

Procedimento Sumaríssimo na Justiça do Trabalho^(*)

*Vicente José Malheiros da Fonseca^(**)*

1- O procedimento sumaríssimo.

O processo trabalhista deve ser informal, célere e gratuito, porque o salário tem natureza alimentar. Daí os princípios da oralidade (imedição entre parte e juiz, concentração dos atos, irrecorribilidade das decisões interlocutórias), do inquisitório sobre o dispositivo, da inversão do ônus da prova e da celeridade, sem prejuízo do devido processo legal, contraditório e ampla defesa (art. 5º, LV, da Constituição Federal).

A Justiça do Trabalho surgiu para contrapor-se ao processo comum, em regra formal, lento e oneroso. Os trabalhadores aspiravam a um juízo de equidade, não tradicional, enfim, alternativo e mais sensível aos ideais de uma justiça social.

A CLT já prevê um procedimento rápido para as questões trabalhistas, que influiu na instituição de procedimentos adotados na ação de alimentos, no rito sumário do Código de Processo Civil e nos Juizados Especiais (Lei nº 9.099, de 26.09.1995).

A Lei nº 5.584, de 1970, instituiu um processo trabalhista ainda mais célere, quanto às causas de valor não excedente a 2 salários mínimos São os processos de alçada das Juntas de Conciliação e Julgamento (atuais Varas do Trabalho), com "instância única", posto que da sentença proferida pelo órgão de 1º grau não cabe nenhum recurso para o Tribunal Regional, salvo se a questão versar sobre matéria constitucional. Na instrução do feito, é dispensável o resumo dos depoimentos, devendo constar da ata de audiência

^(*) *Resumo das exposições apresentadas no I Ciclo de Estudos sobre alterações na CLT (Procedimento Sumaríssimo e Comissões de Conciliação Prévia - Leis nºs 9 957 e 9 958, de 12 01 2000), promovido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região e Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 8ª Região (AMATRA), nos dias 27 e 28 de janeiro de 2000, e no Ciclo de Estudos sobre Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, promovido pelo mesmo Tribunal, no período de 10 de janeiro a 09 de março de 2001, em Belém (PA)*

^(**) *Juiz Togado do TRT da 8ª Região Professor de Direito Processual do Trabalho na Universidade da Amazônia (UNAMA)*

apenas a conclusão do juízo sobre a matéria de fato, o que pode acelerar bastante o procedimento.

O rito célere da CLT nem sempre é observado em todas as Regiões Trabalhistas. Como já existia, desde 1970, o rito ainda mais sumário, para causas de até 2 salários mínimos, creio que bastaria a elevação do valor da alçada. O legislador, porém, preferiu a forma superlativa do "sumaríssimo", fazendo algumas alterações (nem sempre melhores), para causas de até 40 salários mínimos.

Com o advento da Constituição Federal de 1988, discutiu-se sobre a constitucionalidade da Lei nº 5.584/70, mas prevaleceu a tese de sua compatibilidade com a Carta Magna (Enunciado nº 356, do TST). O art. 98 da Lei Fundamental diz que o Estado deve criar mecanismos capazes de solucionar conflitos de "menor complexidade e infrações penais de menor potencial ofensivo, mediante os procedimentos oral e sumaríssimo".

A Lei nº 9.957, de 12 de janeiro de 2000 (D.O.U. de 13.01.2000), estabeleceu o procedimento sumaríssimo na Justiça do Trabalho, relativamente aos dissídios individuais trabalhistas cujo valor não exceda a 40 vezes o salário mínimo, na data do ajuizamento da reclamação. A nova legislação, que acrescentou várias letras (de A até I) ao art. 852, uma letra (A) ao art. 897 e diversos parágrafos aos artigos 895 e 896, todos da CLT, entrou em vigor em 13.03.2000.

Nessa data, o TRT da 8ª Região, sob a minha Presidência, implantou, em caráter pioneiro, o sistema de reclamações líquidas, inclusive quando ajuizadas verbalmente pelo próprio trabalhador, no exercício do *jus postulandi*, e reduzidas a termo por servidor desta Justiça (arts. 791 e 840, § 2º, da CLT).

Foi, então, editado o Provimento nº 004, de 10.03.2000, que regulamenta a implementação do novo rito no âmbito da Oitava Região Trabalhista, com base no resultado de consulta realizada durante o I Ciclo de Estudos sobre o Procedimento Sumaríssimo, em parceria com a Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 8ª Região (AMATRA VIII), realizado nos dias 27 e 28 de janeiro de 2000. A matéria está publicada na *home page* do nosso Tribunal.

E oportuna a realização de mais um ciclo de estudos com a abordagem do tema

Estão excluídas do rito sumaríssimo as demandas em que forem parte a Administração Pública direta, autárquica e fundacional. Assim, a nova legislação aplica-se apenas aos particulares ou entidades privadas. Haveria aí um tratamento desigual inexplicável, que, aliás, é verificado em diversas outras normas processuais, ao estabelecerem prerrogativas as entidades públicas.

O fato de o Ministério Público do Trabalho funcionar no processo, como, por exemplo, na defesa dos direitos e interesses dos menores, incapazes e índios, não exclui a aplicação do procedimento sumaríssimo, se for o caso de dissídio individual que não exceda a 40 vezes o salário mínimo vigente na data do ajuizamento da reclamação.

2- A importância do procedimento sumaríssimo para o processo trabalhista.

Este tipo de procedimento é adotado em muitos outros países, considerando a necessidade de implementar o melhor acesso à justiça e a efetividade da prestação jurisdicional, especialmente em favor das pessoas humildes, pobres ou carentes, como são, regra geral, os trabalhadores, cujos interesses requerem soluções imediatas, simples e práticas. É bom frisar que esse rito e da essência do processo do trabalho, como já consta da velha CLT. Se o procedimento, previsto na legislação trabalhista, desde 1943, fosse bem aplicado, talvez nem houvesse necessidade de um "rito sumaríssimo" especial. Acontece que alguns juízes e advogados, sobretudo do sul do país, onde se concentra a maior quantidade de demanda, preferem aplicar, como rotina, o rito do processo comum, quando é certo que o CPC é apenas fonte subsidiária do processo trabalhista, e não o contrário. Essa prática parece-me equivocada. De qualquer modo, houve um certo avanço, porque a nova legislação traz alguns pontos positivos, capazes de acelerar o procedimento na Justiça do Trabalho, se bem aplicada a Lei nº 9.957/2000.

Dispõe, a nova lei, que os dissídios individuais, cujo valor não exceda a quarenta vezes o salário mínimo vigente na data do ajuizamento da reclamação, ficam submetidos ao procedimento sumaríssimo. A compreensão dessa norma nos leva a duas importantes conclusões: (1) somente a partir da vigência da Lei nº 9.957 (13.03.2000) haverá "procedimento sumaríssimo" na

Justiça do Trabalho de modo que os processos em curso não são apanhados pela nova legislação, e (2) não cabe aos litigantes a escolha do rito procedimental, uma vez que em todos os dissídios individuais de até 40 salários mínimos, na data do ajuizamento da reclamação, deveria ser adotado o procedimento sumaríssimo, salvo na única hipótese prevista naquele diploma legal ou seja, quando for parte na demanda a Administração Pública direta, autárquica e fundacional

Em virtude das alterações introduzidas na CLT, pela Lei nº 9.957/2000, doravante **todas** as reclamações trabalhistas devem apresentar pedido líquido, precisamente para que se defina o rito a ser adotado pela jurisdição especializada

Em consequência, **todos** os acordãos e sentenças que contiverem condenação devem ser proferidos em quantia líquida, o que constitui uma grande vantagem, porque evita o retardamento do processo em fase de liquidação ou execução

3- Dez pontos capazes de acelerar o processo do trabalho (decálogo).

Elaboramos um **decálogo** dos principais pontos capazes de contribuir para a celeridade processual trabalhista, dentre outros. Fazemos, então um breve comentário sobre esses dez pontos cardiais do procedimento sumaríssimo, especialmente quanto a sua tramitação no 1º grau

I - Pedido líquido:

A petição inicial deve conter valor líquido, da mesma forma que não se admitira sentença condenatória por quantia ilíquida, o que evita, às vezes uma longa discussão sobre o *quantum debeatui* (quantia líquida devida), em fase de liquidação, que precede a execução do julgado

A lei não distingue entre reclamação verbal ou escrita. Portanto, a exigência legal aplica-se tanto num como noutro caso. Assim, mesmo na hipótese em que a reclamação verbal for reduzida a termo pelo servidor da Justiça do Trabalho a inicial deve indicar o valor correspondente. Entendo que deve ser indicado o valor de cada parcela, e não apenas o valor global da demanda, embora o art. 840 § 1º da CLT não reproduza a regra do art. 282 inciso V, do CPC, que exige, no processo comum, a indicação do valor da

causa, na petição inicial. Todavia, agora e justamente o valor da reclamação que definiu o rito a ser adotado, a luz da nova legislação.

II - *Citação por edital:*

Diz, a lei, que não se fará citação por edital, incumbindo ao reclamante a correta indicação do nome e endereço do reclamado.

A eliminação do edital visaria agilizar o procedimento. Por isso, incumbiria ao reclamante a correta indicação do nome e endereço do reclamado para maior segurança do processo e garantia do direito de defesa do demandado. Diz, ainda, o § 1º do atual art. 852-B, da CLT, que se o reclamante não fizer pedido certo ou determinado e não indicar o valor correspondente, nem indicar o nome e endereço do reclamado, sofrerá a pena de *arquivamento* da reclamação e a condenação ao pagamento de custas sobre o valor da causa. É claro que poderá ficar isento das custas, se demonstrado o seu estado de miserabilidade jurídica, nos termos da legislação em vigor (art. 789, § 9º, da CLT, e Lei nº 7.115, de 29.08.1983).

Note-se, por outro lado, que a Lei nº 9.957/2000 não manda que o juiz determine ao reclamante que emende ou complete a petição inicial, no prazo de dez (10) dias, tal como previsto no art. 284, do CPC. Determina que, se não houver pedido certo ou determinado e a indicação do valor correspondente, do nome e endereço do reclamado, a reclamação deverá ser desde logo arquivada.

Nada impede, a meu ver, que o juiz, por medida de equidade e pedagogia, e considerando as peculiaridades regionais, possa conceder o prazo estabelecido no art. 284, do CPC, para que a inicial, escrita ou verbal reduzida a termo, seja emendada ou complementada, inclusive em face do princípio da instrumentalidade do processo.

Entendo ser possível a citação por edital, sobretudo em situações excepcionais, a critério do juiz, a fim de não afastar a jurisdição (art. 5º, LV, da CF). *A contrario sensu*, poderão ser beneficiados empregadores inescrupulosos que pretendam livrar-se da ação judicial. Ademais, uma leitura mais atenta do art. 852-B, II, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 9.957/2000, releva que não se fará citação por edital quando o reclamante tiver conhecimento da correta indicação do nome e endereço do reclamado. Caso contrário, seja admitida citação por edital, sob pena de privilegiar,

muitas vezes, o descumpridor de normas trabalhistas, como sub-empregados que desaparecem sem deixar notícias de seu paradeiro.

Nesse sentido, o Provimento nº 004/2000, até porque, em nossa Região, o edital, em regra, é publicado em 48 horas, gratuitamente, nos termos do art. 1.216, do CPC, daí porque se trata de prática compatível com o procedimento sumaríssimo.

III - Prazo máximo para designação da audiência e pauta especial:

A lei estabelece que a “apreciação” da reclamação deverá ocorrer no prazo máximo de 15 dias do seu ajuizamento, podendo constar de pauta especial, se necessário, de acordo com o movimento judiciário da Vara do Trabalho.

O prazo *máximo* de 15 dias, a que alude a lei, não é propriamente para a “apreciação” da reclamação ou prolação da sentença, mas para a designação da audiência inaugural. Pela CLT (parte final do *caput* do art. 841), o prazo *mínimo* para marcação da audiência é de cinco (5) dias. E, no procedimento sumaríssimo, a designação da audiência não pode ultrapassar de quinze (15) dias. Para tanto, a Vara do Trabalho poderá adotar, se necessário, “pauta especial”, de acordo com o movimento judiciário do órgão de 1º grau, observada sempre a distribuição igualitária de processos de rito sumaríssimo entre os juízes, especialmente nas localidades onde há mais de uma Vara Trabalhista. Se não forem dados os meios capazes de observar essa norma, será difícil, nas regiões de elevado índice de ações trabalhistas, o cumprimento da exigência legal. Mas com boa vontade e espírito público, creio que a prestação jurisdicional deve ser célere, pois esta é a principal característica do processo trabalhista.

Na 8ª Região, a pauta média para audiência inaugural, nas Varas do Trabalho, é de 20 dias. Deste modo, penso que não haverá dificuldade de atender a exigência da lei.

Devo registrar, por oportuno, que quando magistrado de 1º grau cheguei a adotar pauta de quase 50 processos diários, mediante o sistema de audiência una, de 8 às 18 horas, em Junta de Conciliação e Julgamento que recebia cerca de 5.000 processos novos anuais. Tudo depende, é claro, de método de trabalho e controle do serviço judiciário.

IV - Audiência única e funcionamento simultâneo do juiz substituto:

As demandas sujeitas a esse rito devem ser instruídas e julgadas em audiência única, sob a direção de “juiz presidente” ou substituto, que poderá ser convocado para atuar simultaneamente com o titular.

A CLT (art. 849) já estabelece que a audiência de instrução e julgamento, em regra, deve ser una. O § 7º do art. 852-H, da Consolidação, dispõe que “interrompida a audiência, o seu prosseguimento e a solução do processo dar-se-ão no prazo máximo de trinta (30) dias, *salvo motivo relevante justificado nos autos pelo juiz da causa*”. Em regra, o “motivo relevante” aparece, em ata de audiência, simplesmente registrado como “força maior” ou “por acúmulo de serviço”. Para maior transparência, é aconselhável que, em ambas as hipóteses, o juiz faça constar nos autos, de modo expresse, os motivos que teriam ensejado a configuração da *força maior* ou do *acúmulo de serviço*, com o registro, ainda que breve, dos fatos que justifiquem o prosseguimento da audiência e a solução do processo em prazo superior a trinta (30) dias.

A convocação *facultativa* do juiz substituto para funcionar simultaneamente com o juiz titular deve resultar de entendimento entre as duas autoridades judiciárias, sob a direção do segundo, nas Varas do Trabalho em que houver juiz substituto atuando de modo permanente, na condição de auxiliar do titular, como naquelas localidades de maior movimento judiciário, onde essa prática se justifique. O sistema de audiências simultâneas, uma presidida pelo juiz titular e outra dirigida pelo juiz substituto, é rotina na Justiça do Trabalho, precisamente para melhor atender aos jurisdicionados, em face do intenso movimento judiciário, sobretudo nos grandes centros urbanos.

V - Conciliação:

A tentativa de solução conciliatória poderá ser feita em qualquer fase da audiência

Aberta a sessão, o juiz deve esclarecer às partes sobre as vantagens do acordo. Para tanto, usará seus bons ofícios e persuasão no sentido de obter a solução amigável. Não exige a lei, porém, que a proposta de conciliação seja obrigatoriamente renovada antes da sentença, como consta da

segunda parte do art. 850, da CLT. Basta propor a conciliação no início da sessão, embora se deva sempre tentar o acordo em qualquer fase da audiência.

VI - Registros na ata de audiência:

Na ata de audiência serão registrados resumidamente apenas os atos essenciais, as afirmações fundamentais das partes e as informações úteis à solução da causa trazidas pela prova testemunhal, sem necessidade de registros inúteis.

Tais registros serão feitos sob o ditado e a critério prudente do juiz que dirige o processo. Registros inúteis são incompatíveis com o rito sumaríssimo. Neste particular, deve, o magistrado, ter o cuidado de dosar entre o ideal de celeridade processual e as garantias do devido processo legal, do contraditório e do direito de ampla defesa. Em suma, a utilização do mínimo de meios processuais para alcançar o máximo de eficiência e justiça, de modo rápido, seguro e transparente.

VII - Concentração dos atos:

À luz da legislação, serão decididos, de plano, todos os incidentes e exceções que possam interferir no prosseguimento da audiência e do processo, de modo que as demais questões serão somente apreciadas na sentença.

O preceito atende ao propósito de celeridade processual, sem necessidade de suspender o processo a cada incidente, nem mesmo quando forem opostas exceções, as quais, em regra, provocam a suspensão do feito, no procedimento comum, e causam o retardamento na apreciação do mérito da causa. No entanto, creio que, em caso de exceção de suspeição, será inevitável a suspensão do processo, que somente prosseguirá após a sua apreciação. Se a jurisdição for exercida por juiz singular, a exceção de suspeição deverá ser julgada por outro magistrado em atuação no mesmo órgão de 1º grau, ou convocado para decidir o incidente, à luz do art. 802, da CLT, e dos princípios éticos.

VIII - Testemunhas:

Cada parte poderá apresentar até o máximo de 2 testemunhas, que comparecerão à audiência de instrução e julgamento independentemente

de intimação, e todas as provas serão produzidas na audiência de instrução e julgamento, ainda que não requeridas previamente.

Enquanto no processo trabalhista ordinário, cada parte poderá apresentar até o máximo de 3 testemunhas (no inquérito judicial, até 6), no procedimento sumaríssimo, cada litigante não pode trazer mais do que 2 testemunhas, o que reduz o tempo de instrução do feito, sem maiores prejuízos aos seus interesses. Melhor a qualidade do que a quantidade de provas.

As testemunhas devem comparecer à audiência de instrução e julgamento independentemente de intimação, apresentadas espontaneamente pelas partes, tal como já prevê o art. 845, da CLT. Somente em caráter excepcional, o juiz deferirá a intimação de testemunha que deixar de comparecer à audiência. Essa exceção aplica-se quando a parte comprovar que a testemunha foi convidada e não atendeu ao convite. A comprovação depende de cada caso concreto, mas é aconselhável que seja feita por escrito, com aviso de recebimento. Se a testemunha, intimada, não comparecer, o juiz *poderá* determinar sua imediata condução coercitiva. Note-se que se trata de uma faculdade (e não uma obrigação) conferida ao juiz, que certamente sopesará as circunstâncias da causa. Como a lei não cuida das espécies de intimação, admite-se a ouvida da testemunha por carta precatória, quando, por residir em outra jurisdição, não puder ser apresentada espontaneamente pela parte.

IX - Documentos e demais provas:

Sobre os documentos apresentados por uma das partes manifestar-se-á *imediatamente* a parte contrária, sem interrupção da audiência, salvo absoluta impossibilidade, a critério do juiz. Esta ressalva não consta da Lei nº 9.099/95 (art. 29, parágrafo único).

Todas as provas serão produzidas na audiência de instrução e julgamento, ainda que não requeridas previamente, diz a lei. Também aqui prevalece o princípio da concentração dos atos, em consonância com o desiderato de atender a celeridade processual.

Quanto à manifestação *imediate* sobre os documentos, a Lei nº 9.957/2000 resolve uma questão omitida pela CLT, o que tem levado alguns juízes a aplicar sistematicamente, mas, a meu ver, de modo equivocado, o art.

398, do CPC, que concede a outra parte o prazo de cinco (5) dias, ou “ate a proxima audiência”, para falar sobre documento juntado pelo litigante. Agora, no procedimento sumarissimo, o adiamento da audiência, para que a parte se pronuncie sobre documentos, somente deve ser deferido quando for absolutamente impossivel a sua manifestação imediata, na mesma sessão, a criterio da autoridade judicial.

A prova pericial somente sera produzida quando houver necessidade, por força das circunstâncias faticas ou por imposição legal. Neste caso, o juiz deve, desde logo, nomear o perito, fixar o prazo para a realização do exame tecnico e entrega do laudo e, ainda, estabelecer o objeto da pericia. Podem, as partes, formular quesitos e indicar assistentes técnicos, para assegurar-lhes o direito de ampla defesa, certamente no prazo assinado pelo juiz. Parece razoavel o prazo de cinco (5) dias, contados da intimação do despacho de nomeação do perito, estabelecido no § 1º do art 421, do CPC. A vedação para indicação de assistente técnico, constante do projeto de lei, aprovado no Congresso Nacional, foi vetada, em boa hora, pelo Presidente da Republica. Diz, a lei, que as partes serão intimadas a manifestar-se sobre o laudo pericial, no prazo comum de cinco (5) dias.

X - Sentença:

A sentença mencionará os elementos de convicção do juizo, tão-somente com resumo dos fatos relevantes ocorridos em audiência, ficando, porem, dispensado o relatório, e as partes serão intimadas da sentença na propria audiência em que for proferida.

Tudo indica que a legislação partiu do pressuposto de que a audiência sera una, com instrução e julgamento de uma so assentada. Quando, porem, houver seccionamento da audiência, em mais de uma data, talvez seja aconselhavel o relatório da sentença, a criterio do juiz.

A intimação da sentença é realizada do mesmo modo regulado pelo art 852, da CLT, há muito adotado na 8ª Região. Como se sabe, a jurisprudência do E. TST não acolhia esta prática. Finalmente, foi editado o Enunciado nº 197, segundo o qual “o prazo para recurso da parte que, intimada, não comparecer à audiência em prosseguimento para a prolação da sentença, conta-se de sua publicação”. Por isso, as partes serão intimadas da sentença na propria audiência em que for proferida, sem necessidade de expedição de nova intimação, salvo, por evidente, nos seguintes casos: revela

da parte reclamada (parte final do art 852, da CLT), se a ata de audiência de julgamento não for juntada no prazo de 48 horas (art 851, § 2º, da CLT), ou se a parte não estiver presente na data de encerramento da instrução, quando for designada a publicação da sentença

Devo esclarecer que, não obstante tenha sido vetado o preceito que dispunha sobre a inadmissibilidade de *sentença condenatória por quantia ilíquida* (§ 2º do art 852-I, da CLT, do projeto de lei aprovado no Congresso Nacional), deve prevalecer o princípio segundo o qual *é vedado ao juiz proferir sentença ilíquida quando o autor tiver formulado pedido certo*, consoante se infere do parágrafo único do art 459, do CPC, aplicável na Justiça do Trabalho, com muito mais razão, porque perfeitamente compatível com o espírito do processo trabalhista (art 769, da CLT)

Se o art 852-B, inciso I, acrescentado pela Lei nº 9 957/2000, exige o pedido certo ou determinado e a indicação do valor correspondente, o juiz também deve proferir sentença líquida, sem prejuízo do veto presidencial. A norma, que, *alias*, reproduz o disposto no parágrafo único do art 38, da Lei nº 9 099/95, aplica-se também as decisões proferidas pelos Tribunais

Esse procedimento vem sendo utilizado, na 8ª Região, mesmo para os processos de rito ordinário, com o objetivo de agilizar a prestação jurisdicional

4- Contestação, reconvenção e razões finais.

É interessante observar que a nova lei é omissa quanto a *resposta* da parte reclamada. Trata-se de um descuido do legislador. O juiz, contudo, deve assegurar o direito de defesa ao demandado, a luz da Constituição (art 5º, LV). Nesse caso, aplica-se a regra do art 847, da CLT, que garante ao reclamado o prazo de vinte minutos para aduzir sua defesa, se não houver acordo, uma vez que deve prevalecer a visão de conjunto das normas processuais trabalhistas

Todavia, entendo que no procedimento sumaríssimo não cabem as *razões finais*. Em primeiro lugar, porque a própria CLT (art 850) considera *facultativa* essa manifestação, após terminada a instrução. Em segundo lugar, porque essa interpretação não colide com o direito de ampla defesa. Em terceiro lugar, porque esse é o critério também adotado pela Lei nº 9 099/95,

que dispõe sobre os Juizados Especiais, e que serviu de modelo para a Lei nº 9 957/2000

Parece, então, não haver dúvida de que, omissa a CLT, a principal fonte subsidiária do procedimento sumaríssimo deve ser a Lei nº 9 099/95, desde que haja a necessária compatibilidade (art 769, da Consolidação)

Por isso, não se admitira no procedimento sumaríssimo, por exemplo, a *reconvenção*, tampouco qualquer forma de intervenção de terceiro, nem de assistência, mas apenas o *litisconsórcio* (arts 10 e 31, da Lei nº 9 099/95) Cabe apenas o *pedido contraposto*, a luz do art 31 da Lei nº 9 099/95 Mas não o inquerito judicial para apuração de falta grave de trabalhador estavel, porque incompatível como o rito sumaríssimo, a começar pelo numero de testemunhas (6, no inquerito, cf art 821/CLT)

5- Abordagens críticas.

Na 8ª Região, em especial, o procedimento perante os órgãos de 1º grau e bastante rapido, na fase de conhecimento (da reclamação ate a sentença) Diversos pontos, indicados no item anterior, como novidade, ja são, ha muito, praticados, pelo menos na 8ª Região Aqui, o prazo medio entre o ajuizamento da ação e a data da audiência e em torno de 20 dias (ha casos de 7 dias) talvez o mais reduzido no territorio nacional Todavia, entendo que a grande contribuição da Lei nº 9 957/2000, não so nesta Região como em todo o Brasil, sera o fortalecimento dos órgãos de primeiro grau

E claro que seria desejavel que não tivesse sido vetado o dispositivo que restringia a admissibilidade de recurso ordinario apenas aos casos de violação literal da lei, contrariedade a sumula de jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho ou violação direta da Constituição da Republica, alem de proibir o recurso adesivo (art 895, § 1º, da CLT, do projeto de lei aprovado no Congresso Nacional)

Não fosse o veto presidencial - sobre o qual tecerei mais alguns comentarios posteriormente - o recurso ordinario seria incabível para o reexame de questões que tratassem unicamente sobre materia de fato (vinculo de emprego, motivo da dispensa, horas extras, pagamento de salario etc) Recordemos que a Lei nº 5 584/70, de modo mais drastico, somente admite recurso para reapreciação de materia constitucional

Pois bem Como no projeto, aprovado pelo Congresso Nacional, não caberia recurso quanto a matéria de fato, a tendência seria, então, que a sentença, proferida em única instância, transitasse em julgado mais rapidamente, permitindo, portanto, a sua execução, em caso de não cumprimento espontâneo da eventual condenação Atualmente, estariam nessa situação as reclamações até o valor de R\$-7 200,00 (40 salários mínimos), que significa um percentual expressivo das demandas trabalhistas (em algumas localidades, mais de 70% das ações trabalhistas ajuizadas)

Mais do que nunca, e necessário, a meu ver, enxugar o sistema recursal trabalhista, reduzindo o número de recursos, exigindo requisitos mais drásticos e impondo sanções rigorosas aos litigantes da má-fé, que se utilizem do processo para a prática de atos protelatórios, por exemplo

Quanto a fase de execução, há mais de 20 anos que venho propondo a criação de um Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas, nos moldes do *Fondo de Garantia Salarial*, que existe na Espanha, finalmente incluído nos últimos relatórios da Reforma do Poder Judiciário que tramita no Congresso Nacional

6- Nova mentalidade para advogados, trabalhadores e empregadores.

Penso que, no mínimo, deveria haver uma mudança de mentalidade Afinal, o processo é mero instrumento ou meio para a realização da justiça, tão longe ainda dos mais fracos e excluídos, como a imensa maioria dos trabalhadores brasileiros Aos advogados, creio que incumbe a permanente colaboração na administração da justiça Aos trabalhadores e empregadores, o benefício de uma nova legislação que estabelece um rito ainda mais rápido para a solução dos conflitos trabalhistas

Observe-se que, pelo novo procedimento, o juiz dirigirá o processo com liberdade para determinar as provas a serem produzidas, considerado o ônus probatório de cada litigante, podendo limitar ou excluir as que considerar excessivas, impertinentes ou protelatórias, bem como para apreciar-las e dar especial valor às regras de experiência comum ou técnica Além disso, o juízo adotará em cada caso a decisão que reputar mais justa e equânime, atendendo aos fins sociais da lei e às exigências do bem comum Isso tudo torna mais moderno, informal e eficaz o processo do trabalho Partes e advogados devem se adaptar a essa mudança

7- Considerações genericas sobre os recursos no procedimento sumaríssimo.

Pelo projeto aprovado no Congresso Nacional, nas reclamações sujeitas ao procedimento sumaríssimo, o recurso ordinario somente seria cabivel por violação literal da lei, contrariedade a sumula de jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho ou violação direta da Constituição da Republica, não se admitindo recursos adesivos

Todavia, esse dispositivo foi vetado pelo Presidente da Republica Segundo as razões do veto presidencial, “não seria conveniente manter a regra insculpida no inciso I do § 1º do art 895, que contem severa limitação do acesso da parte ao duplo grau de jurisdição, maxime quando ja se esta restringindo o acesso ao Tribunal Superior do Trabalho” (Mensagem nº 75 de 12 01 2000 - D O U de 13 01 2000)

Ora, a Lei nº 5 584/70, declarada constitucional pela Suprema Corte Trabalhista (Enunciado nº 356, do TST), somente admite qualquer recurso em caso de violação a Constituição Federal

De pouco adianta instituir um “procedimento sumaríssimo” apenas para valer na primeira instância, quando e certo que, aberta livremente a possibilidade de reexame da materia de fato, por via de apelo ao Tribunal Regional do Trabalho, restara comprometido, especialmente nas regiões de grande movimento judiciario trabalhista, o proposito de proporcionar aos trabalhadores a solução mais rapida das demandas de valor não superior a 40 salarios minimos

Afinal de contas, impor restrição ao recurso ordinario não significa vedar o direito da parte ao duplo grau de jurisdição

A consequência pratica do equivocado veto presidencial, no particular, podera ser a demora no julgamento dos recursos ordinarios perante os TRTs mais sobrecarregados de processos - precisamente onde reside o maior indice de demandas trabalhistas -, ainda que se trate de reclamação de menor complexidade e de reduzido valor econômico

Adianto que esse não e propriamente o caso do TRT da 8ª Região, onde a celeridade e observada nos primeiro e segundo graus de jurisdição Aqui, os acordãos são, em regra, assinados na propria sessão de

juízo, e a respectiva publicação no Diário Oficial ocorre em 48 horas. Mas isso não ocorre, por exemplo, nos grandes centros do país, como Rio de Janeiro, São Paulo, Belo Horizonte ou Porto Alegre.

De qualquer modo, diz a Lei nº 9.957/2000 que o recurso será imediatamente distribuído, uma vez recebido no Tribunal, devendo o relator liberá-lo no prazo de dez dias, e a Secretaria do Tribunal ou Turma colocá-lo imediatamente em pauta para julgamento, sem revisor.

Outra novidade é que haverá parecer oral do representante do Ministério Público presente à sessão de julgamento, se este entender necessário o parecer, com registro na certidão.

Dispõe, ainda, a Lei nº 9.957/2000 que o acórdão (decisão do Tribunal) consistirá unicamente na certidão de julgamento, com a indicação suficiente do processo e parte dispositiva, e das razões de decidir do voto prevalente. Portanto, é dispensada a lavratura do acórdão, inclusive no julgamento de eventuais embargos de declaração. Na certidão de julgamento constarão, de modo conciso, as razões do decisório recursal.

Se a sentença for confirmada pelos próprios fundamentos, a simples certidão de julgamento, registrando tal circunstância, servirá de acórdão, sem necessidade de nova fundamentação.

Creio que esse procedimento também deve ser observado perante o TST e o STF.

Mas há outras inovações. Por exemplo, os tribunais regionais, divididos em turmas, poderão designar turma (especial) para o julgamento dos recursos ordinários interpostos das sentenças prolatadas nas demandas sujeitas ao procedimento sumaríssimo.

Quanto à possibilidade de apelo ao TST, estabelece a lei que o recurso de revista somente será admitido se a decisão do TRT estiver em contrariedade à súmula de jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho e houver violação direta da Constituição da República.

No procedimento sumaríssimo não cabe recurso de revista por violação de lei ou por divergência jurisdicional, como ocorre no processo trabalhista ordinário (art. 896, da CLT). Desse modo, a súmula de

jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho foi considerada em nível superior à lei, para efeito de recurso de revista, no procedimento sumaríssimo.

8- Embargos de declaração e erros materiais.

Algumas modificações ainda foram estabelecidas para os **embargos de declaração**. Estes caberão da sentença ou acórdão, no prazo de 5 dias, devendo seu julgamento ocorrer na primeira audiência ou sessão subsequente e a sua apresentação registrada na certidão, admitido efeito modificativo da decisão nos casos de omissão e contradição no julgado "e manifesto equívoco no exame dos pressupostos extrínsecos do recurso" (neste último ponto, uma inovação relevante).

Assim, os embargos declaratórios continuam cabendo nos casos de omissão, contradição ou obscuridade na decisão. Admite-se, entretanto, que seja imprimido *efeito modificativo* apenas nos casos de omissão e contradição do julgado e ainda quando houver manifesto equívoco no exame dos pressupostos extrínsecos do recurso. A hipótese de obscuridade não acarreta o efeito modificativo.

Para melhor entendimento da expressão "*pressupostos extrínsecos do recurso*", parece recomendável tomar como paradigma o entendimento consagrado no Enunciado nº 353, do TST (que fez a revisão dos enunciados 195 e 335). Diz aquele verbete da súmula da jurisprudência uniforme do TST que "não cabem embargos para a Seção de Dissídios Individuais contra a decisão de Turma proferida em Agravo de Instrumento e em Agravo Regimental, *salvo para reexame dos pressupostos extrínsecos dos Agravos ou da Revista respectiva*". Cumpre lembrar que nos agravos de instrumento e regimental são apreciadas matérias que não dizem respeito, de modo direto, ao mérito da causa. O agravo de instrumento no processo trabalhista, por exemplo, tem a única finalidade de destrancar outro recurso cujo seguimento fora denegado pela instância inferior. Entretanto, às vezes, as alegações, nos embargos declaratórios, referem-se aos pressupostos dos próprios agravos ou do recurso de revista. Nesta hipótese, então, a Lei nº 9.957/2000 admitiu o efeito modificativo da decisão, não só nos casos de omissão e contradição no julgado, mas também quando houver "manifesto equívoco no exame dos pressupostos extrínsecos do recurso". Como disse, não cabe o efeito modificativo em caso de obscuridade na decisão.

A primeira vista, poderia parecer que a lei não teria cuidado do caso de *obscuridade* do julgado. Não é assim, como procuramos demonstrar. No mínimo, a matéria comportaria a aplicação analógica do CPC, uma vez que não se pode admitir uma decisão obscura, sob pena de acarretar serios problemas na sua interpretação, especialmente na fase de execução, se for o caso.

A novidade é que, no procedimento sumaríssimo, os embargos de declaração ainda são cabíveis nas situações em que houver erro (*equivoco*) na apreciação dos pressupostos recursais do próprio apelo que estiver em julgamento, sem necessidade de interposição de novo recurso para a instância superior.

Essa prática evita o retardamento processual e permite solucionar, de modo prático, casos que dependem de providências rápidas e eficazes. O lapso, porventura constatado, pode ser tanto no caso de conhecimento como na hipótese de não conhecimento do recurso. Demonstrado, numa ou noutra situação, que houve manifesto equívoco no exame dos pressupostos recursais, relativos ao próprio apelo posto em julgamento, poderá a parte valer-se também dos embargos declaratórios para corrigir o erro. Não com fundamento em omissão, contradição ou obscuridade, mas com base em manifesto erro de exame dos pressupostos recursais do próprio apelo, conhecido ou não. Não cabem embargos de declaração quando o equívoco não for manifesto.

Ao recorrente caberá demonstrar esta evidência. E também não cabem embargos de declaração quando não se tratar de pressuposto extrínseco do recurso em exame, mas de pressuposto da *ação medida ou recurso principal*, nos termos do Enunciado nº 353, do TST.

Cumpra-se observar que a possibilidade de obter efeito modificativo, por via de embargos declaratórios, somente se aplica no caso de “*decisão*”, que contenha omissão, contradição e manifesto equívoco no exame dos pressupostos extrínsecos do recurso. Não cabem, portanto, embargos declaratórios contra mero “*despacho*”. Assim, não há de se falar em preclusão se a parte deixar de opor embargos de declaração, com o objetivo de imprimir efeito modificativo de despacho denegatório de seguimento a recurso, sob alegação de que houve omissão, contradição e equívoco no exame dos pressupostos extrínsecos do apelo.

O litigante, nesse caso, pode valer-se do agravo de instrumento, que, como se sabe, permite ainda ao juízo *a quo* “reformular” o despacho de trancamento do recurso, se se convencer de que o agravante tem razão.

Por fim, os erros materiais poderão ser corrigidos de ofício ou a requerimento de qualquer das partes, como já prevê o art. 833, da CLT.

Os dispositivos que cuidam dos embargos de declaração e erros materiais aplicam-se não apenas aos processos de rito sumaríssimo, mas a qualquer processo trabalhista.

9- Ligeiro comparativo entre o procedimento sumaríssimo na Justiça do Trabalho e na Justiça Comum.

O procedimento sumaríssimo, na Justiça do Trabalho, apresenta alguns avanços, mas ainda precisa ser aperfeiçoado, sobretudo nas fases de recurso e de execução.

Observe-se que, enquanto no juizado especial da justiça comum, o recurso é julgado por uma turma composta por três (3) juizes togados, em exercício no primeiro grau de jurisdição, reunidos na sede do Juizado (art. 41, § 1º, da Lei nº 9.099/95), na Justiça do Trabalho, o recurso em processo sujeito ao rito sumaríssimo continuará sendo apreciado pelo Tribunal, órgão de segundo grau de jurisdição, embora nos TRTs, divididos em turmas, possa ser designada turma especial para o julgamento desses casos, como vimos.

Vale observar, ainda, que no juizado especial da justiça comum não se admite ação rescisória (art. 59 da Lei nº 9.099/95), tal como ocorria nos primórdios do processo trabalhista (Súmula nº 338, do STF). Embora a nova legislação que cuida do procedimento sumaríssimo, no âmbito da Justiça do Trabalho, seja omissa a respeito dessa matéria, creio que prevalecerá a tese do cabimento da rescisória, nas hipóteses legais, pela aplicação subsidiária da CLT (art. 836).

Pelo menos num aspecto, o atual CPC parece ser mais avançado. Refiro-me ao disposto em seu art. 279, com a redação conferida pela Lei nº 9.245, de 26.12.1996, que estabelece que os atos probatórios realizados em audiência poderão ser documentados mediante taquigrafia, estenotipia "ou outro método hábil de documentação", fazendo-se a respectiva

transcrição apenas se o juiz determinar. De qualquer modo, esse moderno dispositivo poderá ser aplicado, subsidiariamente, no processo trabalhista, por força do art. 769, do CPC.

Segundo a imprensa, o juiz Tasso de Castro Luston, da 1ª Vara Criminal de Vila Velha (ES), usou da Internet para interrogatórios de presos à distância. Esse método já havia sido utilizado pelo juiz Edison Aparecido Brandão, há alguns anos antes. Bem que, no procedimento sumaríssimo, as audiências poderiam ser gravadas ou filmadas, desde que haja condições materiais para tanto. Sou adepto da modernização do Judiciário, para melhor exercer a sua atividade, com transparência, rapidez e justiça.

10- Expectativa quanto ao novo procedimento e outras considerações sobre os vetos presidenciais.

Suponho que o rito sumaríssimo pode funcionar de modo positivo em todos os graus de jurisdição trabalhista, pelos motivos já expostos, se bem aplicada a Lei nº 9.957/2000, em que pesem os vetos do Presidente da República.

Como disse, foram inadequados os vetos presidenciais, notadamente na parte que afastou a possibilidade de interposição de recurso ordinário apenas quando houvesse violação de lei, contrariedade à súmula do TST e ofensa à Constituição Federal, conforme o projeto aprovado no Congresso Nacional, e não para o reexame de matéria de fato.

Como já frisei, injustificável também foi o veto relativo à regra que dispunha sobre a inadmissibilidade de sentença condenatória por quantia ilíquida, dado que um dos pontos de estrangulamento do processo trabalhista é justamente a fase de liquidação de sentença, que pode demorar vários meses e até anos.

Por outro lado, nas razões do veto consta que a exigência de sentença líquida “poderá, na prática, atrasar a prolação das sentenças, já que se impõe ao juiz a obrigação de elaborar cálculos, o que nem sempre é simples de se realizar em audiência”. Por isso, - prossegue a Mensagem nº 75 - “seria prudente vetar o dispositivo em relevo, já que a liquidação por simples cálculo se dará na fase de execução da sentença, que, aliás, poderá sofrer modificações na fase recursal”.

Acontece que é melhor atrasar a prolação da sentença por alguns dias e proferir uma decisão líquida, do que editar uma sentença condenatória ilíquida, que dependa de uma longa fase de liquidação, com novos debates para apurar o *quantum debeatur*.

Quanto à elaboração de cálculos, os recursos oferecidos pela avançada tecnologia podem proporcionar a liquidação sem grandes dificuldades, aos juizes de qualquer grau de jurisdição. Basta apenas a necessária adaptação aos métodos da informática, sem preconceitos ou receios, com o assessoramento técnico adequado. A prática de proferir sentenças ilíquidas torna oneroso e lento o processo, ainda mais porque em algumas regiões, como no sul do país, existem profissionais autônomos que se especializaram em elaborar cálculos trabalhistas, quando é certo que, hoje, estão ao alcance dos advogados e magistrados (que dispõem de auxiliares competentes) programas e métodos - que evidentemente ainda podem ser aperfeiçoados - capazes de permitir a formulação de petições e sentenças líquidas, sem necessidade de onerar as partes com o pagamento de honorários periciais.

Na 8ª Região, essa metodologia está cada vez mais se aperfeiçoando.

Num ponto, o veto presidencial poderia ser considerado adequado. Refiro-me à parte final do § 5º do art. 852-H do projeto de lei, que, facultando às partes, no prazo comum de setenta e duas horas, a apresentação de quesitos, vedara a indicação de assistente técnico. De fato, "o prazo de 72 horas para apresentação de quesitos pode, em alguns casos, ser excessivo, já que tal ato processual poderá ser praticado na própria audiência, como de resto todos os demais, ou em prazo inferior a 72 horas, segundo o prudente critério do juiz. Ademais, em homenagem ao princípio da ampla defesa, não se justifica a vedação de indicação de assistente técnico, que em nada atrasa a prova pericial, pois seu laudo deve ser apresentado no mesmo prazo dado ao perito do juízo" (Mensagem nº 75).

Por fim, entendo excessivo o cabimento do recurso de revista, mesmo com as restrições da nova legislação. Acho que melhor seria limitar a possibilidade de apelo ao TST apenas quando houvesse violação direta e literal à Constituição Federal, na forma preconizada pela Lei nº 5.584/70, e não ao caso de contrariedade à súmula de jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho, porque, com essa abertura, haverá, por certo, meios

indiretos de contornar o ideal de solução urgente para processos de menor complexidade e reduzido valor econômico, com a multiplicação de repetidos recursos às instâncias superiores, e, por conseguinte, manifesto prejuízo aos propósitos da prestação jurisdicional mais efetiva, acessível e célere.

11 - A Lei nº 9.957/2000 e a Lei nº 5.584/1970 (*compatibilidade*).

Entendo que a Lei nº 9.957/2000, que trata do procedimento sumaríssimo, não revogou a Lei nº 5.584/70.

Na verdade, o verdadeiro rito "sumaríssimo" é o da Lei nº 5.584/70, que, por exemplo, dispensa o registro de depoimentos e somente admite recurso em matéria constitucional.

Penso que ficou bastante comprometido o rito sumaríssimo preconizado na Lei nº 9.957/2000, em virtude dos vetos presidenciais, que atingiram pontos relevantes do projeto de lei aprovado no Congresso Nacional, desfigurando seus pontos essenciais. Com efeito, os vetos alcançaram justamente dois "calcanhares de Aquiles" do processo trabalhista: a fase preparatória da execução (liquidação de sentença) e a fase recursal. Parece coisa arquetetada.

Observe-se que, com o veto, a nova lei já não trata da obrigatoriedade de sentença condenatória líquida. Isto, porém, a meu ver, ainda pode ser remediado, à luz do parágrafo único do art. 459 do CPC, eis que o demandante deve apresentar pedido líquido. Por outro lado, o veto presidencial eliminou as restrições para o recurso ordinário, que, portanto, caberá em qualquer situação (matéria de fato, por exemplo), e não apenas em casos de violação de lei, de súmula do TST e da Constituição Federal, conforme proposto pelo Parlamento.

Pois bem. A razão maior da Lei nº 5.584/70 é não permitir recurso das decisões de primeiro grau (antigas JCs, hoje Varas do Trabalho), para demandas de valor não superior a 2 salários mínimos, *salvo matéria constitucional*. Ora, esta circunstância (não só o valor da causa, mas também a *matéria* questionada) é que diferencia os dois procedimentos. No caso da Lei nº 9.957/2000, cabe recurso em qualquer situação. Nem o projeto de lei do rito sumaríssimo havia limitado a admissibilidade recursal apenas à matéria constitucional.

O rito da Lei nº 5.584/70 fortalece, ainda mais, as decisões de 1º grau, que são recorríveis apenas quando houver discussão sobre matéria de natureza constitucional.

No procedimento da Lei nº 5.584/70 ainda há outras características: é o titular da Vara do Trabalho que fixa o valor da causa para determinação da alçada; e esse valor pode ser impugnado nas razões finais e objeto de pedido de revisão ao Presidente do Tribunal Regional (art. 2º e §§ 1º e 2º). Ora, esse rito não é adotado pela Lei nº 9.957/2000.

Assim, temos hoje (melhor: a partir de 13.03.2000), 3 ritos, todos sumários: o *ordinário* (da CLT); o "sumaríssimo" (da Lei nº 5.574/70, conhecido como procedimento de *alçada das Varas do Trabalho*); e o da Lei nº 9.957/2000, chamado de sumaríssimo, mas que prefiro chamar de *especial*, aplicável às causas de até 40 salários mínimos.

Talvez seja melhor agrupar deste modo:

- (1) causas até 2 salários mínimos (rito da Lei nº 5.584/70);
- (2) causas de mais de 2 salários mínimos e até 40 salários mínimos (rito da Lei nº 9.957/2000); e
- (3) causas de mais de 40 salários mínimos (rito da CLT).

Isso não constitui surpresa, eis que o processo comum também adota pluralidade de ritos

12- O procedimento sumaríssimo atingirá principalmente os assalariados de menor poder aquisitivo? Há algum cunho social na nova lei?

Creio que sim. Os principais beneficiados serão, sem dúvida, os trabalhadores de menor poder aquisitivo, daí o elevado cunho social da nova lei, considerando as circunstâncias antes declaradas.

Não obstante a necessidade dos aperfeiçoamentos sugeridos, especialmente quanto à conveniência de proferir sentenças líquidas, e apesar do veto presidencial que excluiu as restrições para o recurso ordinário - o que, enfim, também pode beneficiar o trabalhador que desejar o reexame de

matéria de fato perante o TRT -, acredito que é oportuno conclamar todos os operadores do direito (juizes, advogados e membros do Ministério Público), no sentido de que retomemos o espírito do processo trabalhista, que se caracteriza por ser informal, célere e gratuito, nos moldes em que foi e é concebido, tal como apregoava o Ministro Orlando Teixeira da Costa, a fim de serem realmente cumpridos os ideais de uma autêntica justiça social.

Em suma, o procedimento sumaríssimo, na Justiça do Trabalho, apresenta alguns avanços, especialmente quanto à exigência de pedido líquido, que sugere a prolação de sentenças líquidas, mas ainda precisa ser aperfeiçoado, sobretudo nas fases de recurso e de execução.