

# O novo Código de Processo Civil e seu impacto no processo do trabalho: breve análise de seus dispositivos e a autonomia do direito processual do trabalho

## Fábio Porto Esteves

Advogado. Ex-conselheiro estadual da OAB/PE 2010 a 2015, diretor da Escola Superior da Advocacia Ruy Antunes ESA/OABPE. Mestrando em Direito pelo Programa de Pós-graduação em Direito da Faculdade de Direito do Recife da Universidade Federal de Pernambuco. Professor de graduação e pós-graduação do o curso de Direito da UNISSAAU – Unidade Recife. *E-mail:* <portoesteves@uol.com.br>.

---

**Resumo:** O presente artigo tem por objeto analisar os impactos das inovações implementadas pelo novo Código de Processo Civil – Lei nº 13.105, de 16.3.2015 – sobre o processo do trabalho. Para tanto, serão abordadas as questões acerca da autonomia científica do direito processual, do princípio da subsidiariedade do direito processual comum como fonte do direito do processo do trabalho e o problema das lacunas no direito. Serão também examinadas, como foco principal do presente trabalho, algumas das alterações trazidas no NCPC e seus impactos no processo do trabalho, analisando as compatibilidades e incompatibilidades das novas regras processuais com o processo do trabalho.

**Palavras-chave:** Novo Código de Processo Civil. Autonomia do direito processual do trabalho. Princípio da subsidiariedade. Lacunas no direito. Processo do trabalho.

**Sumário:** **1** Introdução – **2** Autonomia do direito processual do trabalho – **3** Do princípio da subsidiariedade – **4** Das lacunas no direito – **5** Visão panorâmica de alguns artigos do NCPC e sua aplicação no processo do trabalho – **6** Conclusão – Referências

---

## 1 Introdução

Entrou em vigor no Brasil, no último dia 18 de março de 2016, o novo Código de Processo Civil – Lei nº 13.105, de 13 de março de 2015 –, com fortes impactos na comunidade jurídica e, como tal, no processo do trabalho. E sempre que um novo código entra em vigor, existem muitas expectativas sobre sua aplicação e interpretação. Com o NCPC não poderia ser diferente

É mister ressaltar, de início, que todas as vezes em que há importantes alterações no direito processual civil surgem dúvidas sobre o alcance e efeitos dessas mudanças no direito processual do trabalho, pois é sabido que o processo civil

comum é o tronco principal, sobre o qual brotam os diversos ramos processuais, dentre os quais, por óbvio, o direito processual do trabalho, que, apesar das diferenças em relação ao direito processual civil, deriva de uma mesma base jurídica/principiológica, compartilhando os princípios constitucionais do processo, como o acesso à justiça, o devido processo legal, o contraditório e a ampla defesa, a independência dos juízes.

Dentro da perspectiva de aplicação do direito processual civil, respeitando-se a autonomia do direito processual do trabalho, abordaremos brevemente algumas das mudanças introduzidas pelo novo Código de Processo Civil e suas repercussões no processo trabalhista, tendo como pano de fundo o princípio da subsidiariedade.

## 2 Autonomia do direito processual do trabalho

A doutrina brasileira ainda discute acaloradamente acerca da autonomia científica do direito processual trabalhista, ou seja, se esse ramo da ciência do direito possui ou não princípios próprios, legislação específica que o regulamente, doutrina vasta e específica que se traduz na autonomia acadêmica. Sendo esses alguns dos requisitos necessários para se aquilatar a autonomia de um ramo do direito.

Na doutrina pátria, existem duas teorias que tratam da autonomia do direito processual do trabalho em face do direito processual civil, sendo ambas patrocinadas por renomados processualistas: a teoria monista e a teoria dualista.

A teoria monista sustenta que o direito processual é unitário, sendo formado por normas e princípios que, em sua essência, não diferem a tal ponto de autorizar a autonomia do direito processual do trabalho. Sob esse prisma, o direito processual do trabalho não teria princípios próprios, pois seria regido pelos princípios do direito processual comum, bem como suas leis e estruturas, constituindo-se, assim, em uma simples subespécie do direito processual civil.

Dentre os autores brasileiros, podemos destacar a posição de Valentin Carrion, para quem:

O direito processual se subdivide em processual penal e processual civil (em sentido lato, ou não penal). As subespécies deste são o processual trabalhista, processual eleitoral etc. Todas as subespécies do direito processual civil se caracterizam por terem em comum a teoria geral do processo; separam-se dos respectivos direitos materiais (direito civil, direito do trabalho etc.) porque seus princípios e institutos são diversos. São direitos instrumentais que, eles sim, possuem os mesmos princípios e estudam os mesmos institutos. Os princípios de todos os ramos do direito não penal são os mesmos (celeridade, oralidade, simplicidade, instrumentalidade, publicidade etc.), e os institutos também (relação jurídica processual, revelia, confissão, coisa julgada, execução definitiva etc.). Assim, do ponto de vista jurídico, a afinidade do direito processual

do trabalho com o direito processual comum (civil, em sentido lato) e muito maior (de filho para pai) do que com o direito do trabalho (que é objeto de sua aplicação). Assim acontece com o cirurgião de estômago, cuja formação principal pertence a clínica cirúrgica, mais do que a clínica médica, que estuda o funcionamento e tratamento farmacológico daquele órgão, isso leva a conclusão de que o direito processual do trabalho não é autônomo com referência ao processual civil e não surge do direito material laboral. O direito processual do trabalho não possui princípio próprio algum, pois todos os que o norteiam são do processo civil (oralidade, celeridade, etc.); apenas deu (ou pretendeu dar) a alguns deles maior ênfase e relevo. (CARRION, 2011).

Coaduna com esse mesmo posicionamento Jorge Luiz Souto Maior (1998, p. 25):

Verifica-se que o processo do trabalho possui, realmente, características especiais, mas que são ditadas pelas peculiaridades do direito material que ele instrumentaliza. Esses pressupostos de instrumentalização, especialização, simplificação, voltados para efetividade da técnica processual, são encontrados – e bastante desenvolvidos – na teoria geral do processo civil, razão pela qual, no fundo, há de se reconhecer a unicidade do processo.

Por outro lado, a teoria dualista, atualmente majoritária na doutrina, afirma haver autonomia do direito processual do trabalho em face do direito processual comum, tendo em vista que o primeiro possui corpo legal próprio, insculpido na Consolidação das Leis do Trabalho, bem como encerra princípios próprios que o particularizam em relação ao direito processo civil.

Nesse diapasão, argumenta José Augusto Rodrigues Pinto (*apud* SARAIVA, 2011, p. 28):

Os caminhos para a autonomia do Direito Processual do Trabalho, em face do processo comum, não poderiam ser diversos dos seguidos por todos os ramos que obtiveram sua identidade própria, dentro da unidade científica do Direito. Foram por ele observados os estágios clássicos da formação de princípios e doutrina peculiares, legislação típica e aplicação didática regular. Todos esses estágios estão cumpridos, no Brasil, sucessivamente, pelo Direito Processual do Trabalho. Acha-se ele sustentado por princípios peculiares, ainda que harmonizados com os gerais do processo, por ampla construção doutrinária, que se retrata em consistente, e por um sistema legal característico, incluindo-se, além do mais, nos currículos de graduação em Direito, na condição de disciplina nuclear. Aduza-se, ainda, a observação de Coqueijo Costa sobre ter “juiz próprio”, ou seja, jurisdição especial, o que nem chega a ocorrer em todos os países do mundo ocidental industrializado.

Nesse mesmo sentido, Sérgio Pinto Martins (2004, p. 62), para embasar sua aderência à teoria dualista, aponta como traslado de autonomia do direito processual

do trabalho o instituto da substituição processual, através da qual os sindicatos atuam em nome próprio defendendo direito alheio, não havendo norma semelhante no direito processual comum, sendo, portanto, bastante peculiar ao processo do trabalho.

Por fim, trazemos à baila o entendimento do jusprocessualista Mauro Schiavi (2016, p. 122), que sustenta que, embora o processo do trabalho esteja mais próximo, a cada dia, do direito processo civil e, por consequência, receba os impactos dos princípios constitucionais do processo, “não há como se deixar de reconhecer alguns princípios peculiares do direito processual do trabalho os quais lhe dão autonomia e o distinguem do direito processual comum”.

Conclui o supracitado o autor para justificar a autonomia do direito processual do trabalho:

Também milita em prol da autonomia do Direito Processual do Trabalho, o Brasil possuir um ramo especializado do judiciário para dirimir as lides trabalhistas, uma legislação própria que disciplina o Processo do Trabalho (CLT, Lei n. 5.584/70 e Lei n. 7.701/88), um objeto próprio de estudo e vasta bibliografia sobre a matéria.

Portanto, diante dos argumentos acima confeccionados, entendemos ser o direito processual do trabalho ramo autônomo da ciência jurídica, pois detém princípios, atributos e propriedades próprios a lhe garantir tal autonomia em relação ao direito processual civil.

### 3 Do princípio da subsidiariedade

Em que pese a defesa da autonomia do direito processual do trabalho alhures feita, percebemos nitidamente a importância e influência do processo civil quando o artigo 769 da CLT determina que o processo comum será fonte subsidiária do processo do trabalho – trata-se do princípio da subsidiariedade. *In textus*: “Art. 769 - Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título”.

O princípio da subsidiariedade autoriza a aplicação das normas do direito processual comum no processo do trabalho, como forma de suprir as lacunas do sistema processual trabalhista e proporcionar aos jurisdicionados e operadores do direito uma melhor prestação da tutela jurisdicional, bem como aperfeiçoar a efetividade do processo trabalhista.

No processo de conhecimento, de acordo o art. 769 da CLT acima transcrito, o direito processual comum é fonte do direito processual do trabalho. Já na fase de execução, determina o artigo 889 da mesma CLT que, em havendo omissão da

legislação consolidada, o interprete deverá aplicar a Lei de Execução Fiscal (Lei nº 6.830/1980) e, só após, o Código de Processo Civil.

Entretanto, da análise do texto contido no artigo 769, *supra*, devemos atentar que a aplicação subsidiária do direito processual civil se dará apenas nos casos de omissão da Consolidação das Leis do Trabalho, se houver compatibilidade com os princípios que regem o processo do trabalho, notadamente o princípio da proteção e do acesso à justiça pelo trabalhador, que também orienta o processo trabalhista.

Como bem explica Eduardo Gabriel Saad:

Nas remissões ao Código de Processo Civil, é mister sempre ter presentes o espírito que anima toda a legislação trabalhista e as peculiaridades do processo laboral. Quando e onde se verificar o choque entre as prescrições do processo civil e aqueles dois aspectos da nossa matéria, cessa a subsidiariedade de que trata o artigo sob análise. A prevalência da norma trabalhista sobre a norma adjetiva comum pressupõe que a primeira é mais favorável ao trabalhador.

Por sua vez, o NCPC determinou em seu art. 15 que, na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, as disposições deste Código lhes serão aplicadas supletiva e subsidiariamente, sendo tal dispositivo uma inovação legislativa do atual Código de Ritos.

Art. 15. Na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, as disposições deste Código lhes serão aplicadas supletiva e subsidiariamente.

De acordo com a definição dada pelo Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa (2001, p. 2.628), o adjetivo “supletivo” significa “que completa ou serve de complemento”, “encher de novo, suprir”; por sua vez, o vocábulo “subsidiário” quer dizer “que auxilia”, “que ajuda”, “que socorre”, “que contribui”.

A princípio e em que pese posicionamentos em contrário, entendemos não haver contradição entre o mencionado artigo 15 do NCPC e a norma insculpida no artigo 769 da CLT, tendo em vista se tratar o Código de Ritos uma lei geral, que, em face de sua natureza generalista e ampla, não pode derogar a autoridade de lei especial vigente, tendo em vista a determinação do §2º do art. 2º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro. Deverá, ao revés, complementar e subsidiar as normas do direito processual do trabalho. É o que se infere da leitura do acima mencionado artigo 15 do CPC de 2015, conclusão a que chegamos, inclusive, através da análise do sentido dos adjetivos contidos no dispositivo legal em comento.

Portanto, sustentamos que o NCPC se aplica ao processo do trabalho de maneira supletiva e subsidiariamente quando houver omissão da legislação processual trabalhista e verificada sua correspondência e similitude com os princípios e peculiaridades inerentes ao processo do trabalho.

## 4 Das lacunas no direito

Antes de adentrarmos na análise da aplicação e alcance do novo Código de Processo Civil no direito processual trabalhista, faz-se necessária uma breve exposição do fenômeno da lacuna no direito, cuja existência remonta ao fato da incompletude do sistema jurídico legal, bem como ao grande dinamismo que se caracteriza a vida em sociedade.

Acerca da multiplicidade dos conflitos existentes na sociedade, assim como da dinâmica do próprio direito, Karl Engisch assim nos ensina:

Na minha opinião, na determinação das “lacunas” não nos podemos efectivamente ater apenas à vontade do legislador histórico. A mudança das concepções de vida pode fazer surgir lacunas que anteriormente não havido sido notadas e que temos de considerar como ‘lacunas jurídico-políticas. (*Introdução ao pensamento jurídico*. 10. ed. Tradução de: J. Baptista Machado. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2008, p. 286-287).

A propósito das lacunas no direito, a respeitada professora Maria Helena Diniz assim leciona:

São três as principais espécies de lacunas: 1ª) normativa, quando há ausência de norma sobre determinado caso; 2ª) ontológica, há norma, mas ela não corresponde aos fatos sociais. É o que ocorre, *v.g.*, quando o grande desenvolvimento das relações sociais e o progresso acarretarem o anclamento da norma positiva; 3ª) axiológica, existe a norma, mas ela se revela injusta, isto é, existe um preceito normativo, mas se for aplicado, a solução do caso será insatisfatória ou injusta. (*Compêndio de introdução à ciência do direito*. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2001, p. 437).

Também sobre as lacunas existentes no direito, o processualista Luciano Athayde Chaves assim se pronunciou:

Precisamos avançar na teoria das lacunas do direito (quer sejam estas de natureza normativa, axiológica ou ontológica), a fim de reconhecer como incompleto o microsistema processual trabalhista (ou qualquer outro) quando – ainda que disponha de regramento sobre determinado instituto – este não apresenta fôlego para o enfrentamento das demandas contemporâneas, carecendo da supletividade de outros sistemas que apresentem institutos mais modernos e eficientes. (CHAVES, Luciano Athayde. *A recente reforma no processo comum: reflexos no direito judiciário do trabalho*. São Paulo: LTr, 2006, p. 28-29).

No momento em que o intérprete do direito vai exercer a sua atividade jurisdicional e se depara com a incompletude do sistema, ou seja, não encontra na

legislação especial um dispositivo legal que que solucione e pacifique o caso concreto, estaremos diante de uma lacuna do direito.

Nesse sentir, podemos concluir que, no momento que o julgador não conseguir solucionar o caso concreto através da aplicação da norma processual trabalhista, deverá servir-se do direito processual comum para a solução do conflito individual ou mesmo coletivo colado à apreciação do Judiciário, posto que não pode eximir-se de sentenciar pela suposta inexistência de direito.

## 5 Visão panorâmica de alguns artigos do NCPD e sua aplicação no processo do trabalho

Conforme já acima explanado, a temática da aplicação do direito processual comum no direito processual do trabalho não é nova, embora tenha ganhado maiores contornos com o advento da regra insculpida no supracitado artigo 15 do NCPD, o que significa dizer que tal diploma legal será aplicado subsidiariamente ao processo do trabalho quando a CLT não disciplinar determinado instituto processual, havendo assim lacunas na legislação trabalhista, como, por exemplo: as tutelas provisórias de urgência e evidência, a ação rescisória; a ação de consignação em pagamento, ordem preferencial de penhora, hipóteses legais de impenhorabilidade, etc.; e supletivamente quando, muito embora a CLT disciplinar o instituto processual, não o fizer de forma completa. Podem-se elencar os seguintes exemplos de aplicação supletiva: as hipóteses de impedimento e suspeição do juiz que são mais completas no CPC, ainda que a CLT as mencione em seu artigo 802 (apenas casos de suspeição), o ônus da prova previsto no CPC, pois o artigo 818 da CLT é muito resumido e não trata do ônus dinâmico da prova como o fez o art. 373, §1º, do NCPD.

Entretanto, a questão das lacunas da CLT quanto às regras processuais e a consequente aplicação do direito processual comum – notadamente o CPC – sempre foi polêmica e bastante discutida na doutrina trabalhista, gerando muita controvérsia entre os juristas, que se dividem basicamente em duas correntes doutrinárias: a corrente restritiva, que defende a possibilidade de aplicação do CPC apenas quando houver omissão da legislação processual trabalhista; e a outra corrente doutrinária, denominada de evolutiva, sistemática ou ampliativa, que permite a aplicação subsidiária do Código de Processo Civil ao processo do trabalho quando houver as lacunas ontológicas e axiológicas da legislação processual trabalhista, ou seja, quando as normas processuais contidas na CLT não mais se adequarem aos fatos sociais ou ainda foram injustas ou insatisfatórias ao se aplicar no caso concreto (LEITE, 2015).

Após uma breve introdução ao tema da subsidiariedade e supletividade da aplicação do Novo Código de Processo Civil ao direito processual do trabalho, mais especificamente à Consolidação das Leis do Trabalho, passando pelo tema das

lacunas no direito, iremos a seguir analisar alguns dispositivos e regras contidas no NCPD que deverão ser utilizadas no processo trabalhista e outras regras aparentemente incompatíveis.

O primeiro artigo que iremos comentar trata da mudança da contagem de prazo no NCPD. No processo do trabalho, a CLT, expressamente, prevê regra quanto à contagem de prazo, pois o art. 775 vaticina que os prazos são contínuos e irreveláveis, não havendo suspensão em sábados e domingos, como determina o art. 219 do NCPD; por isso, essa mudança de prazos, contados apenas em dias úteis, não poderá ser aplicada ao processo do trabalho por haver previsão expressa na CLT e ir de encontro ao princípio da celeridade do processo.

Outra inovação trazida pelo Código de Processo de Civil de 2015, elencado em seu artigo 459, diz respeito à possibilidade de as perguntas serem formuladas pelas partes diretamente à testemunha, sendo permitido que os advogados façam as perguntas em primeiro lugar, sem a intermediação do juiz. Entendemos, porém, que tal alteração seja incompatível com as regras previstas na CLT, notadamente aquela contida no artigo 820, que determina serem as partes e testemunhas inquiridas pelo juiz, podendo ser reinquiridas, por seu intermédio, a requerimento das partes ou de seus representantes e advogados. Trata-se do princípio da imediação.

A incompatibilidade do artigo 459 do NCPD com o artigo 820 da CLT – supracitados – surge da maior celeridade do processo do trabalho em relação ao processo civil, sendo certo que a inquirição direta das testemunhas pelas partes, sem a mediação do juízo, tornaria mais delongada a audiência de instrução e julgamento, acarretando uma diminuição na pauta de audiências, indo ao encontro do princípio da razoável duração do processo.

A citação do réu com antecedência mínima de pelo menos 20 (vinte) dias da audiência de conciliação ou de mediação, nos moldes da previsão contida no art. 334 do CPC de 2015, mostra-se inaplicável no processo do trabalho, pois a CLT expressamente determina que a notificação da parte se dará no prazo mínimo de 5 (cinco) dias a contar da realização da audiência. É a regra contida no art. 841 consolidado. Portanto, não há omissão legislativa da CLT a autorizar aplicação do CPC de 2015 no processo do trabalho.

Merece destaque, também, no nosso entender, a mudança introduzida pelo §3º do art. 1.010 do NCPD quanto ao juízo de admissibilidade da apelação, que foi retirado do juiz de primeiro grau, sendo exercido exclusivamente pelo Tribunal, extinguindo, dessa forma, o duplo juízo de admissibilidade recursal.

Há clara incompatibilidade com o procedimento adotado no processo do trabalho, o que impede sua aplicação. Senão vejamos. A alínea *b* do art. 897 da CLT prevê que cabe “agravo de instrumento, dos despachos que denegarem a interposição de recursos”, enquanto que o §2º do art. 897 da CLT, por sua vez, determina que poderá ser interposto “agravo de instrumento contra despacho que não receber agravo de petição não suspende a execução”.

Conforme se depreende dos dispositivos legais contidos na CLT, acima transcritos, no processo do trabalho possui o agravo de instrumento a única função de atacar decisão do juízo *a quo* que denegou seguimento a recurso, tendo feito o juízo de admissibilidade negativo. Caso fosse incorporada pelo processo do trabalho a regra prevista no §3º do art. 1.010 e do parágrafo único do art. 1.030 do novo CPC, resultaria na própria extinção do agravo de instrumento trabalhista. Portanto, tal regra não deverá ser aplicada no direito processual do trabalho, pois vai de encontro à sua lógica procedimental e específica.

No mesmo sentido entendeu o Tribunal Superior do Trabalho, quando editou a Instrução Normativa nº 39, que dispõe sobre as normas do Código de Processo Civil de 2015 aplicáveis e inaplicáveis ao processo do trabalho, de forma não exaustiva. Em seu art. 2º, a IN elenca quais são os artigos que não se aplicam ao processo do trabalho, em razão de inexistência de omissão ou por incompatibilidade. Entre outros, afirma que o art. 1.010, §3º, em comento, não será recepcionado pela CLT.

Inovou o Código de Processo Civil de 2015 ao permitir apresentar as respostas do réu em peça única, contendo a alegação de incompetência absoluta e relativa (art. 64), a reconvenção (art. 343), a impugnação do valor da causa em uma única peça processual, denominada de contestação. É o que depreende da leitura dos artigos 336, 337 e seguintes do NCP.

Ocorre que a concentração de todos os meios de defesa em peça única, reunindo na contestação todas as alegações do réu, incluindo as preliminares de incompetência e a reconvenção, é há muito aceita no processo do trabalho, tendo em vista os princípios da simplicidade, da celeridade, autorizarem tal medida, devendo, por isso, ser perfeitamente aplicável no processo do trabalho tal mudança.

O art. 373, §1º, do NCP, por sua vez, terá o ônus de fazer prova das alegações contidas nos autos, aquele que estiver em melhores condições no processo de fazê-lo, cabendo ao juiz, em decisão fundamentada, a inversão do ônus da prova, diante da hipossuficiência técnica ou financeira de uma das partes. Trata-se da teoria da distribuição dinâmica do ônus da prova ou da aptidão para a prova que se contrapõe à visão estática da distribuição de tal ônus.

A inovação em comento tem perfeita compatibilidade com os preceitos do processo do trabalho, já sendo aplicada na justiça do trabalho, por privilegiar a efetividade e celeridade do processo, e condizer com o princípio da proteção ao trabalhador – a parte mais frágil da relação processual.

Outra inovação do NCP que merece destaque, ainda que não seja uma absoluta novidade, pois o CPC de 1973 tratava parcialmente sobre o assunto, é a uniformização e estabilidade da jurisprudência, prevista nos arts. 926 e 927 do CPC de 2015.

É sabido que a estabilização e uniformização da jurisprudência pelos tribunais trazem um conceito de segurança jurídica à sociedade como um todo, pois os

juílgados díspares tendem a desaparecer ou, ao menos, diminuir bastante, fazendo, também, com que o número de demandas em tramitação nos tribunais seja reduzido.

Muito bem explica a importância do tema o professor Nelson Nery Júnior (2015): “O imaginário jurídico nacional carrega em si a tendência a simplificar a aplicação do direito mediante a colação de decisões em mesmo sentido e os compêndios de jurisprudência”.

Em relação ao preceito em comento, o processo do trabalho já havia se adiantado e regulamentado a matéria através da Lei nº 13.015, de 2014, o que fazem ser perfeitamente compatíveis com o direito processual do trabalho as regras determinadas nos artigos 926 e 927.

Também merece destaque a instituição pela nova Lei nº 13.105/2015 o incidente de desconsideração da personalidade jurídica. Previsto no art. 133 do NCPC, o incidente será instaurado a requerimento da parte ou representante do Ministério Público quando lhe couber intervir no processo, salvo no caso de a exordial requerer desde o início a citação do sócio (§2º, do art. 134 do NCPC). Determina o art. 134 do NCPC que tal incidente é cabível em todas as fases do processo de conhecimento, no cumprimento da sentença e até na execução fundada em título executivo extrajudicial.

Instaurado o incidente de desconsideração da personalidade jurídica, o sócio ou a pessoa jurídica deverá ser citado para se manifestar e requerer a produção das provas cabíveis no prazo de 15 (quinze) dias. Por expressa determinação do art. 136, o incidente em tela será resolvido por decisão interlocutória.

Entendemos ser perfeitamente compatível com o processo do trabalho o incidente de desconsideração da personalidade jurídica. Não poderia o trabalhador ficar impossibilitado de perceber seus créditos pelo uso indevido da pessoa jurídica para prejudicá-lo. Ademais, é mister ressaltar que, como de óbvio, o processo do trabalho prestigia a ampla defesa, o contraditório e o devido legal, que foram respeitados pelo NCPC quando instituídos os aspectos procedimentais do incidente.

Também nesse mesmo sentido entendeu o Tribunal Superior do Trabalho, pois a Instrução Normativa nº 39, em seu art. 6º, entendeu aplicável ao processo do trabalho o incidente de desconsideração da personalidade jurídica.

## 6 Conclusão

O novo Código de Processo Civil trouxe diversas inovações que buscam dar maior efetividade e eficácia à prestação da tutela jurisdicional, devendo ser celebrado por isso e aplicado, naquilo que for possível, ao processo do trabalho, tendo em vista que o propósito do direito processual deverá ser sempre a entrega da tutela jurisdicional da maneira mais eficiente, rápida e justa possível, fundado na garantia

constitucional da razoável duração do processo e nos princípios que informam o direito material e processual do trabalho.

As alterações procedidas pelo NCPD representam um grande avanço no sentido da garantia da efetividade do processo. Por conseguinte, a doutrina e a jurisprudência majoritárias defendem a sua aplicação no processo do trabalho. E não divergimos quanto à importância do NCPD para suprir as lacunas normativas, ontológicas, bem como as axiológicas do processo do trabalho, sempre mantendo a autonomia científica do direito processual do trabalho por seus próprios métodos e princípios.

Procuramos apontar em nosso estudo apenas algumas, das inúmeras, mudanças introduzidas pelo CPC de 2015 e seus impactos no direito processual do trabalho, sendo certo que o desafio para os processualistas será grande no sentido de integrar as normas do NCPD ao processo do trabalho.

---

#### **New Process of Civil Code and its Impact in the Process of Work: Brief Analysis of its Features and the Autonomy of the Procedural Law of Labor**

**Abstract:** This article focuses on analyzing the impacts of innovations implemented by the new Civil Procedure Code - Law No. 13105 of 16.3.2015 - on the work process. Therefore, the questions will be addressed on the scientific autonomy of procedural law, the principle of subsidiarity of common procedural law as a source of law of the labor process and the problem of gaps in the law. Will also be examined, as the main focus of this work, some of the changes introduced in the NCPD and its impact on the labor process, analyzing the compatibilities and incompatibilities of the new procedural rules with the work process.

**Keywords:** New Code of Civil Procedure. Autonomy of Procedural Labor Law. Subsidiarity Principle. Gaps in the Law. Process Work.

---

---

#### **Nuevo Proceso de Código Civil y su Impacto en el Proceso de Trabajo: Breve Análisis de sus Características y de la Autonomía de la Ley de Procedimiento de Trabajo**

**Resumen:** Este artículo se centra en el análisis de los impactos de las innovaciones implementadas por el nuevo Código de Procedimiento Civil - Ley N – 13105 de 16.03.2015 - en el proceso de trabajo. Por lo tanto, las cuestiones se abordarán en la autonomía científica del derecho procesal, el principio de subsidiariedad del derecho procesal común como fuente del derecho del proceso de trabajo y el problema de las lagunas de la ley. También se examinará, como el foco principal de este trabajo, algunos de los cambios introducidos en el CNP + L y su impacto en el proceso de trabajo, el análisis de las compatibilidades e incompatibilidades de las nuevas normas de procedimiento con el proceso de trabajo.

**Palabras clave:** Nuevo Código de Procedimiento Civil. Autonomía del derecho procesal del trabajo. Principio de subsidiariedad. Las lagunas en la ley. El trabajo de procesos.

---

## Referências

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 18 mar. 2016.

- CARRION, Valentin. *Comentários à CLT*. 40. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.
- CHAVES, Luciano Athayde. *A recente reforma no processo comum: reflexos no direito judiciário do trabalho*. São Paulo: LTr, 2006, p. 28-29.
- DICIONÁRIO HOUAISS DA LÍNGUA PORTUGUESA. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.
- DIDER JR., Fred; PEIXOTO, Ravi. *Novo Código de Processo Civil*. Estudo comparativo com o Código de 1973. Salvador: Ed. JusPodivm, 2015.
- DINIZ, Maria Helena. *Compêndio de introdução à ciência do Direito*. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- GUSMÃO, Paulo Dourado. *Introdução à Ciência do Direito*, p. 145.
- MARTINS, Sergio Pinto. *Direito processual do trabalho*. 34. ed. São Paulo: Atlas, 2013.
- SAAD, Eduardo Gabriel. *CLT Comentada*. 37. ed. São Paulo: LTR, 2004.
- SARAIVA, Renato. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: Método, 2014.
- SCHIAVI, Mauro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: Método, 2015.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Direito processual do trabalho: efetividade, acesso à justiça, procedimento oral*. São Paulo: LTr, 1998.

---

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2002 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

ESTEVES, Fábio Porto. O novo Código de Processo Civil e seu impacto no processo do trabalho: breve análise de seus dispositivos e a autonomia do direito processual do trabalho. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 5, n. 22, p. 107-118, out./dez. 2016.

---