imperativos.[39]

Desse modo, a negociação processual não deve ser interpretada como algo que seja capaz de diminuir a função do processo. Trata-se, em verdade, de uma forma de democratização da relação jurídica processual através da oportunidade dada àqueles mais

---

[39] REBELO, Maria Paulo. **A admissibilidade de negócios jurídicos processuais no processo do trabalho**. Tese (Doutorado em Direito). Universidade Federal da Bahia (UFBA), Salvador, 2019. p. 394.

interessados no deslinde e conhecedores da questão em apreço de deliberar sobre o procedimento.

No entanto, cumpre pontuar que a referida instrução normativa, conforme exposto, além de não esgotar os debates sobre o assunto, não se trata de ato imutável e definitivo, ou seja, o TST não está impedido de mudar seu entendimento, apesar de não ter o feito explicitamente até o presente momento, vez que ainda está em vigor tal normativa.

4 DA ADMISSIBILIDADE DA APLICABILIDADE DO ART. 190 DO CPC NA JUSTIÇA DO TRABALHO: DIRETRIZES E NEGÓCIOS JURÍDICOS PROCESSUAIS ATÍPICOS ADMITIDOS NO PROCESSO DO TRABALHO

Para Leite[40], considerando que o direito do trabalho é uma consequência da liberdade de contratar que culmina na existência de relações desiguais marcadas por diferentes formas de exploração e pela subordinação entre o trabalhador e o detentor de poder e capacidade econômica, o princípio da proteção regeria tanto o direito do trabalho quanto o direito processual do trabalho, tendo em vista a intenção de compensar a desigualdade na realidade socioeconômica com a desigualdade jurídica de modo invertido.

Data vênia, trata-se de um posicionamento que discordamos, vez que, em se tratando de um ambiente marcado pela isonomia das partes e pelo acompanhamento e controle exercido pelo juiz, a tendência é de, no mínimo, relativizar de tal desigualdade, uma vez que,

> no âmbito processual não é tão evidente, dado que, uma vez ajuizada a ação, o vínculo não mais subsiste, cessando-se a dependência econômica e de subordinação que caracterizavam o contrato de emprego, embora ainda se possa enxergar o desequilíbrio da relação jurídica, visto que o reclamante possui maior dificuldade na produção das provas, na contratação de um bom advogado, na obtenção de influências dentro dos tribunais, além da dificuldade financeira para arcar com as despesas do processo.[41]

Nessa toada, justamente levando em consideração tal contexto de possível desequilíbrio,

> o ordenamento cuidou de estabelecer mecanismos de proteção ao trabalhador, como a garantia de facilitação ao acesso à justiça, positivada no art. 791 da Consolidação das Leis Trabalhistas, por meio do *jus postulandi*; a limitação da autonomia negocial no ajuste das condições do contrato de trabalho, pois é necessário observar as regras

---

[40] BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de direito processual do trabalho**. 18. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2020 (*ebook).* p. 140.

[41] FERREIRA, Vanessa Rocha; SANTANA, Agatha Gonçalves. Aplicação dos negócios jurídicos processuais à justiça do trabalho. **Revista Direito e Justiça**: reflexões sociojurídicas. s/l, v. 19, n. 35, p. 127-151, set. 2019. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/336030415_APLICACAO_DOS_NEGOCIOS_JURIDICOS_PROCESSUAIS_A_JUSTICA_DO_TRABALHO. Acesso em: 28 mar. 2023. p. 144.

> de proteção ao trabalhador, acordos e convenções coletivas; a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas; a irredutibilidade do salário; e também a necessária aplicação da condição mais benéfica ao obreiro. [42]

Desta feita, ao contrário do que restou previsto na Instrução Normativa n° 39/2016 do TST, não há como simplesmente negar validade a qualquer negociação processual, até mesmo porque pode ser mais benéfica ao trabalhador. Outrossim, não estamos tratando de direito material do trabalho, cujo princípio da proteção ao trabalhador é um dos maiores pilares, mas sim do direito processual, em que, ainda que se preze pela proteção em certa medida, entende-se pela igualdade material entre os litigantes, assim como pelo dever do juiz de exercer o controle de validade do negócio *a posteriori* através de uma análise incidental sobre cada caso concreto.

Nesse sentido, a análise acerca da aplicabilidade do art. 190 do CPC ao processo do trabalho deve, inicialmente, examinar a natureza das lides submetidas à Justiça do Trabalho.

Juliane Dias Facó[43], por sua vez, pontua que, em resumo,

> pode-se dizer que a Justiça do trabalho é competente para processar e julgar: a) ações decorrentes da relação de trabalho, seja de emprego ou não; b) demandas envolvendo sindicato, na defesa de interesses próprios (legitimação ordinária, ex. cobrança de contribuição sindical) ou como substituto processual, na defesa dos interesses coletivos ou individuais da categoria (art. 8˚, III, da CF); c) litígios em que o Ministério Público do Trabalho atua na qualidade de parte (ou custos legis) para defesa dos direitos e interesses coletivos, consoante estabelecido no art. 83 da LC 75/93; d) ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho.

Diante disso, diversamente do que foi considerado pelo TST ao editar a IN n°39/2016, não se pode generalizar e admitir que todos os conflitos trabalhistas sejam resumidos ao embate empregado-empregador, e que, necessariamente, exista uma situação de manifesta

---

[42] SOARES, Lara Rafaelle Pinho. **A vulnerabilidade na negociação processual atípica**. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Federal da Bahia (UFBA). Salvador, 2016. Disponível em: http://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/19279. Acesso em: 28 mar. 2023. p. 60-61.

[43] FACÓ, Juliane Dias. "A Aplicação do Art. 190 do CPC/2015 ao Processo do Trabalho: compatibilidade dos negócios processuais atípicos com o ordenamento trabalhista". *In*: **Negócios Processuais**, coordenadores Ana Marcato, Beatriz Galindo, Gisele Fernandes Góes, Paula Sarno Braga, Ricardo Aprigliano e Rita Dias Nolasco, 249-276. Salvador: Ed. JusPodivm, 2017. p. 265.

vulnerabilidade, como a citada no parágrafo único do art. 190 do CPC como capaz de invalidar o negócio processual.

Na realidade, a vulnerabilidade, além de não poder ser tida como sinônimo de subordinação jurídica ou dependência econômica na seara trabalhista, pode assumir diferentes graus – não sendo, portanto, necessariamente manifesta –, e, ainda, a depender do caso, pode ser inexistente. O fato é que não há como estabelecer um padrão que oriente a incidência da tendência protecionista do direito do trabalho de limitar a autonomia da vontade também no âmbito processual.

> Sempre existirão desigualdades em qualquer tipo de relacionamento jurídico, baseiem-se elas em critérios pessoais, econômicos, sociais etc. O problema não é a sua existência, porque elas são inevitáveis. Não acreditamos que exista, alguma vez, uma igualdade absoluta entre partes. O problema é, então e apenas, quando alguns desses desequilíbrios são usados sob a forma de poder e de manipulação, de exploração contra o outro. Só nestes, e apenas nestes casos, faz sentido estender um regime tutelar. E é aqui, *data venia*, que a maioria da doutrina trabalhista peca: por não reconhecer a diferenciação e querer forçar uma presunção indiscriminada, que não leva em consideração as características do trabalhador em concreto e do momento ou local da prática do ato. [44]

Além disso, considerando a capacidade processual negocial, a licitude do objeto, bem como a utilização da forma prescrita ou não proibida, resta patente que a Fazenda Pública, o Ministério Público do Trabalho[45] e o sindicato estão aptos a celebrar negócio jurídico processual, especialmente porque que não há o que se falar de desequilíbrio entre os sujeitos. Desse modo, "não há, portanto, como se proibir a negociação processual atípica

---

[44] REBELO, Maria Paulo. **A admissibilidade de negócios jurídicos processuais no processo do trabalho.** Tese (Doutorado em Direito). Universidade Federal da Bahia (UFBA), Salvador, 2019, p. 367-369.

[45] Resolução n° 118/2014 do Conselho Nacional do Ministério Público: "Art. 15. As convenções processuais são recomendadas toda vez que o procedimento deva ser adaptado ou flexibilizado para permitir a adequada e efetiva tutela jurisdicional aos interesses materiais subjacentes, bem assim para resguardar âmbito de proteção dos direitos fundamentais processuais. Art. 16. Segundo a lei processual, poderá o membro do Ministério Público, em qualquer fase da investigação ou durante o processo, celebrar acordos visando constituir, modificar ou extinguir situações jurídicas processuais. Art. 17. As convenções processuais devem ser celebradas de maneira dialogal e colaborativa, com o objetivo de restaurar o convívio social e a efetiva pacificação dos relacionamentos por intermédio da harmonização entre os envolvidos, podendo ser documentadas como cláusulas de termo de ajustamento de conduta."

aprioristicamente para essas demandas, em face da compatibilidade com os princípios, valores e singularidades trabalhistas."[46]

Acrescente-se que, como mencionado,

> nada impede que as partes pactuem cláusula mais favorável ao hipossuficiente ou que contenha benefícios recíprocos, a exemplo de: a) rateio dos honorários periciais provisionais, independentemente de quem requereu a perícia (pedido que, normalmente, é formulado pelo reclamante por ser fato constitutivo do seu direito); b) aumento de prazo para manifestação de documentos, em se tratando de causa complexa; c) acordo para fixar o valor do depósito recursal acima do teto estabelecido pelo TST e que corresponda, v.g., ao valor da causa arbitrado na sentença, ou 50% dele; d) dispensa de assistente técnico, pois geralmente apenas o reclamado (empregador) tem condições de arcar com o custo e contratar especialistas de referência; e) divisão de tempo para sustentação oral; f) aumento/redução no número de testemunhas; g) aumento/redução de prazos de acordo com as peculiaridades da causa; e) delimitação das matérias que serão objeto de prova, com a distribuição prévia do ônus ou a criação de fase específica para realizar o saneamento e a organização compartilhada do processo.[47]

Diante disso, surge a necessidade de serem estabelecidas diretrizes para análise casuística da possibilidade de admissão da feitura de negócios jurídicos processuais atípicos na esfera trabalhista. Conforme já exposto, devem ser respeitados os requisitos de validade dos negócios processuais em geral, a saber a capacidade, o objeto e a forma.

Assim como, é preciso que as partes estejam assistidas por advogados. Isso porque, ainda que a regra seja o *jus postulandi* das partes na Justiça do Trabalho, uma das diretrizes fixadas pelo Fórum Permanente de Processualistas Civis[48] é a necessidade de assistência técnico-jurídica, tendo em vista que a ausência geraria indício de vulnerabilidade do trabalhador, o que, obviamente, admite prova em sentido contrário.

---

[46] FACÓ, Juliane Dias. "A Aplicação do Art. 190 do CPC/2015 ao Processo do Trabalho: compatibilidade dos negócios processuais atípicos com o ordenamento trabalhista". *In*: **Negócios Processuais**, coordenadores Ana Marcato, Beatriz Galindo, Gisele Fernandes Góes, Paula Sarno Braga, Ricardo Aprigliano e Rita Dias Nolasco, 249-276. Salvador: Ed. JusPodivm, 2017. p. 267.

[47] *Ibidem*, p. 270.

[48] Enunciado n° 18 do Fórum Permanente de Processualistas Civis: "Há indício de vulnerabilidade quando a parte celebra acordo de procedimento sem assistência técnico-jurídica."

Cabe pontuar, em tempo, que não

> se pode olvidar ainda que existem empregados que possuem alta qualificação, discernimento, capacidade de negociação das condições de trabalho (sobretudo do salário) e da rescisão contratual, além de elevado poder aquisitivo – o que permite a contratação de excelentes advogados - e que não podem ser considerados meros hipossuficientes ou vulneráveis.[49]

Para além disso, a manifesta vulnerabilidade deve ser examinada caso a caso pelo juiz, inclusive de ofício. A análise, por sua vez, não deve ser subjetiva e particular ao julgador. Ao contrário, deve ser pautada na observação da licitude, da proporcionalidade e da razoabilidade da convenção, a qual somente deverá ter a eficácia negada se estiver eivada de vícios de consentimento na manifestação da vontade das partes, ou se ofender a ordem pública. Ou seja, ainda que o que tiver sido previsto seja considerado pessoalmente como inconveniente ou inoportuno pelo juiz, isso não constitui motivo para questionar a validade do negócio processual.

Por fim, devem ser respeitados os limites legais e a necessidade de compatibilidade com o previsto na legislação trabalhista. Os princípios processuais também devem ser observados durante toda as fases da negociação processual, sejam os negócios típicos ou atípicos, principalmente quando se objetiva a celeridade, participação e atuação democrática das partes no processo.

> Desta feita, entende-se que para aplicar a negociação processual na seara trabalhista, deve-se observar, primeiramente, as condições gerais de validade (capacidade do agente, licitude do objeto negociado, respeito à forma prevista em lei ou da real autonomia da vontade dos agentes); as condições específicas de validade da negociação jurídica processual (direitos que admitam autocomposição e a capacidade processual negocial) e, por fim, limites específicos à negociação processual (abuso na inserção de convenções processuais em contratos de adesão).[50]

---

[49] FACÓ, Juliane Dias. "A Aplicação do Art. 190 do CPC/2015 ao Processo do Trabalho: compatibilidade dos negócios processuais atípicos com o ordenamento trabalhista". *In*: **Negócios Processuais**, coordenadores Ana Marcato, Beatriz Galindo, Gisele Fernandes Góes, Paula Sarno Braga, Ricardo Aprigliano e Rita Dias Nolasco, 249-276. Salvador: Ed. JusPodivm, 2017. p. 271.

[50] REBELO, Maria Paulo. **Negócios processuais trabalhistas**. Salvador: JusPodivm, 2021, p. 670.

É nesse sentido que Antônio do Passo Cabral[51] chama atenção para o dever da doutrina e da jurisprudência,

> ao invés de negar a possibilidade de celebração de negócios jurídicos processuais no processo do trabalho, admitir sua utilização e preocupar-se com sua aplicação prática. Afinal de contas, qualquer instrumento jurídico pode ser usado para fins ilícitos ou de maneira abusiva; isso não torna tais instrumentos inadmissíveis. Diante de sua admissibilidade *prima facie* a presença do trabalhador apenas nos alerta que devamos ter o cuidado adicional de analisar se sua manifestação de vontade foi viciada ou não, e se o resultado da negociação desenha um processo que lhe beneficia ou não. Lembremos que as convenções podem beneficiar o vulnerável.

Admitir a negociação processual, é, portanto, uma forma de concretizar o modelo cooperativo de processo previsto no CPC/2015, no qual não há o protagonismo das partes ou do juiz, mas sim um equilíbrio entre a atuação dos sujeitos. O princípio do autorregramento da vontade das partes no processo, que reflete o direito fundamental à liberdade constitucionalmente previsto[52], nesse ponto, contribui para o alcance da solução mais justa ao caso através da utilização do método e procedimento mais adequado às peculiaridades do conflito, o que também é almejado pelo direito processual do trabalho.

Diante do exposto, podemos citar como exemplo de negociação jurídica processual atípica admitida na Justiça do Trabalho a possibilidade de optar pelo chamado Juízo 100% digital. Trata-se de uma flexibilização procedimental que surgiu como forma de adaptação do procedimento trabalhista durante o enfrentamento da pandemia ocasionada pela Covid-19.

A Resolução n° 345/2020 do Conselho Nacional de Justiça[53] foi responsável por instituir a exclusividade da prática de atos processuais por meios eletrônicos. Por se tratar de uma faculdade, cabe às partes optarem – quando do ajuizamento da demanda para o autor,

---

[51] CABRAL, Antônio do Passo. "Convenções Processuais no Processo do Trabalho". *In*: **Soluções de Conflitos Trabalhistas: novos caminhos**, coord. Carolina Tupinambá, 31-45. São Paulo: LTr, 2018. p. 41

[52] Art. 5°, *caput*, CF: "Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes."

[53] BRASIL. **Conselho Nacional de Justiça**. **Resolução n. 345/2020**. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3512. Acesso em: 28 mar. 2023.

podendo a parte contrária aceitar ou manifestar oposição – pela prática dos atos processuais de maneira remota e eletrônica.

Após a alteração da Resolução n° 345/2020 pela Resolução n° 378/2021[54], podemos dizer que

> Outra evolução regulamentar foi a inclusão do art. 3º-A na Resolução n. 345/2020, que prevê expressamente que as partes poderão realizar negócio jurídico processual a qualquer tempo, seja para adotar o "Juízo 100% Digital", seja para praticar atos processuais isolados de forma digital na hipótese de não terem a opção de aderir ao "Juízo 100% Digital". Isso permitirá a adoção do "Juízo 100% Digital" por iniciativa das partes mesmo nas hipóteses em que o magistrado tenha deixado de intimá-las para fazê-lo (§ 4º do art. 3º), ou que não tenha havido presunção de aceitação tácita.[55]

Observamos, ainda, que o art. 3º-A da Resolução n° 345/2020 do CNJ, apesar de ser contrário à IN n° 39/2016, está sendo replicados pelos Tribunais Regionais do Trabalho pelo país, a exemplo dos TRTs 1, 3, 15 e 18. [56]

Na mesma linha, o próprio TST, amparado especialmente pelas possibilidades trazidas pelo Juízo 100% digital, apresenta uma mudança de entendimento em relação ao outrora disposto na IN n° 39/2016. É o que pode ser observado na decisão proferida nos autos dos Embargos em Recurso de Revista n° 11727-90.2015.5.03.0043432[57], julgados pela Subseção

---

[54] BRASIL. **Conselho Nacional de Justiça**. **Resolução n. 378/2021.** Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3773. Acesso em: 28 mar. 2023.

[55] MORAES, Camila Miranda de; GAIA, Fausto Siqueira; SILVA, Karla Yacy Carlos da. Apontamentos sobre o "juízo 100% digital" na Justiça do Trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 87, n. 2, p. 222-237, abr.-jun. 2021, p. 223-224. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/190043. Acesso em: 28 mar. 2023, p. 231.

[56] FURLAN, Gabriel Henrique Zani. **Negócio jurídico processual na Justiça do Trabalho**. Dissertação (Mestrado em Direito). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). São Paulo, 2022. Disponível em: https://sapientia.pucsp.br/bitstream/handle/30278/1/Gabriel%20Henrique%20Zani%20Furlan.pdf. Acesso em: 28 mar. 2023. p. 111-112.

[57] BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. E-RR-11727-90.2015.5.03.0043, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Rel. Min. Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 07- 12-2018. Disponível em: https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/6a114bd2cf52da24bf0d1c3bcb0114aa. Acesso em: 28 mar. 2023.

I Especializada em Dissídios Individuais, com relatoria do Ministro Claudio Mascarenhas Brandão.

No caso em apreço, ao tratar competência territorial na hipótese de empresa que atua em âmbito nacional, entendeu-se pela aplicabilidade do art. 651, § 2º, da CLT, ou seja, pelo o reconhecimento do domicílio do autor da ação como foro territorialmente competente. A decisão considerou a distância entre a cidade de prestação de serviços em comparação com a sede da empresa Reclamada e o domicílio do Reclamante para proferir a solução mais adequada ao caso concreto em termos de acesso à justiça e da possibilidade de exercício efetivo do contraditório e da ampla defesa. Vejamos um trecho da decisão:

> **A solução centrou-se no ponto de equilíbrio entre o direito de amplo acesso à justiça e princípio do contraditório e da ampla defesa**. Admitiu-se, desde então, a mitigação do citado dispositivo legal, com o objetivo de facilitar o acesso à justiça pela parte mais frágil da relação de emprego, permitindo que ajuíze a reclamação no seu domicílio atual, desde que não comprometido o direito de defesa da empresa. **Essa ponderação de regras e princípios é essencial para que a Constituição prevaleça sobre as normas infraconstitucionais.** Assim, partindo dessa *ratio decidend*i e amparado nos princípios mencionados, no caso concreto, **a solução mais adequada e menos comprometedora do direito de defesa** remete à rejeição da exceção, pois não há dúvida de que, atualmente, a empresa empregadora da autora não tem mais atividade em Altamira e a reclamante não reside mais nessa cidade. Ora, considerando a distância entre essas cidades – 2.264,3km entre Altamira e Uberlândia; 3.059km entre Altamira e Rio de Janeiro; 993,8km entre Uberlândia e Rio de Janeiro –, tem-se que, para a autora, o processamento do feito na cidade em que reside atualmente garante-lhe o acesso à justiça, e, para a ré, a possibilidade de deslocamento até Uberlândia é mais fácil e seguramente menos onerosa do que para Altamira, principalmente porque suas atividades nesta cidade foram encerradas, pressuposto que legitimava a competência deste último local. Ora, se a empresa tem sede no Rio de Janeiro, não se pode afirmar que está violado ou comprometido o seu direito de defesa se ela tivesse de se deslocar para Uberlândia em detrimento de Altamira. Pelo contrário, além de Uberlândia ser muito mais próxima, os meios de mobilidade são muito mais favoráveis. De outra parte, acerca da necessidade de eventual produção de provas na Cidade de Altamira, ambas as partes podem valer-se de instrumento processual adequado, qual seja, a carta precatória. Assim, plenamente possíveis a relativização da regra inserta no artigo 651 da CLT e o reconhecimento da competência do foro de domicílio da autora para processar e julgar a presente ação, em observância aos ditames previstos no artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal.[58]

[58] BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. E-RR-11727- 90.2015.5.03.0043, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Rel. Min. Claudio Mascarenhas Brandão, DEJT 07- 12-2018. Disponível em: https://jurisprudenciabackend.tst.jus.br/rest/documentos/6a114bd2cf52da24bf0d1c3bcb0114aa. Acesso em: 28 mar. 2023.

Trata-se de um entendimento que facilmente pode ser justificado quando considerada a possibilidade de, com o Juízo 100% digital, as partes participarem da audiência por videoconferência.

Desse modo, resta claro que a jurisprudência não se atém irrefletidamente ao entendimento exarado na IN n° 39/2016 sem a feitura de qualquer tipo de juízo de valor prévio. Demonstra-se, com isso, que o Poder Judiciário busca e deve buscar conferir a tutela jurisdicional mais adequada, ou seja, aquela que preza por valores como "a ampla defesa, o contraditório, o devido processo legal, o dever de fundamentação, a função social do processo, a celeridade e a economia, além da própria efetividade do processo em relação ao acesso à justiça"[59].

[59] FURLAN, Gabriel Henrique Zani. **Negócio jurídico processual na Justiça do Trabalho**. Dissertação (Mestrado em Direito). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). São Paulo, 2022. Disponível em: https://sapientia.pucsp.br/bitstream/handle/30278/1/Gabriel%20Henrique%20Zani%20Furlan.pdf. Acesso em: 28 mar. 2023. p.140.

5 CONCLUSÕES

Diante de todo o exposto, é inegável que a Consolidação das Leis do Trabalho, assim como a legislação esparsa trabalhista, não são capazes de esgotar todas previsões relativas ao processo do trabalho.

Nesse sentido, a própria CLT admite a aplicação de previsões do processo comum ao processo do trabalho nos casos em que a legislação trabalhista seja omissa, assim como mediante a compatibilidade com o ordenamento trabalhista e com as peculiaridades que as lides em questão demandam para o alcance da solução adequada.

O Código de Processo Civil, nesse sentido, desponta como fonte supletiva e subsidiária do processo do trabalho. Desta feita, a partir da reconhecida possibilidade de aplicação de disposições do CPC ao processo do trabalho, bem como considerando a edição do novo código em 2015, fez-se necessário analisar quais dispositivos do CPC/2015 seriam ou não aplicáveis ao processo do trabalho, e quais demandariam adaptações para isso.

Uma das inovações do CPC/2015, como uma das medidas que estimulam a cooperação das partes, consistiu na possibilidade, prevista no art. 190, da feitura de negócios jurídicos processuais atípicos. O Tribunal Superior do Trabalho, no entanto, entendeu, por meio da edição apressada e equivocada da Instrução Normativa n° 39/2016, pela inaplicabilidade de tal artigo ao processo do trabalho.

Em tal ato normativo não vinculante foi defendida a ideia de incompatibilidade absoluta entre a negociação processual atípica e o procedimento trabalhista, e acredita-se que assim tinha sido feito em razão da presunção da vulnerabilidade do trabalhador na relação de emprego, haja vista a subordinação e a dependência econômica inerentes.

Contudo, inicialmente, devemos pontuar que não estamos tratando de direito material do trabalho, mas sim de direito processual do trabalho, âmbito em que impera a isonomia entre as partes e, no mínimo, a mitigação do princípio da proteção, haja vista a relativização da desigualdade presente nas relações de trabalho.

Somado a isso, o próprio parágrafo único do art. 190 do CPC tratou de ressalvar que a manifesta situação de vulnerabilidade assumida por alguma das partes, seja empregado, seja empregador, a qual, se verificada pelo juiz no caso concreto, conduz à nulidade da convenção processual atípica.

Nesse sentido, entende-se que não há como presumir que a vulnerabilidade estará presente em todos as situação. Além da gradação do nível e possibilidade de inexistência, tal vulnerabilidade deve ser manifesta, isto é, a parte estar efetivamente em posição de desvantagem/desequilíbrio quando em comparação à outra, o que só pode ser aferido casuisticamente.

Ou seja, não há como defender a incompatibilidade abstrata e irrestrita entre a negociação processual atípica e o processo do trabalho. Ao contrário, entende-se pela necessidade de que cada caso seja avaliado criteriosamente para verificar se, de fato, os sujeitos encontram-se em posição de igualdade, sendo esse um dos requisitos para higidez do acordo processual.

Diante disso, entendemos pela aplicabilidade do art. 190 do CPC na Justiça do Trabalho, sendo imperioso, para isso, que sejam preenchidos os requisitos para validade e eficácia das convenções processuais atípicas, bem como sejam seguidas diretrizes na análise casuística de cada situação.

Entender pela possibilidade da feitura de negócios jurídicos processuais atípicos trabalhistas implica no reconhecimento da autonomia das partes, capazes de convencionar acerca do procedimento que serão submetidas. Desse modo, concretiza-se o modelo de processo cooperativo almejado pelo Código de Processo Civil de 2015, capaz de conferir maior celeridade e efetividade à resolução do litígio, que também são objetivos do processo do trabalho.

Nesse sentido, apesar de ainda estar em vigor a IN n° 39/2016 do TST, Tribunais Regionais do Trabalho pelo país, estimulados em um primeiro momento pelo contexto pandêmico, vêm admitindo a flexibilização procedimental, incialmente prevista pelo CNJ, referente à adoção do Juízo 100% digital.

Além disso, na mesma linha, o próprio TST também vem admitindo a negociação processual atípica trabalhista, demonstrando que, em vez de apenas ater-se à recomendação que desde seu nascimento foi tida como equivocada por parte da doutrina, preza, efetivamente, pelo provimento da tutela jurisdicional mais adequada aos clientes da Justiça do Trabalho.

REFERÊNCIAS

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de direito processual do trabalho**. 18. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2020 (*ebook).*

BRASIL. **Conselho Nacional de Justiça. Resolução n. 345/2020**. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3512. Acesso em: 28 mar. 2023.

BRASIL. **Conselho Nacional de Justiça. Resolução n. 378/2021**. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3773. Acesso em: 28 mar. 2023.

BRASIL**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 15 fev. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 fev. 2023.

BRASIL**. Lei n° 5.869, de 11 de janeiro de 1973. Código de Processo Civil**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5869.htm. Acesso em: 15 fev. 2023.

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: 15 fev. 2023.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. E-RR-11727-90.2015.5.03.0043, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Rel. Min. Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 07-12-2018. Disponível em: https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/6a114bd2cf52da24bf0d1c3bcb0114aa. Acesso em: 28 mar. 2023.

CABRAL, Antônio do Passo. "Convenções Processuais no Processo do Trabalho". *In*: **Soluções de Conflitos Trabalhistas: novos caminhos**, coord. Carolina Tupinambá, 31-45. São Paulo: LTr, 2018.

COSTA, Rafaella Souza Oliveira. Negócios processuais: aplicação ao processo do trabalho: análise principiológica. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 6, n. 8, p. 315-347, jan. 2017. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/144261. Acesso em: 28 mar. 2023.

DIDIER JR., Fredie. "Negócios Jurídicos Processuais Atípicos no CPC-15". *In*: **Negócios Processuais**, coordenadores Ana Marcato, Beatriz Galindo, Gisele Fernandes Góes, Paula Sarno Braga, Ricardo Aprigliano e Rita Dias Nolasco, 161-186. Salvador: Ed. JusPodivm, 2017.

FACÓ, Juliane Dias. "A Aplicação do Art. 190 do CPC/2015 ao Processo do Trabalho: compatibilidade dos negócios processuais atípicos com o ordenamento trabalhista". *In*: **Negócios Processuais**, coordenadores Ana Marcato, Beatriz Galindo, Gisele Fernandes Góes, Paula Sarno Braga, Ricardo Aprigliano e Rita Dias Nolasco, 249-276. Salvador: Ed. JusPodivm, 2017.

FERREIRA, Vanessa Rocha; SANTANA, Agatha Gonçalves. Aplicação dos negócios jurídicos processuais à justiça do trabalho. **Revista Direito e Justiça**: reflexões sociojurídicas. s/l, v. 19, n. 35, p. 127-151, set. 2019. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/336030415_APLICACAO_DOS_NEGOCIOS_JURIDICOS_PROCESSUAIS_A_JUSTICA_DO_TRABALHO. Acesso em: 28 mar. 2023.

FURLAN, Gabriel Henrique Zani. **Negócio jurídico processual na Justiça do Trabalho**. Dissertação (Mestrado em Direito). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). São Paulo, 2022. Disponível em: https://sapientia.pucsp.br/bitstream/handle/30278/1/Gabriel%20Henrique%20Zani%20Furlan.pdf. Acesso em: 28 mar. 2023.

MORAES, Camila Miranda de; GAIA, Fausto Siqueira; SILVA, Karla Yacy Carlos da. Apontamentos sobre o "juízo 100% digital" na Justiça do Trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 87, n. 2, p. 222-237, abr.-jun. 2021, p. 223-224. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/190043. Acesso em: 28 mar. 2023.

REBELO, Maria Paulo. **A admissibilidade de negócios jurídicos processuais no processo do trabalho**. Tese (Doutorado em Direito). Universidade Federal da Bahia (UFBA), Salvador, 2019.

SANTOS, Renata da Silva; OLIVEIRA, Thais Miranda de. O negócio jurídico processual como instrumento de efetividade do processo do trabalho em tempo de pandemia. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 86, n. 3, p. 258-272, jul./set. 2020. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/181113. Acesso em: 28 mar. 2023.

SCHIAVI, Mauro. **A reforma trabalhista e o processo do trabalho:** aspectos processuais da Lei n. 13.467. 3° Edição. São Paulo: LTr, 2018.

SOARES, Lara Rafaelle Pinho. **A vulnerabilidade na negociação processual atípica**. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Federal da Bahia (UFBA). Salvador, 2016. Disponível em: http://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/19279. Acesso em: 28 mar. 2023.

TUPINAMBÁ, Carolina. **As garantias do processo do trabalho**. 1° Edição. São Paulo: LTr, 2014.