

SUMARÍSSIMO: SOLUÇÃO OU ENTRAVE?

Jorge Luiz Souto Maior¹

Ultimamente estou tendo um certo receio, na verdade um quase temor, de estar parecido com um velho ranzinza, que acha tudo ruim.

Para evitar esse envelhecimento precoce, tenho me esforçado para ver o lado bom das coisas. Mas, no que se refere às inovações que se têm proposto para as relações de trabalho, tanto no âmbito do direito material quanto no âmbito do direito processual, devo confessar, a dose é muito forte e não consigo conter o meu senso crítico.

A Lei n. 9.957/00, que criou o chamado rito sumaríssimo no processo do trabalho, possui, inegavelmente, um lado bom, que é a preocupação com a celeridade processual. Ninguém, por mais cético que seja, pode deixar de reconhecer que a preocupação com a celeridade processual é das mais nobres que há. Aliás, a busca de celeridade processual é uma constante na história do processo e atinge praticamente a todos os países do mundo.

Apesar disso, alguns aspectos precisam ser considerados para que a lei em questão não acabe gerando um mal muito maior do que aquele que pretendeu solucionar.

Focalizemos três destes aspectos, que considero mais importantes:

1º. Celeridade x Efetividade.

Como dito por Barbosa Moreira, “Se uma Justiça lenta demais é decerto uma Justiça má, daí não se segue que uma Justiça muito rápida seja necessariamente uma Justiça boa. O que todos devemos

¹. Juiz do Trabalho, titular da 3ª. Vara de Jundiaí/SP. Livre-docente em direito do trabalho pela USP. Professor Universitário.

querer é que a prestação jurisdicional venha a ser melhor do que é. Se para torná-la melhor é preciso acelerá-la, muito bem. Mas não a qualquer preço”².

Em outras palavras, a celeridade não é a única feição de uma prestação jurisdicional boa, pois buscando-se a celeridade acima de tudo pode-se passar por cima de verdadeiras conquistas da cidadania tais como o contraditório e o próprio direito de ação.

Exemplo concreto desse mal já vem ocorrendo, em certa medida, no exame das petições iniciais sujeitas ao rito sumaríssimo. Algumas reclamações têm sido arquivadas, sem a concessão de prazo para emenda, apesar de trazerem pedidos líquidos, pelo fato de não apresentarem o demonstrativo do cálculo, ou por não apresentarem a liquidação de alguns dos pedidos como o da multa do art. 467 da CLT ou dos honorários advocatícios. São decisões que, evidentemente, merecem respeito, mas que refletem um rigor excessivo, afinal sabe-se bem que liquidar direitos trabalhistas não é tão simples quanto parece – as diversas discussões que se travam na fase de liquidação de sentença, resultando, não raramente, na nomeação de perito para dirimir a dúvida do juiz, estão aí para comprovar isso. Um cálculo plenamente correto deve considerar a evolução salarial, fixar as parcelas mensais do crédito, para fins de incidência de correção monetária, além de discriminar juros e descontos previdenciários e, eventualmente, de Imposto de Renda. Ora, se a preocupação da norma processual foi facilitar a vida do autor, pois o beneficiário da celeridade pretendida, obviamente, é ele e não o réu, não tem muito sentido interpretar a lei de modo a dificultar-lhe o acesso à justiça. Sem entrar na polêmica de que se deve, ou não, conceder o prazo para emenda, o concreto é que se deve aplicar a lei com razoabilidade, entendendo que a apresentação dos valores correspondentes é meramente indicativa da repercussão monetária do direito pleiteado e não propriamente uma liquidação, até porque a sentença pode restringir o direito pleiteado e mesmo quando isto não ocorra em geral não adota o cálculo apresentado na inicial como parâmetro definitivo da futura execução.

². “O Futuro da Justiça: alguns mitos”, Revista da AMB, Cidadania e Justiça, n. 8, setembro/2000, p. 10.

Outro exemplo é o da possibilidade, prevista na lei, de se julgarem, em grau de recurso, os processos sujeitos a esse rito, sem revisor, com parecer oral do Ministério Público, e sem fundamento, quando mantida a sentença de primeiro grau, cabendo recurso de revista da decisão do Regional, somente quando a decisão fira a Constituição ou contrarie Enunciado do TST. Esse sistema, se não aplicado de forma racional pode representar a falência do princípio do duplo grau, pois, inegavelmente, traduz um grande incentivo para que se aniquilem processos em 2º grau com manutenção das sentenças e julgamentos em conformidade com os Enunciados, pois isso resulta em aumento da celeridade. Mas, pode significar, também, em contrapartida, descrédito para o Judiciário, se a própria razão de ser do duplo grau for desprezada, arranhando-se o senso de justiça.

Como se vê, celeridade a qualquer custo realmente não é sinônimo de boa prestação jurisdicional.

2º. Causa e Efeito.

Sob este aspecto a crítica que se faz à lei é que ela buscou a celeridade, sem se atentar para as verdadeiras causas que impedem a celeridade do processo.

Partiu-se do pressuposto de que a morosidade das lides trabalhistas estava no procedimento e considerou-se que com algumas alterações no procedimento os feitos que até então eram julgados em 1 (um) ano, ou mais, poderiam, então, ser julgados em 15 (quinze) dias. A lei, sob este aspecto, mais do que inconsistente é irresponsável, pois dá a entender à população que agora os juízes poderão julgar os processos em 15 (quinze) dias e se não o fizerem é porque não querem trabalhar.

Não se realizou qualquer pesquisa científica sobre as reais causas da morosidade da Justiça. Aliás, não é preciso ser um expert para reconhecer que o problema da Justiça do Trabalho não é o procedimento, mas a completa desproporção do número de juízes com relação ao número de processos.

Tanto o problema da morosidade não está no procedimento, que as Varas do Trabalho por este Brasil a fora que funcionam

com número razoável de processos, até 1.500 ao ano, já julgavam as reclamações em 15 (quinze) dias ou até menos. O problema, portanto, é mais de estrutura do que de procedimento.

Além disso, errou o legislador ao prever, sem qualquer avaliação científica, que os processos até 40 SM poderiam ser julgados mais rapidamente, considerando-os mais simples. Também não tenho dados estatísticos do que vou dizer, mas tenho observado que reclamação trabalhista com baixo valor não é sinônimo de processo simples, que possa ser facilmente julgado.

Critério melhor que esse, para separação dos processos, para fins de impor uma celeridade maior a alguns, já havia na CLT, no parágrafo único do art. 652, que estabelece a preferência para julgamento dos feitos referentes a salário, no que se inclui, é claro, o saldo salarial, trazendo consigo, portanto, as demais verbas rescisórias.

3º. Dispositivos da nova lei e a CLT.

O 3º. aspecto decorre do anterior. Como as verdadeiras causas da morosidade não foram atacadas e buscou-se alcançá-la pela alteração do procedimento, o legislador acabou incorrendo em um erro ainda maior: desprezou o procedimento da CLT e tentou criar outro, olhando apenas para o rito sumaríssimo dos Juizados Especiais Cíveis. Com isso, sem se perceber, acabou repetindo praticamente tudo que já estava na CLT.

O procedimento da CLT, criado em 1943, quando estava na moda o tema da oralidade, possui todas as características do procedimento oral, que é a fonte de inspiração do procedimento dos Juizados Especiais Cíveis, quais sejam: primazia da palavra (reclamação verbal; defesa oral; razões finais orais); imediatidade (prova oral realizada perante o juiz); identidade física do juiz; concentração dos atos (audiência UNA, com elaboração de sentença); irrecorribilidade das interlocutórias; aumento dos poderes do juiz (art. 765, da CLT).

Portanto, no fundo, além da exigência do pedido líquido, que com uma certa rigidez já se podia exigir nos feitos trabalhistas,

com base no artigo 259 do CPC, a Lei n. 9.957/00 trouxe, em verdade, duas novidades ao rito trabalhista:

a) a diminuição do número de testemunhas, de três, para duas;

b) a dispensa de relatório nas sentenças.

Essas novidades, sinceramente, não representam nenhum aspecto de celeridade. A primeira, porque raras vezes ouve-se mais de duas testemunhas de cada parte nos feitos trabalhistas (e ainda que se diga que a lei, então, legitimou aquilo que já ocorria na prática, o correto é que os feitos não andarão mais rápido por causa disso). A segunda, porque só representa algum fator de agilização se proferida a sentença em audiência, o que na maioria das vezes não é recomendável porque o juiz pode estar muito envolvido emocionalmente com os incidentes que ocorrem em audiência.

Essas duas inovações, por melhores que sejam, não autorizam o legislador a dizer que os feitos sujeitos ao “novo” rito passariam a ser julgados no prazo de 15 (quinze) dias.

Em conclusão, pode-se dizer:

a) a nova lei não trouxe um novo procedimento com relação ao procedimento que já havia na CLT;

b) gerou, isto sim, vários complicadores ao processo do trabalho, pois apoiando-se na idéia de que o que importa é a rapidez do julgamento, mesmo que não seja um julgamento do mérito da reclamação, os termos da lei estão sendo interpretados de modo a inviabilizar o acesso à justiça, prejudicando exatamente àqueles que a lei, em tese, procurou beneficiar (os reclamantes).

Nada disso tem engrandecido a Justiça do Trabalho, apesar de ser extremamente nobre a preocupação com a celeridade processual.

O concreto é que esta celeridade deveria estar sendo buscada por outros meios, quais sejam:

- 1) melhoria da estrutura do Judiciário trabalhista;
- 2) utilização em larga escala dos mecanismos de defesa coletiva de direitos individuais homogêneos: substituição processual e ação civil pública;
- 3) utilização da tutela antecipada no que se refere, principalmente, a defesas protelatórias quanto ao não pagamento injustificado de verbas rescisórias;
- 4) reformulação do processo de execução, especialmente no que se refere à sua teorização, com o afastamento de alguns dogmas, como o da execução menos onerosa ao devedor;
- 5) eliminar certas chicanas processuais, ou pelo menos penalizar com litigância de má-fé aqueles que as cometem, valendo lembrar aqui outra observação de Barbosa Moreira, de que não são todos que militam na Justiça que querem a sua celeridade, podendo ser citados como exemplos:
 - a) pedidos sem qualquer fundamentação;
 - b) preliminares manifestamente procrastinatórias;
 - c) oitivas de testemunhas por precatória somente para procrastinar os feitos;
 - d) contraditas de testemunhas só para constar;
 - e) juntada de documentos com a defesa só para fazer número (cópias de acórdãos, sentenças etc...);
 - f) perícias contábeis, para apuração de diferenças salariais; de horas extras e até de equiparação salarial, havendo nos autos elementos mais que suficientes para se chegar a convicções plenas sobre a controvérsia, sem a utilização de tal expediente;
 - g) arquivamentos sucessivos de reclamações, pelo não comparecimento do reclamante à audiência;

i) recursos só para ganhar tempo, seja o ordinário, seja o de embargos declaratórios.

Pode-se pensar, ainda, em:

1) reformular o modo de raciocinar o sistema de nulidades processuais, pois não tem o menor sentido manter-se a prática de anular toda a sentença quando apenas um dos pedidos está atingido pela nulidade;

2) rever o aspecto do princípio da devolutibilidade do recurso ordinário, quando o juízo de 1º. grau julga improcedente o pedido, negando a existência de vínculo empregatício, ou acolhe a prescrição total, para que o Tribunal, reformando a decisão de 1º. grau, aprecie o pedido, pois não há supressão de instância, vez que a decisão de mérito do juízo de 1º. grau já foi prolatada e também porque o próprio duplo grau, se supressão houvesse, não é um preceito absoluto, comportando várias exceções no ordenamento. Além disso, se o 2º. grau existe para corrigir os erros do 1º. grau, se o feito já está maturo para julgamento, no segundo grau, não há nenhuma lógica em se devolver o processo ao 1º. grau, para que somente depois, se este errar, sob a ótica do perdedor, possibilite-se que o 2º. grau reveja a questão em última instância;

3) adotar a condenação em honorários, para impedir que o processo continue penalizando o autor que tem razão;

4) autorizar a interposição de agravo de instrumento, para rediscutir em 2º. grau, imediatamente, decisões interlocutórias mistas, tais como a antecipação da tutela e as liminares em ações cautelares;

5) realizar audiências UNAs, mas sem desprezar, nos casos em que isso for essencial, o devido processo legal, ou seja, adiando-se a audiência, para possibilitar que o reclamante, ou mesmo o reclamado, tenha ciência de documentação complexa juntada em audiência.

São apenas alguns exemplos, apresentados de forma superficial, é verdade, que foram utilizados somente para demonstrar que não sou avesso a mudanças e também para destacar que não considero o processo

do trabalho o produto pronto e acabado da ciência processual, comportando, evidentemente, evoluções. Mas, serve, igualmente, para demonstrar que a Lei n. 9.957/00 não significou um verdadeiro e contundente avanço no processo do trabalho, pois todos os grandes problemas que afligem aqueles que almejam uma Justiça rápida e justa continuam habitando o cotidiano das Varas do Trabalho.

A Lei 9.957/00, priorizando uma certa ânsia de eliminar processos, ao invés de solução, se mal aplicada, pode-se transformar em grande entrave à boa prestação jurisdicional.