

NOVO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL: A aplicação supletiva e subsidiária ao Processo do Trabalho

Mauro Schiavi¹

1.O artigo 15 do Novo Código de Processo Civil

A chegada do Novo Código de Processo Civil provoca, mesmo de forma inconsciente, um desconforto nos aplicadores do Processo Trabalhista, uma vez que há muitos impactos da nova legislação nos sítios do processo do trabalho, o que exigirá um esforço intenso da doutrina e jurisprudência para revisitar todos os institutos do processo do trabalho e analisar a compatibilidade, ou não, das novas regras processuais civil.

Um artigo que tem provocado discussões na doutrina sobre seu real alcance e implicações no Processo Trabalhista é o de número 15 do Novel Código.

Dispõe o artigo 15 do Código de Processo Civil:

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

Conforme o presente dispositivo legal, o Código de Processo Civil será aplicado ao Processo do Trabalho de forma supletiva e subsidiariamente, na ausência de norma que disciplinem o processo trabalhista.

Trata-se de inovação do Novo Código, pois o atual não disciplina tal hipótese. Doravante, o CPC será aplicado ao processo do trabalho, nas lacunas deste, nas seguintes modalidades:

a) supletivamente: significa aplicar a CPC quando, apesar da lei processual trabalhista disciplinar o instituto processual, não for completa. Nesta situação, o Código de Processo Civil será aplicado de forma complementar, aperfeiçoando e propiciando maior efetividade e justiça ao processo do trabalho. Como exemplos: hipóteses de impedimento e suspeição do Juiz que são mais completas no CPC, mesmo estando disciplinada na CLT (artigo 802, da CLT), ônus da prova previsto no CPC, pois o artigo 818, da CLT é muito enxuto e não resolve questões cruciais como as hipóteses de ausência de prova e prova dividida; o depoimento pessoal previsto no CPC, pois a

¹ Mauro Schiavi é Juiz Titular da 19ª Vara do Trabalho de São Paulo. Doutor em Direito pela PUC/SP. Professor dos Cursos de Pós Graduação *Lato Sensu* da PUC/SP e Mackenzie/SP. Autor, dentre outros de Manual de Direito Processual do Trabalho. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2015 (De acordo com o Novo CPC).

CLT disciplina apenas o interrogatório (artigo 848, da CLT), sendo os institutos são afins e propiciam implementação do contraditório substancial no processo trabalhista, etc;

b) subsidiariamente: significa aplicar o CPC quando a CLT não disciplina determinado instituto processual. Exemplos: tutelas provisórias (urgência e evidência), ação rescisória; ordem preferencial de penhora, hipóteses legais de impenhorabilidade, etc.

Pode-se se argumentar que houve revogação dos artigos 769 e 889, da CLT, uma vez que o Código de Processo Civil, cronologicamente, é mais recente que CLT. Também pode-se argumentar que, diante do referido dispositivo legal, o processo do trabalho perdeu sua autonomia científica, ficando, doravante, mais dependente do processo civil.

Embora o artigo 15 e as disposições do novo CPC exerçam influência no processo do trabalho, e certamente, impulsionarão uma nova doutrina e jurisprudência processual trabalhista, não revogou a CLT, uma vez que os artigos 769 e 889, da CLT são normas específicas do Processo do Trabalho, e o CPC apenas uma norma geral. Pelo princípio da especialidade, as normas gerais não derogam as especiais.

De outro lado, o 769, da CLT, que é o vetor principal do princípio da subsidiariedade do processo do trabalho, fala em processo comum, não, necessariamente, em processo civil para preencher as lacunas da legislação processual trabalhista.

Além disso, pela sistemática da legislação processual trabalhistas, as regras do Código de Processo Civil somente podem ser aplicadas ao processo trabalho, se forem compatíveis com a principiologia e singularidades do processo trabalhistas. Assim, mesmo havendo lacuna da legislação processual trabalhista, se a regra do CPC for incompatível com a principiologia e singularidades do processo do trabalho, ela não será aplicada.

O artigo 15 do novel CPC não contraria os artigo 769 e 889, da CLT. Ao contrário, com eles se harmoniza.

Desse modo, conjugando-se o artigo 15 do CPC com os artigos 769 e 889, da CLT, temos que o CPC se aplica ao processo do trabalho da seguinte forma: **supletiva e subsidiariamente, nas omissões da legislação processual trabalhista, desde que compatível com os princípios e singularidades do processo trabalhista.**

2.As lacunas do processo do trabalho e o princípio da subsidiariedade

A subsidiariedade significa a possibilidade de as normas do Direito Processual comum serem aplicadas ao processo do trabalho, como forma de suprir as lacunas do sistema processual

trabalhista e melhorar a efetividade do processo trabalhista. Autores há que defendem até mesmo a existência do chamado **princípio da subsidiariedade do processo do trabalho**.

O Direito Processual comum é aplicável, subsidiariamente, no Direito Processual do Trabalho. Assim, subsidiariedade é a técnica de aplicação de leis que permite levar para o âmbito trabalhista normas do Direito Processual comum.⁽²⁾

Para alguns autores a subsidiariedade não se trata de um princípio próprio do processo do trabalho, e sim técnica de integração, para colmatação das lacunas da legislação processual trabalhista. Não obstante, o respeito que merecem, de nosso parte, diante da importância da aplicação subsidiária da legislação processual comum no processo trabalhista e diante da necessidade de harmonização dessa legislação aos princípios do processo do trabalho, pensamos ser a subsidiariedade, efetivamente, um princípio próprio e não apenas técnica de integração.

Na fase de conhecimento, o art. 769 da CLT assevera que o Direito Processual comum é fonte do Direito Processual do Trabalho e, na fase de execução, o art. 889 da CLT determina que, nos casos omissos, deverá ser aplicada no processo do trabalho a Lei de Execução Fiscal (Lei n. 6.830/1980) e, posteriormente, o Código de Processo Civil.

A aplicação supletiva e subsidiária do Processo Civil, passa necessariamente, pela leitura do art. 769 da CLT disciplina os requisitos para aplicação subsidiária do Direito Processual comum ao processo do trabalho, com a seguinte redação:

“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”.

Conforme a redação do referido dispositivo legal, são requisitos para a aplicação do Código de Processo Civil ao processo do trabalho:

(a) omissão da Consolidação das Leis do Trabalho: quando a Consolidação das Leis do Trabalho e as legislações processuais trabalhistas extravagantes (Leis ns. 5.584/1970 e 7.701/1988) não disciplinam a matéria;

(b) compatibilidade com os princípios que regem o processo do trabalho. Vale dizer: a norma do Código de Processo Civil, além de ser compatível com as regras que regem o processo do trabalho, deve ser compatível com os princípios que norteiam o Direito Processual do Trabalho, máxime o acesso do trabalhador à justiça.

A questão das lacunas do Direito Processual do Trabalho e da incompletude do sistema processual sempre foi um assunto polêmico.

² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 24ª ed. São Paulo: Saravia, , 2008 p. 87.

Como visto, a Consolidação das Leis do Trabalho (arts. 769 e 889) reconhece que a legislação processual trabalhista é permeável à aplicação do Direito Processual comum, revelando a existência de lacunas. Por isso, diante da multiplicidade de situações, há interpretações divergentes e polêmica sobre a real dimensão das lacunas no processo do trabalho. Muitos chegam a dizer que cada juiz do trabalho tem seu próprio código de processo do trabalho.

Diante da multiplicidade dos conflitos sociais e da própria dinâmica do direito, a todo momento surgem questões e problemas novos, exigindo novas respostas do direito que ainda não estão disciplinadas no ordenamento jurídico. De outro lado, em muitas situações, as leis processuais existentes não conseguem mais atender às necessidades dos novos conflitos, exigindo nova interpretação e a busca de novos caminhos.

Como bem adverte Karl Engisch:

“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’.”⁽³⁾

Conforme destaca Luciano Athayde Chaves, com suporte em Maria Helena Diniz:

“Examinando uma série importante de classificações sobre o tema, concluiu Maria Helena Diniz pela síntese do problema das lacunas, a partir da dimensão do sistema jurídico (fatos, valores e normas), numa tríplice e didática classificação: lacunas normativas, axiológicas e ontológicas. As lacunas normativas estampam ausência de norma sobre determinado caso, conceito que se aproxima das lacunas primárias de Engisch. As lacunas ontológicas têm lugar mesmo quando presente uma norma jurídica a regular a situação ou caso concreto, desde que tal norma não estabeleça mais isomorfia ou correspondência com os fatos sociais, com o progresso técnico, que produziram o envelhecimento, ‘o anciloseamento da norma positiva’ em questão. As lacunas axiológicas também sucedem quando existe um dispositivo legal aplicável ao caso, mas se aplicado ‘produzirá uma solução insatisfatória ou injusta’.”⁽⁴⁾

Para fins didáticos e para maior compreensão do instituto das lacunas, adota-se, neste trabalho, a classificação de Maria Helena Diniz,⁽⁵⁾ a qual classifica as lacunas do direito em (a) normativas, (b) ontológicas e (c) axiológicas.

³ *Introdução ao pensamento jurídico*. 10. ed. Tradução de: J. Baptista Machado. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2008. p. 286-287.

⁴ *Direito processual do trabalho: reforma e efetividade*. São Paulo: LTr, 2007. p. 68-69.

⁵ *As lacunas do direito*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 1999. p. 95.

Normativas: quando a lei não contém previsão para o caso concreto. Vale dizer: não há regulamentação da lei sobre determinado instituto processual.

Ontológicas: quando a norma não mais está compatível com os fatos sociais, ou seja, está desatualizada. Aqui, a norma regulamenta determinado instituto processual, mas ela não encontra mais ressonância na realidade, não há efetividade da norma processual existente.

Axiológicas: quando as normas processuais levam a uma solução injusta ou insatisfatória. Existe a norma, mas sua aplicação leva a uma solução incompatível com os valores de justiça e de equidade exigíveis para a eficácia da norma processual.

Tanto as lacunas ontológicas como axiológicas são lacunas de sentido, valorativas, uma vez que envolvem a análise dos valores ao caso concreto, ou seja, avaliam se a lei processual ainda apresenta resultados justos em sua aplicação.

A aplicação da lei processual compreende, indiscutivelmente, a valoração, pelo aplicador, da efetividade e justiça das normas, uma vez que, conforme destaca Claus-Wilhelm Canaris, “o sistema apenas representa a forma exterior da unidade valorativa do direito, toda a formação do sistema indica algo por, em geral, haver valores; as lacunas de valores implicam por isso, como consequência, sempre lacunas no sistema. Não se duvide de que semelhantes lacunas de valores possam ocorrer, pois não só não há nenhuma ‘completude lógica’ do direito, como também não existe nenhuma ‘completude teleológica’.”⁽⁶⁾

Hoje, diante das inovações do Novo Código de Processo Civil, levadas a efeito, principalmente, nas fases de execução e recursal, que imprimiram maior efetividade e simplicidade ao processo civil, crescem as discussões sobre a aplicação subsidiária do Código de Processo Civil ao processo do trabalho, e, se é possível a aplicação da regra processual civil, se há regra expressa, em sentido contrário na Consolidação das Leis do Trabalho.

Há duas vertentes de interpretação sobre o alcance do art. 769 da CLT. São elas:

a) *restritiva*: somente é permitida a aplicação subsidiária das normas do processo civil quando houver omissão da legislação processual trabalhista. Desse modo, somente se admite a aplicação do Código de Processo Civil quando houver a chamada lacuna normativa. Essa vertente de entendimento sustenta a observância do princípio do devido processo legal, no sentido de não surpreender o jurisdicionado com outras regras processuais, bem como na necessidade de

⁶ *Pensamento sistemático e conceito de sistema na ciência do direito*. 4. ed. Tradução de: A. Menezes Cordeiro. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2008. p. 239.

preservação do princípio da segurança jurídica. Argumenta que o processo deve dar segurança e previsibilidade ao jurisdicionado;

b) *evolutiva* (também denominada sistemática ou ampliativa): permite a aplicação subsidiária do Código de Processo Civil ao processo do trabalho quando houver as lacunas ontológicas e axiológicas da legislação processual trabalhista. Além disso, defende a aplicação da legislação processual civil ao processo do trabalho quando houver maior efetividade da jurisdição trabalhista. Essa vertente tem suporte nos princípios constitucionais da efetividade, duração razoável do processo e acesso real e efetivo do trabalhador à Justiça do Trabalho, bem como no caráter instrumental do processo.

A questão, no entanto, é complexa e delicada, exigindo avaliação crítica dos fundamentos do Direito Processual do Trabalho e de seus reais resultados para a sociedade.

O Direito Processual do Trabalho, como se sabe, foi criado para propiciar um melhor acesso do trabalhador à justiça, bem como suas regras processuais devem convergir para tal finalidade.

Os princípios basilares do Direito Processual do Trabalho devem orientar o intérprete a todo o momento. Não é possível, à custa de se manter a autonomia do processo do trabalho e a vigência de suas normas, sacrificar o acesso do trabalhador à justiça do trabalho, bem como o célere recebimento de seu crédito alimentar.

Diante dos princípios constitucionais e infraconstitucionais que norteiam o processo, e também da força normativa dos princípios constitucionais, não é possível uma interpretação isolada da Consolidação das Leis do Trabalho, vale dizer: divorciada dos princípios constitucionais do processo, máxime o do acesso efetivo e real à justiça do trabalho, duração razoável do processo, acesso à ordem jurídica justa, para garantia, acima de tudo, da dignidade da pessoa humana do trabalhador e melhoria da sua condição social.

Assim como o direito material do trabalho adota o princípio protetor, que tem como um dos seus vetores a regra da norma mais benéfica, o Direito Processual do Trabalho, por ter um acentuado grau protetivo, e por ser um direito, acima de tudo, instrumental, com maiores razões que o direito material, pode adotar o princípio da norma mais benéfica, e diante de duas regras processuais que possam ser aplicadas à mesma hipótese, escolher a mais efetiva, ainda que seja a do Direito Processual civil e seja aparentemente contrária à Consolidação das Leis do Trabalho. Para escolher dentre duas regras a mais efetiva, o intérprete deve-se valer dos princípios da equidade, razoabilidade e proporcionalidade.

Como destacado, alguns autores mais tradicionais tecem severas críticas à aproximação do Direito Processual do Trabalho ao Direito Processual civil, o que denominam de *civiltização* do processo do trabalho, acarretando perda de identidade deste ramo especializado da ciência processual. Asseveram que as soluções para os conflitos que chegam diariamente à Justiça do Trabalho devem ser resolvidos à luz da Consolidação das Leis do Trabalho.

Nesse sentido é a visão de Francisco Gérson Marques de Lima: “A tônica e o uso frequente do processo civil no processo do trabalho provoca a chamada *civiltização*”.⁽⁷⁾

Segundo citado autor:

“Alguns operadores jurídicos, por dominarem o processo civil e com ele terem afinidade, incorporam seus princípios e os aplicam generalizadamente, em detrimento da identidade do processo do trabalho (é a *civilização*). O erro vem logo desde o concurso para a magistratura, cuja sentença, p. ex., exige muito conhecimento de processo civil e pouco do histórico do processo do trabalho. Então, muitas vezes, os candidatos aprovados são os processualistas civis, que conhecem o processo do trabalho só na sua superficialidade e caem de paraquedas na Justiça do Trabalho. O resultado prático é encontrado em certos absurdos forenses, que o autor poupará esta obra do desprazer de citá-los.”⁽⁸⁾

Em que pese o respeito que merecem, com eles não concordamos, pois o processo do trabalho foi idealizado, originalmente, na década de 1940, onde a sociedade brasileira era diversa, e as necessidades dos jurisdicionados também. Além disso, a complexidade dos conflitos trabalhistas não tinha a mesma intensidade dos de hoje. Atualmente, diante de fatores como a flexibilização, terceirização e horizontalização das empresas, nos processos trabalhistas são enfrentadas complexas questões processuais como a presença de diversos reclamados no polo passivo da ação. Além disso, a falta de efetividade dos dispositivos processuais trabalhistas na execução é manifesta.

A Consolidação das Leis do Trabalho e a legislação processual trabalhista, em muitos aspectos, funcionam bem e devem ser mantidas. O procedimento oral, as tentativas obrigatórias de conciliação, a maior flexibilidade do procedimento, a majoração dos poderes do juiz do trabalho na condução do processo e a irrecorribilidade imediata das decisões interlocutórias têm obtido resultados excedentes. Não obstante, em alguns aspectos, a exemplo dos capítulos dos recursos e

⁷ *Fundamentos do Direito Processual do Trabalho. São Paulo:Malheiros, 2010, p. 161.*

⁸ *Idem.*

execução, deve-se permitir ao juiz do trabalho buscar a melhoria constante da prestação jurisdicional trabalhista nos dispositivos do Código de Processo Civil e da teoria geral do processo.

Vale lembrar que a jurisdição do Estado é una e todos os ramos da ciência processual seguem os princípios constitucionais da jurisdição e do processo. A segmentação da jurisdição nos diversos ramos do Poder Judiciário tem à vista propiciar melhores resultados na efetividade do direito.

A maior aproximação do processo do trabalho ao processo civil não desfigura a principiologia do processo do trabalho, tampouco provoca retrocesso social à ciência processual trabalhista. Ao contrário, possibilita evolução conjunta da ciência processual. O próprio processo civil muitas vezes se inspira no processo do trabalho para evoluir em muitos de seus institutos.

Vale destacar que o processo civil vem se inspirando em diversos capítulos do processo do trabalho que têm produzido resultados satisfatórios, a exemplos do sincretismo processual, poderes instrutórios do juiz, restrição ao agravo de instrumento, audiência preliminar de conciliação, impulso oficial do juiz na execução, penhora “*on-line*”, etc.

Propiciar ao juiz do trabalho maior flexibilidade em aplicar normas processuais civis, no nosso entendimento, freia arbitrariedades ao tomar providências processuais sem fundamentação adequada, com suporte apenas na equidade e nos amplos poderes de direção do processo conferidos pelo art. 765 da CLT.

Além disso, as normas processuais do Código de Processo Civil, quando aplicadas ao processo do trabalho, são necessariamente adaptadas às contingências do Direito Processual do Trabalho, bem como compatibilizadas com a principiologia deste. Vale dizer: o juiz do trabalho aplica e interpreta as normas processuais civis com os olhos da sistemática processual trabalhista. Como exemplos: o instituto da intervenção de terceiros previsto no CPC, quando aplicado ao processo do trabalho não se destina ao exercício de direito de regresso e sim a ampliar as garantias de solvabilidade do crédito trabalhista; a desconsideração da personalidade jurídica do devedor é realizada de ofício pelo Juiz do Trabalho e de forma objetiva, sem se avaliar eventual conduta culposa ou o chamado ato “*ultra vires*”; as tutelas de urgência podem ser concedidas de ofício pelo juiz do trabalho a fim de propiciar efetividade ao processo, etc.

Embora se possa questionar: aplicando-se as regras do Código de Processo Civil, ao invés da Consolidação das Leis do Trabalho, o juiz estaria desconsiderando o devido processo legal e surpreendendo o jurisdicionado com alteração das regras?

Embora razoável o questionamento, pensamos que tal não ocorre, pois o juiz do trabalho, aplicando o Código de Processo Civil, não está criando regras, está apenas aplicando uma regra processual legislada mais efetiva que a Consolidação das Leis do Trabalho, e é sabido que a lei é de conhecimento geral (art. 3º, LICC). Se há regras expressas processuais no Código de Processo Civil que são compatíveis com os princípios do processo do trabalho, pensamos não haver violação do devido processo legal. Além disso, as regras do Código de Processo Civil observam o devido processo legal e também os princípios do Direito Processual do Trabalho.

Vale mencionar que há projeto de lei em trâmite no Congresso Nacional visando à alteração do art. 769 da CLT (PN n. 7.152/2006, que acrescenta o parágrafo único ao art. 769), com a seguinte redação: “O Direito Processual comum também poderá ser utilizado no processo do trabalho, inclusive na fase recursal ou de execução, naquilo que permitir maior celeridade ou efetividade de jurisdição, ainda que exista norma previamente estabelecida em sentido contrário”.

Parece-nos que o presente projeto de lei vai ao encontro do que procuramos defender. Nota-se que, se o projeto for aprovado, o legislador estará dando um grande passo para a efetividade e celeridade do processo, bem como melhoria do acesso do trabalhador à Justiça do Trabalho. Não queremos defender a desconsideração do processo do trabalho, ou a sua extinção, até mesmo porque o processo do trabalho apresenta um procedimento simples, efetivo e que tem obtido resultados satisfatórios, mas sim aperfeiçoá-lo, para que continue efetivo e produzindo resultados satisfatórios.

No mesmo sentido é o recente anteprojeto de lei encaminhado pelo presidente do Tribunal Superior do Trabalho ao Congresso Nacional, *in verbis*: art. 876-A, CLT: “Aplicam-se ao cumprimento da sentença e à execução dos títulos extrajudiciais as regras de direito comum, sempre que disso resultar maior efetividade do processo”.

Sob outro enfoque, o juiz, como condutor do processo do trabalho, encarregado de zelar pela dignidade do processo e pela efetividade da jurisdição trabalhista, conforme já nos posicionamos, deve ter em mente que o processo deve tramitar em prazo compatível com a efetividade do direito de quem postula, uma vez que a duração razoável do processo foi erigida a mandamento constitucional, além de buscar novos caminhos e interpretação da lei no sentido de materializar este mandamento constitucional.

Posto isso, a moderna doutrina vem defendendo um diálogo maior entre o processo do trabalho e o processo civil, a fim de buscar, por meio de interpretação sistemática e teleológica, os benefícios obtidos na legislação processual civil e aplicá-los ao processo do trabalho. Não pode o juiz do trabalho fechar os olhos para normas de Direito Processual Civil mais efetivas que a

Consolidação das Leis do Trabalho, e, se omitir sob o argumento de que a legislação processual do trabalho não é omissa, pois estão em jogo interesses muito maiores que a aplicação da legislação processual trabalhista. O Direito Processual do Trabalho deve ser um instrumento célere, efetivo, confiável e que garanta, acima de tudo, a efetividade da legislação processual trabalhista e a dignidade da pessoa humana.

A teoria geral do processo e também a moderna teoria geral do processo do trabalho vêm defendendo um processo do trabalho mais ágil, que tenha resultados, que seja capaz de garantir não só o cumprimento da legislação social, mas, sobretudo, da expansão do direito material do trabalho.

Conforme Luiz Guilherme Marinoni:

“A concretização da norma processual deve tomar em conta as necessidades de direito material reveladas no caso, mas a sua instituição decorre, evidentemente, do direito fundamental à tutela jurisdicional efetiva. O legislador atua porque é ciente de que a jurisdição não pode dar conta das variadas situações concretas sem a outorga de maior poder e mobilidade, ficando o autor incumbido da identificação das necessidades concretas para modelar a ação processual, e o juiz investido do poder-dever de, mediante argumentação própria e expressa na fundamentação da sua decisão, individualizar a técnica processual capaz de permitir-lhe a efetiva tutela do direito. A lei processual não pode antever as verdadeiras necessidades de direito material, uma vez que estas não apenas se transformam diariamente, mas igualmente assumem contornos variados, conforme os casos concretos. Diante disso, chegou-se naturalmente à necessidade de uma norma processual destinada a dar aos jurisdicionados e ao juiz o poder de identificar, ainda que dentro de sua moldura, os instrumentos processuais adequados à tutela dos direitos”.⁽⁹⁾

3. Conclusões:

Pelo exposto, concluímos que o Direito Processual Civil pode ser aplicado ao processo do trabalho, nas seguintes hipóteses:

⁹ A legitimidade da atuação do juiz a partir do direito fundamental à tutela jurisdicional efetiva. In: MEDINA, José Miguel Garcia; CRUZ, Luana Pedrosa de Figueiredo; CERQUEIRA, Luís Otávio Sequeira de; GOMES JUNIOR, Luiz Manoel. *Os poderes do juiz e o controle das decisões judiciais: estudos em homenagem à professora Teresa Arruda Alvim Wambier*. São Paulo: RT, 2008. p. 230-231.

(a) omissão da Consolidação das Leis do Trabalho (lacunas normativas, ontológicas e axiológicas); compatibilidade das normas do processo civil com os princípios e singularidades do Direito Processual do Trabalho;

(b) a aplicação supletiva e subsidiária do CPC, conforme disciplinadas no artigo 15 do CPC, são compatíveis com os artigos 769 e 889, da CLT;

(c) a aplicação subsidiária do Processo Civil pressupõe a adaptação da norma civilista às singularidades do processo trabalhista;

(d) ainda que não omissa a Consolidação das Leis do Trabalho, quando as normas do processo civil forem mais efetivas que as da Consolidação das Leis do Trabalho e compatíveis com os princípios do processo do trabalho.