

## O PRINCÍPIO DA ORALIDADE NO PROCESSO DO TRABALHO.

Muitos dos problemas por que tem passado o processo do trabalho foram provocados por uma postura de tentar resolver as questões processuais sob a ótica da praticidade. Esse modo de fazer atuar o processo - o da praticidade - possui dois problemas principais.

Primeiro, que a visão prática de um pode não ser a de outro e a consequência disso foi que, na ausência de uma teoria consistente, o procedimento trabalhista deixou de atender ao seu principal objetivo, que é estabelecer uma previsibilidade da atuação dos sujeitos do processo. O que se vê, hoje em dia, é que não existe um procedimento trabalhista, mas o procedimento do juiz. A angústia que aflige os advogados não é aprender o procedimento trabalhista como conceito, mas conhecer o procedimento de cada Juiz, mais especificamente, do juiz que está atuando na Vara, em momento determinado.

Cabe destacar, entretanto: esse problema não foi criado pelos juízes do trabalho. Os juízes, sob este aspecto, são tão vítimas quanto os advogados. Ora, os juízes não podem deixar de cumprir o seu dever de dar andamento aos feitos. Precisam ir adiante e o fazem de acordo com os seus convencimentos. O problema da diversidade dos procedimentos foi gerado pela falta de uma teoria doutrinária processual trabalhista consistente e prevalecente, embasada na teoria geral do processo.

Segundo, que o abandono da técnica processual não se justifica nem mesmo com a intenção de se atingir a praticidade, pois a aplicação perfeita da técnica processual não conduz a resultados que sejam contrários à simplicidade e à celeridade. Como adverte Barbosa Moreira:

"quando porventura nos pareça que a solução técnica de um problema elimina ou reduz a efetividade do processo, desconfiemos, primeiramente, de nós mesmos. É bem possível que estejamos confundindo com os limites da técnica os da nossa própria incapacidade de dominá-la e de explorá-la a fundo as virtualidades"<sup>1</sup>

Em vários temas de direito processual do trabalho esse mal pode ser detectado. Veja-se, por exemplo, o que ocorre com a juntada de documentos; a análise dos requisitos da inicial trabalhista; a substituição processual; o ônus da prova; a intervenção de terceiros e, mais recentemente, o rito sumaríssimo.

Mas não podia ser assim. O processo não é um fim em si mesmo. Ele é meramente um instrumento, um instrumento para aplicação do direito material. Uma técnica, embasada na previsibilidade, que permite a um sujeito do processo saber como deverão atuar os demais sujeitos. Ainda que, no mérito, o resultado da lide seja imprevisível, o procedimento deve ser um jogo de cartas abertas.

Por isso, considera-se imprescindível a construção de uma teoria processual trabalhista que possa servir de base para o aprimoramento das questões práticas suscitadas no dia-a-dia das Varas do Trabalho.

Para construir uma teoria que sirva como fundamento teórico do direito processual do trabalho é preciso, inicialmente, que se recorde a distinção que há entre processo e procedimento.

"Grosso modo", processo é o instrumento técnico, oferecido pelo Estado, para aplicar o direito material. Esse instrumento tem seus próprios fundamentos

---

<sup>1</sup>. "Efetividade do processo e técnica processual", Revista de Processo, n. 77, p. 175.

teóricos: conceitos e princípios. Procedimento é a forma estabelecida para que os diversos atos processuais sejam desenvolvidos.

Desse modo, o processo do trabalho não é um processo distinto do processo civil. Ambos possuem o mesmo objetivo. Por outro lado, não se pode deixar de reconhecer: o procedimento trabalhista é diverso do procedimento civil ordinário.

A falta dessa perspectiva tem prejudicado sensivelmente o processo trabalhista, pois uns, buscando identificar a autonomia do processo do trabalho, desapegam-se da teoria geral do processo; e, outros, negando essa autonomia, vinculam-se em tudo ao processo civil, mesmo quanto a regras de procedimento.

É importante, no entanto, estar a todo tempo, recuperando essa distinção.

Os conceitos básicos da teoria geral do processo aplicam-se, todos, no processo do trabalho: competência; jurisdição; ação; condições da ação (legitimidade, interesse e possibilidade jurídica do pedido); pressupostos processuais; nulidades processuais etc. Assim, como os seus principais fundamentos: contraditório; possibilidade de ampla defesa; instrumentalidade; efetividade; acesso à justiça etc.

Por outro lado, o procedimento trabalhista não é o procedimento ordinário previsto no Código de Processo Civil. O procedimento trabalhista é, por assim dizer, uma espécie de procedimento especial perante o procedimento ordinário civil, como são, por exemplo, os procedimentos sumário e sumaríssimo.

Estabelecida essa distinção, o desafio seguinte é o de conhecer melhor o procedimento previsto na

CLT. Os analistas mais apressados não se cansam de dizer que a CLT é um amontoado de regras sem sentido e que por isso torna-se imperioso estar a todo momento complementando-a com as regras do processo civil, dada a disposição do art. 769, da CLT.

Mas, será que é realmente isso? Vejamos.

A CLT foi publicada em 1943. Nessa época era vigente o Código de Processo Civil de 1939. Esse Código foi formulado com base no princípio da oralidade. A oralidade, por influência da obra de Chiovenda, era a coqueluche do momento. Aliás, não eram poucos os apologistas da oralidade. Quem se der ao trabalho de ler os exemplares da Revista Forense dos anos de 1938 e 1939 terá a perfeita noção do que se está falando.

A CLT foi naturalmente impregnada por essas idéias. Há, por isso, um fundamento para as regras procedimentais trabalhistas, qual seja, a oralidade. Não se trata, a CLT, portanto, de um amontoado de regras sem sentido, criadas por um legislador maluco.

E, para compreender ainda melhor o procedimento trabalhista é crucial que se entenda em que consiste a oralidade.

A oralidade é um modo de atuação do processo, que se estabeleceu, a partir dos ideais defendidos na Revolução Francesa, para corrigir os defeitos do procedimento escrito que imperava na Idade Média. Na Idade Média o processo era sigiloso; complicado (a cada escrito correspondia um contra-escrito); formalista ("o que não está nos autos não está no mundo"); coisa das partes (só se desenvolvia por iniciativa das partes); e fragmentado (toda decisão era recorrível, e as provas eram colhidas por um

juiz instrutor). Além disso, a atuação do juiz era limitada, imperando o sistema da prova legal (cada tipo de prova tinha um valor prévio determinado e o resultado da lide era baseado na quantificação das provas produzidas pelas partes).

O procedimento que se originou do princípio da oralidade, conhecido, por isso mesmo, por procedimento oral, fixou-se, por conseguinte, com as seguintes características: busca da simplicidade e da celeridade; prevalência da palavra sobre o escrito; provas produzidas perante o juiz julgador; juiz que instrui o processo é o juiz que julga; atos realizados em uma única audiência ou em poucas, umas próximas das outras; decisões interlocutórias irrecorríveis; impulso do processo por iniciativa do juiz; julgamento com base no sistema da persuasão racional.

Portanto, são fundamentos do procedimento oral trabalhista:

a) a **primazia da palavra**, que prioriza a prova oral em detrimento da prova escrita, que pode ser sempre forjada;

b) a **imediatez**, que fornece ao juiz meios de avaliar a veracidade das alegações, analisando não o que as pessoas - partes e testemunhas - lhe dizem, mas como o fazem. Conforme visão de Platão, "a escrita é morta e não transmite pensamento senão na significação descolorida e imperfeita dos signaes, ao passo que na viva voz fallam a physionomia, os olhos, a côr, o movimento, o tom, o modo de dizer e tantas outras diversas circumstancias, que modificam

e desenvolvem o sentido das palavras, facilitando-lhes a inteira e exacta compreensão"<sup>2</sup>.

A imediatidade, igualmente, é importante para que se iniba que as partes deduzam nos autos questões infundadas.

Como realça Barbosa Moreira, "alegações inconsistentes e argumentos frívolos utilizam-se com menores escrúpulos em peças escritas do que em exposição oral, sujeita à réplica imediata do adversário e ao controle direito do próprio órgão judicial - pressupostos neste, à evidência os poderes necessários e a disposição para exercê-los. De muitas preliminares absolutamente infundadas, que se costumam suscitar por escrito nos autos, é lícito duvidar que chegassem a formular-se, caso o interessado tivesse de expor-se, para fazê-lo, a incômodos pedidos de esclarecimento ou ao risco de um refutação arrasadora *in faciem*"<sup>3</sup>.

c) a **identidade física do juiz**, que dá sentido à imediatidade, pois em nada adianta exaltar os benefícios da imediatidade se o juiz que vai julgar o feito não é o mesmo que o instruiu.

O En. 136, do TST, estabeleceu o contrário, mas assim agindo, negou a efetividade do procedimento oral trabalhista. O Enunciado, ademais, é embasado no falso pressuposto de que quem julga são os juízes classistas e sendo o mandato destes temporário não haveria como exigir o cumprimento desse princípio. Entretanto, verdadeiramente, quem julga é o juiz presidente,

---

<sup>2</sup>. Apud Francisco Morato. "A oralidade", *in Processo Oral*, Coletânea de Estudos de Juristas Nacionais e Estrangeiros, 1a. série. Rio de Janeiro, Forense, 1940, p. 3.

<sup>3</sup>. "Saneamento do processo e audiência preliminar", *in Temas de direito processual*, quarta série. São Paulo, Saraiva, 1989, p. 136.

ainda que formalmente a decisão seja do colegiado. Nem mesmo a temporariedade dos mandatos dos classistas é óbice à consagração da identidade física, desde que se entenda que a vinculação é restrita ao juiz presidente, como, aliás, constava em vários julgados da época anterior ao Enunciado. Vide a Ementa abaixo:

"Efetivamente, a identidade da pessoa do Juiz exigida pela lei, diz respeito tão somente à pessoa do Juiz presidente o qual se vincula ao processo desde a instrução até o julgamento..." (Processo TRT - 1a. Região - 191-48, Relator Homéro Prates, *in* Legislação do Trabalho, ano 12, 1948, p. 251)

d) a **concentração dos atos**, que é o fator de concretização da identidade física do juiz, pois um processo cujos atos se realizam em momentos muito distantes uns dos outros dificilmente poderá ser julgado pelo mesmo juiz que o instruiu, por diversos fatores. Concentração não significa que todos os atos devam ser realizados em uma única audiência, necessariamente. Pode se realizar mais que uma audiência para o desencadeamento de todos os atos processuais, mas é essencial que as audiências sejam em datas próximas umas das outras. Justifica-se a cisão da audiência em audiência inicial e de instrução e julgamento (como ocorreu na Alemanha - *Stuttgarter Modell*), desde que a audiência inicial sirva para realização de uma efetiva atividade conciliatória, e que seja vista também como ato saneador do processo, como, aliás, se dá em todos os ordenamentos, que acolhendo o princípio da oralidade, estabeleceram uma audiência preliminar. Destaque-se que a não realização da audiência inicial como ato saneador é responsável por vários retrocessos no *iter* procedimental ou mesmo a realização de atos inúteis. Para consecução desse ideal é essencial a presença do juiz presidente no ato da audiência de conciliação;

e) a **irrecorribilidade das decisões interlocutórias**, que é a consequência da concentração dos atos, pois sendo concentrados os atos não haverá interesse das partes em recorrer das decisões interlocutórias, vez que tais decisões poderão ser impugnadas no recurso que se interpuser da decisão final. Neste sentido, a concentração dos atos e a irrecorribilidade das decisões interlocutórias se ligam numa relação de causa e efeito. A concentração é possível porque as decisões interlocutórias são irrecorríveis e as decisões interlocutórias são irrecorríveis porque os atos são concentrados.

Desse modo, não sendo respeitada a concentração, a irrecorribilidade das interlocutórias perde sentido. O respeito a essa característica do procedimento oral, sem a presença daquilo que lhe dá fundamento, que é a concentração dos atos, causa mais prejuízo à celeridade que a recorribilidade.

Nestes termos, deve-se pensar em aplicar o recurso de agravo de instrumento no processo do trabalho, principalmente, para impugnação das decisões interlocutórias mistas, aquelas que provocam uma alteração concreta no mundo real (ex.: liminares e tutelas antecipadas), ao invés de se utilizar o remédio do mandado de segurança, até porque o juiz quando profere tais decisões, de modo algum, age com abuso de poder, pois tal poder lhe é conferido constitucionalmente.

f) e o aumento dos **poderes instrutórios do juiz**, que faz com que o juiz tenha maior responsabilidade pela demora do processo e pelos resultados injustos que o processo possa produzir.

O procedimento oral trabalhista, portanto, possui uma lógica e uma razão de ser e só não se concretiza por uma aversão natural que os juízes e advogados



têm para atuar em um procedimento que exige respostas rápidas e imediatas dos sujeitos que nele atuam. Como acentua Piero Calamandrei, "La oralidad tiene necesidad de una preparación inmediata; la escritura permite aplazar el estudio para mejor oportunidad, y ésta es una buena razón para que abogados y jueces prefieren la escritura."<sup>4</sup>

Conhecer o procedimento trabalhista é o primeiro e decisivo passo para se alcançar a efetividade do processo do trabalho.

---

<sup>4</sup>. *Proceso y democracia*. Buenos Aires, Ediciones Juridicas Europa-America, 1960, p. 168-9.