

## O PROCESSO PERANTE A JUNTA DE CONCILIAÇÃO E JULGAMENTO

*Amauri Mascaro Nascimento*

Juiz do Trabalho Aposentado e Professor Universitário

1. A prática forense da Justiça do Trabalho ao longo de diversos anos durante os quais a aplicação da lei foi amoldada às necessidades concretas da atividade jurisdicional, criou uma duplicidade de procedimentos perante as Juntas de Conciliação e Julgamento.

2. É possível falar, sem exagero, na existência de dois tipos de procedimento, o *real* e o *legal*. O procedimento real é aquele que vem sendo seguido pela maioria das Juntas, de conformidade com critérios que são em diversos pontos comuns, resultantes dos usos introduzidos pelos magistrados. O procedimento legal é o que se funda no modelo decrito pela CLT, em sua literalidade e segundo os esquemas fundamentais traçados pela referida norma legal.

3. O confronto entre o procedimento legal e o real indica, primeiramente, uma transposição das práticas forenses, transformando o princípio da oralidade em princípio do processo escrito.

A demonstração dessa alteração se faz a partir da contestação, pela lei (CLT, art. 846) aduzida em até 20 minutos, sob a forma de sustentação oral; pela praxe, a defesa é apresentada em memorial escrito pelo Reclamado. É curioso observar que há Juntas que adotaram a prática dos memoriais escritos declaradamente, não faltando mesmo Secretarias que carimbam nas cópias das notificações expedidas aos Reclamados a advertência de que devem apresentar defesa escrita.

A causa dessa modificação é conhecida. O número de audiências designadas para a pauta diária das Juntas é elevado, impedindo, mesmo, que sejam cumpridos os prazos legais, inclusive o prazo de 20 minutos para a defesa oral, sem retardamento da pauta em prejuízo geral.

4. Deturpou-se também a oralidade com a forma de anotação do depoimento das partes e das testemunhas. Segundo a CLT, da ata deveriam constar resumos dos depoimentos (CLT, arts. 851 e 828 parágrafo único). Todavia, o que se faz diariamente é a transcrição dos depoimentos. Resumir é sumariar o conteúdo principal de um depoimento. Transcrever é reproduzir na sua totalidade o depoimento tal como é prestado. A simplicidade de alguns depoimentos permite o mero resumo. A complexidade de outros, leva à transcrição, de resto exigida pelo advogado.

5. Nota-se a mesma mudança de fisionomia, da oralidade para o processo escrito, nos casos de rito oral que, como é sabido, são aqueles admitidos nos processos de alçada da Junta e para o quais o legislador criou um sistema basicamente verbal, sem anotações de depoimentos na ata da audiência. Todavia, é rara a utilização do rito oral pelo juiz, sem comprometimento da sua pauta diária, já que uma vez adotado, na audiência devem ser praticados todos os atos, inclusive a decisão do caso, com o que o tempo dedicado a um processo ultrapassa aquele que em condições razoáveis a Junta poderá em cada dia dedicar a uma audiência.

6. A mesma alteração da oralidade para o processo escrito verifica-se com as alegações finais. Dispõe a CLT (art. 850) que "terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente de dez minutos para cada uma". É sabido que não é isso que acontece. Os advogados preferem juntar memorial com as razões finais alguns dias antes da audiência de julgamento. Há juízes que inclusive fixam prazos para a juntada desses memoriais.

7. Outro princípio deformado pela experiência jurisdicional é o princípio da concentração, consoante o qual os principais atos do processo trabalhista deveriam ser concentrados em uma única audiência na qual haveria a contestação, a primeira tentativa de conciliação, a prova oral, as alegações finais, a segunda tentativa de conciliação e o julgamento, com a redação da sentença no prazo de 48 horas.

De acordo com a praxe consagrou-se a tripartição das audiências. Há a audiência inicial, constituída de dois atos, a apresentação da defesa e a tentativa de conciliação. A segunda, será audiência de instrução, destinada à prova oral, às vezes, por sua vez, subdividida em duas ou mais audiências, uma para o depoimento pessoal das partes, outra ou outras para a inquirição das testemunhas. A terceira, é a audiência de julgamento, para as alegações finais e a decisão, praticamente hoje não mais existente porque nem os advogados nem as partes comparecem, com o que ficam prejudicadas as alegações finais substituídas pelos memoriais previamente juntados pelas partes, e o julgamento perdeu totalmente o seu formalismo, limitando-se a um sumaríssimo ajuste de votos entre o juiz presidente e os vogais, salvo casos especiais.

8. Existem outras manifestações evidentes da transformação verificada.

Uma ocorre na forma de arguição das exceções, pela lei com julgamento específico nas hipóteses de suspeição e incompetência, dispondo a CLT (art. 799) que "nas causas da juris-

dição da Justiça do Trabalho, somente podem ser opostas, com suspensão do feito, as exceções de suspeição ou incompetência". A suspensão do feito não há, mesmo porque o julgamento da incompetência depende, quase sempre, de provas a serem produzidas pelas partes. Seria necessária dupla instrução probatória, uma para o julgamento da incompetência, outra para o julgamento principal, para a estrita observância da regra legal, com o que a prática leva os juizes a unificarem a instrução probatória da exceção de incompetência e dos demais aspectos do litígio, para que seja, no final, proferida uma só decisão.

Observa-se, de outro lado, que todas as exceções vêm sendo argüidas como matéria preliminar de defesa, raramente sendo cumprido o disposto no art. 800 da CLT: "Apresentada a exceção de incompetência, abrir-se-á vista dos autos ao exceto, por 24 horas improrrogáveis, devendo a decisão ser proferida na primeira audiência ou sessão que se seguir".

Da mesma forma, inaplicável se acha o art. 802 da CLT: "Apresentada a exceção de suspeição, o juiz ou Tribunal designará audiência, dentro de 48 horas, para instrução e julgamento da exceção".

É outro exemplo a exigência de rol de testemunhas, contrariando-se, assim, o disposto no art. 825 da CLT: "As testemunhas comparecerão à audiência independentemente de notificação ou intimação. Parágrafo único. As que não comparecerem serão intimadas, "ex officio", ou a requerimento da parte, ficando sujeitas a condução coercitiva, além das penalidades do art. 730, caso, sem motivo justificado, não atendam à intimação".

Também está bastante alterada a forma pela qual os esclarecimentos do perito são prestados ao juiz. A CLT no art. 827, prevê os esclarecimentos prestados em audiência: "O juiz ou presidente poderá argüir os peritos compromissados ou os técnicos, e rubricará, para ser junto ao processo, o laudo que os primeiros tiverem apresentado. "Não obstante, o procedimento seguido é o dos quesitos suplementares para esclarecimento das dúvidas sobre o laudo pericial.

Note-se, ainda, que de acordo com a CLT (art. 834), "salvo nos casos previstos nesta Consolidação, a publicação das decisões e sua notificação aos litigantes, ou seus patronos, consideram-se realizadas nas próprias audiências em que forem as mesmas proferidas". Na prática as partes são intimadas da decisão por via postal, após o que passa a correr o prazo para recurso.

Finalmente, impraticável se acha também a regra geral so-

bre o efeito dos recursos trabalhistas, declarada no art. 899 da CLT: "Os recursos serão interpostos por simples petição e terão efeito meramente devolutivo, salvo as exceções previstas neste Título, permitida a execução provisória até a penhora."

É fácil ver que na pendência do recurso ordinário cabe execução provisória até penhora sempre que o juiz não atribuir expresso efeito suspensivo ao referido recurso. Na prática, dificilmente ao ordenar o processamento do recurso ordinário, o juiz define o efeito que a ele é atribuído.

9. Nesta altura cabe indagar qual seria a causa dessas modificações criando uma distância entre o processo legal e o processo real?

Mais de uma causa poderia ser apontada.

10. Primeira, a sobrecarga das pautas diárias de audiências, algumas incluindo cerca de 30 audiências numa Junta, número que não permite o estrito cumprimento das normas legais sem comprometimento total do desenvolvimento de todas as audiências previstas, dentre as quais encontram-se, em maior número, audiências iniciais, cerca de 5 ou 6 instruções e invariavelmente mais de 2 julgamentos.

Segunda, a complexidade crescente dos litígios trabalhistas com a existência de questões, tanto de direito material como de direito processual, que não podem ser de plano resolvidas pelo juiz em uma audiência.

Essa complexidade pode ser facilmente verificável.

Há dissídios nos quais o esclarecimento da matéria de fato depende de percuciente indagação de inúmeros aspectos, bastando citar as controvérsias sobre equiparação salarial nas quais, como é sabido, o juiz tem que confrontar o trabalho do reclamante com o do paradigma, ouvindo não só as partes mas diversas testemunhas sobre os diferentes pontos de confronto sobre a produtividade, a perfeição técnica, a identidade de funções etc. Também exigem a mesma análise percuciente os casos nos quais é discutida a existência ou não da relação de emprego para que o juiz possa declarar se o trabalhador é autônomo ou empregado, com o que enfrentará uma série de dados voltados para a configuração ou não da subordinação. Os critérios de que dispõe o juiz para definir pela subordinação ou não de uma relação de trabalho são conhecidamente vagos. A doutrina sequer apresenta uma suficiente conceituação de subordinação. Nessas condições, a tarefa judicial encontra dificuldades que não podem ser superadas com a simplicidade prevista pelo legislador para o processo sumaríssimo trabalhista. Acrescentem-se, ainda, os casos que são muitos comuns, da dispensa do empregado e nos quais é preciso

ver se houve ou não justa causa e que, igualmente, dependem de uma verificação minuciosa dos fatos e que embora às vezes não demande em maiores indagações, em outras vezes exige um trabalho lento de apuração de dados.

A complexidade dos litígios trabalhistas resulta não só das dificuldades das questões de fato, mas também das contravérsias que surgem em torno de questões de direito.

Bastam alguns poucos exemplos.

A competência da Justiça do Trabalho é matéria que vem passando por renovadas discussões, diante do aparecimento de casos nos quais a exegese do art. 142 da Constituição Federal vem sendo reapreciada. Com as novas cláusulas fixadas em sentenças normativas, em especial cláusulas assistenciais e quase previdenciárias, são hoje problemas conhecidos dos juizes as ações nas quais os sujeitos da relação processual não são empregados e empregadores, mas sindicatos e empresas, na cobrança, por aquele, de taxas assistenciais devidas por estas.

Outro problema novo e que também provoca discussões é o da legitimação para agir atribuída aos sindicatos nos dissídios individuais, para alguns como representante, para outros como substituto processual dos trabalhadores, alguns entendendo que dependendo de outorga de procuração, outros concluindo que o sindicato pode ingressar com ações individuais ainda que sem essa autorização. Leis, como a n.º 6.708, de 1979, deixam margem a confusões quanto à exata dimensão da presença do sindicato nos dissídios individuais, provocando divergências de interpretação que dificultam e retardam a solução dos processos trabalhistas.

A organização sindical brasileira, por outro lado, é constituída de tal forma que fica difícil a sua exata compreensão, quer quanto à natureza jurídica dos sindicatos, quer quanto aos tipos de sindicatos que podem existir, quer quanto ao sentido e amplitude que devem ser dados a institutos como "categoria profissional diferenciada", tudo de modo a implicar na aplicação de convenções coletivas e sentenças normativas. Uma grande empresa, atualmente, conforme o número de categorias diferenciadas com que se relacionar, terá que negociar com diversos sindicatos e a Justiça do Trabalho, por sua vez, terá que aplicar diversas convenções ou sentenças normativas do mesmo empregador.

Esses exemplos são suficientes para demonstrar a complexidade crescente das questões trabalhistas contrastando com a simplicidade originária do procedimento traçado pelo legislador para a solução dos dissídios individuais.

11. Não quer isso dizer que a simplificação é indesejável.

O processo trabalhista deve ser o mais simples de todos, não só pela condição econômica da maioria dos empregados, mas pela necessidade natural de dar solução aos problemas sociais que se apresentam seguidamente e que não comporta demora.

Todavia, o modelo de procedimento previsto pelo legislador não se coaduna com as dificuldades que foram apontadas sendo necessárias algumas adaptações.

A praxe da contestação escrita está praticamente consagrada e quando a força dos fatos constrói uma prática geral consentida por todos é sinal de que a experiência foi bem sucedida e deve merecer a atenção do legislador.

O reaparelhamento da Justiça do Trabalho é absolutamente inadiável, uma vez que a sociedade não aceita a demora na decisão dos processos trabalhistas e a falta de celeridade atua no sentido da diminuição da credibilidade da instituição.

Um esquema legal prevendo triagem nos casos se faz também imperativo, uma vez que muitas questões que vão às Juntas de Conciliação e Julgamento poderiam ser resolvidas antes do processo judicial caso a lei implantasse um sistema de representação dos trabalhadores na empresa com colegiados incumbidos de tentar a conciliação extra-judicial, pressuposto para a propositura da ação na Justiça do Trabalho.

A adoção de medidas de direito material, algumas já providenciadas pelo legislador, é outra necessidade urgente, dentre as quais uma série de técnicas que possam de algum modo impedir a dispensa arbitrária do trabalhador sem prejudicar a ruptura do contrato de trabalho por motivos técnicos, disciplinares, financeiros e econômicos.

A ampliação do número de Juntas em algumas localidades é outra providência que poderia colaborar para a maior celeridade dos processos.

Finalmente, o abandono da crescente influência dos modelos civilistas no processo do trabalho só será possível na medida em que a lei vier a ser reformulada, mantendo a estrutura básica da oralidade, mas admitindo a impossibilidade da sua plena aplicação numa sociedade de massas e de elevadíssimo índice de litigiosidade trabalhista, com o que a sobrecarga de processos para cada juiz sempre será a constante da vida rotineira da Justiça do Trabalho.