

PRINCÍPIOS APLICÁVEIS AOS RECURSOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Leandro PIRES¹

Relativamente ao princípio do duplo grau de jurisdição, instituto que permite a interposição de recursos a uma instância superior, cumpre observar que a Constituição Federal de 1988 não garante este direito, assegurando somente o direito ao contraditório e à ampla defesa. Sendo assim, os recursos aplicáveis serão sempre aqueles previstos em lei. O princípio da unirrecorribilidade, também conhecido como princípio da singularidade ou da unicidade recursal, significa que não poderá ser interposto mais de um recurso para a mesma decisão proferida. A exceção a este princípio surge nos casos em que ocorre a sucumbência recíproca, mais comum nas sentenças sem resolução de mérito, ocasião em que, por exemplo, uma parte pode interpor recurso ordinário, e outra pode interpor embargos de declaração. Se providos os embargos de declaração, com modificação da sentença, à outra parte caberá direito a novo recurso em face da nova decisão proferida. O princípio da fungibilidade permite que o juiz conheça de um recurso que foi interposto equivocadamente, como se fosse o recurso cabível. O conhecimento do recurso equivocado é possível em atendimento aos princípios da finalidade e da simplicidade do processo do trabalho, de modo que o mais importante será que o instrumento cumpra a sua finalidade principal. Para que seja possível a aplicação do princípio da fungibilidade, é preciso que ocorra a conjugação de três fatores: deve inexistir erro grosseiro, deve existir dúvida plausível quanto ao recurso cabível, e por fim deve ser obedecido o prazo do recurso cabível. O Tribunal Superior do Trabalho tem reconhecido o princípio da fungibilidade, conforme se verifica na OJ 69 da SDI-II e na Súmula 421, II, ambas do próprio tribunal. O princípio da voluntariedade especifica que o recurso é interposto de maneira voluntária, ou seja, depende da provocação da parte que deseja interpô-lo, caso contrário, o juiz não fará nenhum julgamento de ofício. Este princípio se contrapõe ao reexame necessário, que não se aplica ao processo do trabalho desde que o valor da ação não ultrapasse 60 salários mínimos ou quando a decisão estiver em consonância com decisão plenária do Supremo Tribunal Federal, ou com súmula ou orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho, conforme previsto na Súmula 303 do TST. O princípio da *non reformatio in pejus* significa que o tribunal não pode proferir decisão mais desfavorável ao recorrente do que aquela recorrida. Em outras palavras, a decisão pode se manter como está, mas não pode se tornar ainda mais prejudicial ao recorrente. Considerando que a sentença pode ser impugnada total ou parcialmente, a devolução ao tribunal para conhecimento se referirá somente à parte impugnada, sendo a outra parte, não impugnada, irreformável pelo tribunal (Saraiva e Manfredini, 2014, p. 473).

Palavras-chave: Princípios. Processo do Trabalho. Recursos Trabalhistas.

Referência Bibliográfica

SARAIVA, Renato; MANFREDINI, Aryanna. Curso de direito processual do trabalho. 11^o ed. rev., e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO; 2014

¹ Administrador de empresas, especialista em Controladoria e Finanças, Analista de Compras Pleno na Companhia Paranaense de Energia – COPEL. Acadêmico do 7^o Período do Curso de Direito das Faculdades Integradas Santa Cruz – FARESC. E-mail: leandro.adm2014@yahoo.com.br