

**UNIVERSIDADE CANDIDO MENDES
PÓS-GRADUAÇÃO “LATO SENSU”
PROJETO A VEZ DO MESTRE**

PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO

Por Fernando José Vieira Neto

**Orientador
Prof. Luciano Viveiros**

Rio de Janeiro

2004

UNIVERSIDADE CANDIDO MENDES
PÓS-GRADUAÇÃO “LATO SENSU”
PROJETO A VEZ DO MESTRE

PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO

Apresentação de monografia à
Universidade Candido Mendes como
condição prévia para a conclusão do
Curso de Pós-Graduação “Lato
Sensu” em Direito do Trabalho.
Por Fernando José Vieira Neto

AGRADECIMENTOS

A Deus por me capacitar a alcançar um nível mais alto em minha vida profissional através destes novos conhecimentos adquiridos.

A minha esposa por sua compreensão e incentivo.

Ao meu pai por me ensinar a lutar e acreditar que vale a pena sonhar.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a Deus que me deu condições para chegar ao fim de mais esta jornada.

Aos professores que me incentivaram em todos os momentos que o desânimo tentou me parar.

SUMÁRIO

RESUMO	7
INTRODUÇÃO.....	8
CAPÍTULO I	9
PROCESSO DE CONHECIMENTO	
CAPÍTULO II.....	13
VIGÊNCIA DA LEI	
CAPÍTULO III.....	15
PETIÇÃO INICIAL	
CAPÍTULO IV.....	19
VALOR DA CAUSA	
CAPÍTULO V.....	24
NOTIFICAÇÃO	
CAPÍTULO VI.....	27
PROVAS	
CAPÍTULO VII.....	29
AUDIÊNCIA	
CAPÍTULO VIII.....	33
SENTENÇA	
CAPÍTULO IX.....	37
DOS RECURSOS	
CAPÍTULO X.....	45

CONSIDERAÇÕES IMPORTANTES

CONCLUSÃO.....	48
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	50
INDICE.....	51
FOLHA DE AVALIAÇÃO.....	53

RESUMO

O Procedimento Sumaríssimo foi criado pelo legislador com a intenção de dar maior celeridade aos processos trabalhistas, reduzindo o tempo de duração de uma reclamação trabalhista. Assim, o objetivo do presente trabalho é tecer considerações sobre os principais aspectos positivos e negativos do procedimento sumaríssimo.

Tentamos mostrar os problemas atuais, e aqueles que poderão vir a ocorrer no futuro. Apresentamos uma comparação entre o rito ordinário e o rito sumaríssimo na Justiça. Abordamos cada peça processual, as provas que podem ser produzidas, a grande limitação para o pressuposto de admissibilidade do recurso de revista, os prazos do rito sumaríssimo, em sua grande maioria não cumprido pelo próprio Poder Judiciário, face a falta de condições materiais e de aparelhamento. Questionamos a observância das regras do rito sumaríssimo pelos juízes, advogados e funcionários da Justiça. Fizemos uma exposição da aplicabilidade da Lei em si.

Apresentamos ainda a opinião de alguns juristas e operadores do direito sobre o tema.

INTRODUÇÃO

A Justiça do trabalho sempre teve como suas características principais a celeridade e a simplicidade processual, além de ser o ramo do Judiciário que recebe quase um terço de toda demanda judicial. Além disso, é aonde o trabalhador brasileiro pleiteia os seus direitos de empregado.

Tendo em vista a crise que nosso país atravessa, as dificuldades financeiras que os empresários encontram em saldar direitos trabalhistas, que terminam por serem resolvidos perante a Justiça do Trabalho, sendo que a maioria dessas ações não ultrapassam 40 salários mínimos, o legislador criou a Lei do Procedimento Sumaríssimo.

O novo procedimento, então, veio como uma forma de solucionar os problemas aparentemente principais da Justiça Trabalhista que são a morosidade e a enorme demanda processual. Os processos trabalhistas estão aumentando a cada ano de forma astronômica e essa foi uma das soluções que estão em tentativa.

Para grande maioria dos doutrinadores, especialistas, magistrados e advogados militantes nessa área, a idéia até que foi boa, porém com a tendência do volume processual de crescer bastante e levando em consideração que o rito ordinário tem na teoria regras bastante parecidas que são inviáveis na prática, tem grandes chances de naufragar e ficar idêntica ou bastante parecida com o rito ordinário com o passar dos anos.

Capítulo I
PROCESSO DE CONHECIMENTO

A reforma processual trabalhista teve início com a extinção da representação classista a partir da promulgação de emenda 24 de dezembro de 1999. Uma importante mudança na estrutura da Justiça do Trabalho que por muitos anos foi o desejo dos magistrados togados e dos advogados militantes na área.

Teve como prosseguimento da reforma a Lei 9.957 de 2000 que instituiu, como já afirmamos o Procedimento Sumaríssimo e a Lei 9.958 de 2000 que prevê a criação das Comissões de Conciliação Prévia no âmbito das empresas – sindicatos.

O Procedimento Sumaríssimo no Processo do Trabalho foi instituído pela Lei 9.957/00, publicada no Diário Oficial da União, edição de 13 de Janeiro de 2000. Com uma vacatio legis de sessenta dias, passou a vigorar em 13 de Março de 2000.

Seu projeto foi de iniciativa do Poder Executivo, e encaminhada ao Congresso Nacional em 6 de agosto de 1998.

Vale notar que estão em curso no Congresso Nacional diversos projetos de lei encaminhados pelo Presidente da República com o intuito de alterar o Processo Trabalhista, para que haja maior efetividades como exemplo que dispõe sobre a execução na Justiça do Trabalho e o Projeto de lei nº 4692/98, que altera e acrescenta dispositivo na CLT sobre ônus da prova, requisitos para ingresso na magistratura trabalhista, aplicações de

sanções por litigância de má-fé e confere ao TST o poder de uniformizar procedimentos trabalhistas, entre outros que estão em apreciação no Congresso Nacional.

É importante ressaltar que no novo procedimento sumaríssimo se aplicam as regras processuais constantes na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Subsidiariamente aplicam-se as regras do direito processual civil.

Desta forma, primeiramente se aplicam as regras que lhe são específicas e próprias. No que essas forem omissas ou houver lacunas na lei, adotar-se-á as regras gerais do processo do trabalho e aquela que lhe são subsidiárias, conforme artigo 769 da CLT que versa “nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste título”.

Note-se que muitas das regras do novo procedimento foram “copiadas”, do Procedimento Ordinário trabalhista e também da Lei 9.099/95 que instituiu o Juizado Especial Civil e Penal. Como por exemplo, podemos citar o art. 19, parágrafo segundo, dessa lei que foi repetida no art. 852-B § 2º, da CLT no Procedimento Sumaríssimo, *in verbis*, “as partes comunicarão ao juízo as mudanças de endereço ocorridas no curso do processo, reputando-se eficazes as intimações enviadas ao local anteriormente indicado, na ausência de comunicação”. Também podemos citar, o art. 29

parágrafo único da lei 9.099/95, repetida no art. 852-H, parágrafo primeiro da CLT, Lei 9957/00, que visa sobre os documentos e manifestação sobre os mesmos, o art. 33, da Lei 9095/95, repetido no art. 852-D da CLT, versando sobre a produção de provas.

Diante do exposto, notamos que o Procedimento Sumaríssimo da Justiça do Trabalho é bastante parecido com o Procedimento da Lei 9099/95, sendo esse e o Procedimento Ordinário trabalhista, os que mais se compatibilizam com o mesmo. Então, quando for necessária a aplicação subsidiária das regras processuais a esse rito, elas devem ser observadas, desde que sejam compatíveis.

Capítulo II
VIGÊNCIA DA LEI

A Lei 9.957/2000 foi promulgada em 12 de janeiro de 2000, com publicação no Diário Oficial da União em 13 de janeiro de 2000. Contudo essa lei teve uma vacatio legis de 60 (sessenta) dias, só se tornando passível de execução em 13 de março de 2000.

Todas as disposições legais que forem com ela incompatíveis, a partir desta data ficaram implicitamente revogadas de acordo com a Lei de Introdução ao Código Civil, art. 2º, § 1º.

Essa lei somente é aplicável às ações que foram ajuizadas a partir de 13 de março deste ano.

Quanto aos recursos e aos embargos declaratórios, só se subordinarão à Nova Lei se decorrentes de sentença ou acórdãos proferidos no Procedimento Sumaríssimo.

Capítulo III
PETIÇÃO INICIAL

A petição inicial, no procedimento ordinário, deverá observar os requisitos do art. 840 da CLT. Devendo essa ser escrita ou verbal, se escrita, deverá contar a designação do juiz a quem foi dirigida, a qualificação do Reclamante e do reclamado, uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante, conforme o § 1º do art. 849 da CLT. No caso da petição inicial ser verbal, deverá ser reduzida a termo, em duas vias, datadas e assinadas pelo diretor de secretaria, observando, no que couber, o disposto na alínea anterior.

Também deverá conter, de acordo com o art. 282 do CPC, sendo a CLT omissa nesse ponto, o domicílio e residência do reclamante e da reclamada, o pedido, a causa de pedir, o valor da causa, as provas com as quais o autor pretende demonstrar a verdade dos fatos alegados e o requerimento para citação do réu, no caso da Justiça Trabalhista, a notificação da Reclamada.

Porém, a nova Lei do Procedimento Sumaríssimo exige que a petição inicial contenha não só pedido certo e determinado, como também que em cada um dos pedidos seja discriminado seu valor. O pedido é certo e determinado quando indica seu direito e o valor e quantidade pretendida.

Se, por ventura, os pedidos da peça vestibular não vierem liquidados, de acordo com o art. 852-B, § 1º da CLT, o feito será arquivado,

não havendo possibilidade de que o juiz conceda prazo para que o reclamante emende a inicial.

Tal fato tem ocorrido na grande maioria das iniciais no novo procedimento. Muitas vezes, vem ocorrendo pela falta de conhecimento da lei, ou interpretação não adequada dos patronos da parte autora. Assim, esses não tornam a peça exordial devidamente líquida ou com valores corretos.

Outro fato que vem ocorrendo com grande assiduidade, é a inicial constando os pedidos líquidos de valor total superior a 40 salários mínimos, contudo arbitram o valor da causa inferior ao que é realmente postulado.

De acordo com o provimento 1/2000 do Tribunal Regional do Trabalho 1ª Região, o valor da causa tem que ser o mesmo valor do pedido.

Outra exigência dessa nova lei é que o autor a ação aponte "correta indicação de nome e endereço do reclamado" (art. 852-B, II, da CLT). Não sendo mais possível a mera indicação do pseudônimo, nome fantasia, nome vulgar da reclamada.

Desta forma, se o reclamante não indica o nome correto e o endereço da reclamada em sua peça exordial, será o feito arquivado, de acordo com o art. 852-B, § 1º da CLT.

Desta forma, o patrono do reclamante deverá ser bastante cauteloso ao redigir sua inicial, sob pena de arquivamento e pagamento de custas pelo reclamante.

Capítulo IV
VALOR DA CAUSA

O valor da causa, nesse procedimento, não deverá exceder a 40 (quarenta) salários mínimos. O salário mínimo deverá ser o da data de ajuizamento da ação trabalhista.

A questão envolve o valor da causa segundo Roberto Norris e José Affonso Dallagrace Neto, em “Inovação no Processo do Trabalho”, pág.6, “representa um importante papel em virtude de suas enormes implicações de ordem pública, uma vez que, por exemplo, estabelece o tipo de procedimento adequado e as suas consequências de ordem processual”.

Enrico Tulio Siebman, também escreve a respeito, em seu “Manual de Direito Processual Civil”, pág 60, 61, in verbis: “A competência por valor é estabelecida apenas para o processo de conhecimento e leva em conta o valor econômico do bem a que se refere a ação proposta, nos limites em que ele é colocado como seu objeto; atenta-se, em outras palavras, ao petitum, tendo presente a causa petendi” e continua dizendo: “A base para a determinação do valor de uma causa é, como já sabemos, o pedido. As questões suscitadas pelo réu, enquanto objeto de conhecimento incidenta tantum, não deslocam a competência”.

O valor da causa, que não tinha grande importância no procedimento ordinário, passou a ser objeto de grande preocupação. Toda preocupação se vem de fato de que o reclamante tendo interesse que o rito seja mais breve pode interpor ação com valor da causa inferior a 40

(quarenta) salários mínimos, sendo na verdade o valor do pedido a tal quantia, prejudicando a defesa da demanda.

Da mesma forma, por erro ou comodidade, poderá propor ação no procedimento ordinário.

À reclamada caberá, se for de seu interesse, no prazo que obteve contestar, impugnar o valor da causa, de acordo com o art. 261, do CPC.

No entanto, como já asseverado anteriormente, pelo mesmo no Tribunal Regional da 1ª Região houve o provimento 1/2000 onde visse que o valor da causa deverá ser o mesmo valor da inicial, pondo uma pá de cal em divergência desse gênero.

Se, contudo, a ação proposta pelo rito ordinário, mas o valor da causa for igual ou superior a 40 (quarenta) vezes o salário mínimo, deverá o juiz, segundo, Edilton Meireles, Op. Cit., pág 29, aditar uma das seguintes decisões “se preenchidos todos os requisitos da petição inicial da ação processável pelo rito sumaríssimo, ordenar que, doravante, a ação prossiga de acordo com as regras pertinentes a esse procedimento, e caso não se contenha algum dos requisitos para propositura da ação pelo rito sumaríssimo, acolhendo a impugnação ao valor da causa, deverá julgar extinta a reclamação, arquivando-a (art. 852-A § 1º, da CLT)”.

Isso porque no art. 852-A da CLT, o legislador é claro ao dizer que as ações cujo valor da causa seja igual ou superior a 40 (quarenta) salários mínimos ficam submetidas ao rito sumaríssimo.

Na CLT, não há regra que defina como deve ser arbitrado o valor da causa. Porém, o art. 259 do CPC, estabelece regras gerais para fixação do valor da causa que podem ser usados pelo processo do trabalho, são eles: na ação de cobrança de dívida, a soma do principal, de pena e de juros vencidos até a propositura da ação; havendo cumulação de pedidos, a quantia correspondente à soma dos valores de todos eles; sendo alternativos os pedidos, o de maior valor; se houver também pedido subsidiário, o valor do pedido principal; e quando o litígio tiver por objeto a existência, validade, cumprimento, modificação ou rescisão de negócio jurídico, o valor do contrato.

Dessa forma, no direito do trabalho estabelece-se que o valor da causa corresponderá à quantia equivalente ao objeto do litígio.

Além disso, no entendimento de Edilton Meireles em sua obra “Procedimento Sumaríssimo na Justiça do Trabalho”, pág 26, “na ação cujo objeto não tinha conteúdo econômico evidente (anotação na CTPS, por exemplo), o valor da causa deverá ser arbitrado pelo autor, cabendo ao réu, se desejar, impugna-lo (art. 261 do CPC)”.

Entretanto, também é permitido por alguns juízes, que esses pedidos sem valor pecuniário, permaneçam sem liquidez, sendo o valor da causa o somatório dos valores que possam efetivamente ser liquidados.

Com relação às Ações de Consignação em Pagamento é o entendimento de Roberto Norris e José Affonso Dallegrave Neto, em Inovações no Processo do Trabalho, pág 7, “que nas hipóteses de Ação de Consignação em Pagamento, cujo valor da causa não ultrapasse os quarenta salários mínimos, e onde o consignatário se utiliza do que dispõe o artigo 896, do CPC, por se tratar de dissídio individual, haverá de se aplicar o procedimento sumaríssimo”.

No entanto, não é o que tem ocorrido, pelo menos na primeira Região. Já as Ações de Consignação em Pagamento tem prosseguido como procedimento ordinário.

Capítulo V
NOTIFICAÇÃO

De acordo com a redação do art. 852-B, II, da CLT “não se fará citação por edital, incumbindo ao autor a correta indicação de nome e endereço do reclamado”.

Porém, a citação por edital é indispensável quando: for desconhecido ou incerto o réu, ignorado incerto ou inacessível o lugar em que este se encontrar; nos demais casos previstos em lei, em consonância com o artigo 231, do CPC, em seus incisos I a III, respectivamente.

Assim, o legislador inibindo esse direito ao reclamante, está prejudicando ao máximo o seu direito constitucional de ação, art. 5º da Constituição Federal, no seu inciso XXXV.

Para Manuel Antonio Teixeira Filho - Op. Cit., “o art. 852-B é manifestamente inconstitucional. O Juiz, a requerimento do autor ou por iniciativa, poderá denunciar, no caso concreto, em caráter incidental, a contrariedade dessa norma infraconstitucional com a suprema carta política do País e, em consequência, determinar, quando for o caso, a citação do réu por edital.”

Portanto, não é o que ocorre, pois inclusive de acordo com o § 1º do art. 852-B que visa que o não atendimento, pelo reclamante, desse inciso, importará no arquivamento da reclamação e condenação ao pagamento de custas sobre o valor da causa.

Com essa idéia fixa de celeridade, o legislador cria a unicidade formal da citação no procedimento sumaríssimo, ou seja, só existe a citação (notificação) postal.

Isso não é prático, pois há inúmeras situações concretas em que a intervenção do oficial de justiça quebra dificuldades de entrega de comunicação da ação ao réu e em outras que não é possível mesmo saber seu paradeiro.

A proibição da citação por edital e por oficial de justiça é a clara privação da garantia individual de acesso ao Judiciário.

Quando, entretanto, adentrar no processo de execução, prevalecem às regras do Procedimento Ordinário, permitindo, inclusive, a citação por edital.

Capítulo VI

PROVAS

O novo dispositivo legal determinou, em seu artigo 852-G da CLT, que a produção de provas somente se daria em audiência. Desta forma, as provas orais, testemunhais, documentais deverão ser colhidas na mesma.

Entretanto, algumas provas não são possíveis de serem produzidas em audiência, como a pericial e a inspeção judicial. Terão que ser, obviamente, produzidas fora delas.

As provas que ainda não foram previamente requeridas, nesse novo procedimento, terão a possibilidade de serem produzidas. Ficando o reclamante e a reclamada dispensados de requerê-las antes da audiência. Porém, é facultado ao Juiz interferir ou limitar a produção de provas que esse considerar excessivas, impertinentes ou protelatórias, conforme o artigo 852-D da CLT.

Por excesso, poderá ser indeferida a se já provado tal fato que se busca comprovar com essa nova prova. Por impertinência, se a prova é desnecessária por não ter qualquer ligação com os fatos controvertidos da reclamação. Por ser protelatórias, quanto à prova a se produzir serve somente para retardar o andamento do processo.

Capítulo VII

AUDIÊNCIA

As audiências, no procedimento sumaríssimo, deverão ser unas, o que quer dizer instruídas e julgadas em uma só audiência, como preceitua o artigo 852-C da CLT, sob a decisão do juiz ou substituto, que poderá ser convocado para atuar ao mesmo tempo do juiz titular.

É fácil notar que não houve, nesse sentido, qualquer modificação em relação ao preceituado na CLT com relação ao Procedimento Ordinário. Na teoria as audiências no rito ordinário também deveriam ser unas, contudo devido a enorme demanda processual, a maioria das Varas do Trabalho aderiram às audiências partidas. Com tempo é o que deverá acabar acontecendo com esse novo rito, que assim perdendo o sentido de seu nome.

Além de única, as audiências também deverão ser apuradas no máximo em 15 (quinze) dias.

Nessas audiências, primeiramente, deverá o juiz propor a conciliação entre as partes, o que deverá ser oferecida pelo mesmo a qualquer momento durante a ação.

Se não houver conciliação possível será oferecida resposta ao réu, que deverá apresentar-se por meio de sua defesa ou contestar. Essa defesa poderá ser oral, com duração máxima de vinte minutos, devendo ser reduzida a termo, ou escrita como comumente usamos para que haja mais celeridade ao processo.

Após a reclamada apresentar sua contestação, será realizada a instrução onde haverá a apresentação de documentos, depoimento pessoal das partes e também a oitiva das testemunhas.

Por fim, serão aduzidas as razões finais, as quais terá cada parte o tempo de 10 (dez) minutos, tais razões, poderão os patronos das partes se reportar. E então, será proferida a sentença.

De qualquer sorte, por diversas razões a audiência una poderá ser

interrompida. A nova lei menciona algumas hipóteses, algumas inclusive já citadas nesse texto como, a absoluta impossibilidade da parte se manifestar sobre os documentos acostados aos autos pela parte adversa, quando houver necessidade de realização de perícia técnica, o não comparecimento de testemunha comprovadamente convidada.

Havendo essa necessidade, deverá a mesma prosseguir no prazo máximo de 30 (trinta) dias, quando se dará solução à lide, conforme artigo 852-H § 7º da CLT.

Somente por motivo relevante justificado nos autos pelo juiz da causa poderá a audiência ser adiada para data posterior ao prazo de 30 (trinta) dias. Notamos, assim, que a própria lei abre exceções a regra.

O juiz sempre deverá justificar tal motivo para o adiamento, sob pena de nulidade de seu ato. Inclusive, devem perceber que se a audiência é una e individual, deverá o juiz também, justificar o adiamento para prazo inferior a 30 (trinta) dias.

A parte que se sentir lesada por essa decisão de adiamento, seja pela falta de fundamentação, ou seja, por discordar das razões apresentadas pelo juiz, poderá impetrar mandado de segurança ou ajuizar uma ação correicional para que a audiência seja realizada no prazo legalmente estipulado.

Podemos citar alguns fatos que possam ser motivo para o adiamento da audiência para data superior ao prazo de 30 (trinta) dias. Um dos fatos pode ser a oitiva da testemunha por carta precatória ou rogatória, ou para realização de perícia que seja complexa e mais demorada, entre outros fatos que também podem ser alheios ao processo como doença de uma das partes que impeçam a mesma de comparecer, por greve dos magistrados, entre várias outras situações que podem ocorrer alheios ao

processo.

Porém, o juiz jamais poderá alegar a inexistência de pauta para que se adie a audiência por esse prazo tão extenso, vez que versa a lei que se necessário a reclamação sujeita ao procedimento sumaríssimo deve haver pauta especial, podendo o juiz titular contar com o auxílio do substituto. Muito menos, o adiamento para prolação de sentença, sente-se que deverá ser proferida em audiência uma, após a instrução do feito. Estando tais assuntos regidos nos artigos 852-B, III, 852-C, da CLT, respectivamente.

Capítulo VIII

SENTENÇA

A sentença é ao ato pelo qual o juiz põe fim ao processo, com ou sem exame do mérito (artigo 162, § 1º do CPC). Assim ela torna-se um dos mais importantes acontecimentos no processo, traduzindo a entrega da prestação jurisdicional, pelo Estado.

No novo procedimento, é determinado que o juiz mencione os elementos de convicção, que são os fundamentos, e que se faça um recurso dos fatos relevantes, ocorridos em audiência dispensado o relatório, conforme artigo 852-I da CLT.

Assim sendo, a lei diz que a sentença deverá contar apenas duas partes essenciais a fundamentação e o dispositivo. Contudo, há que se observar que ao determinar que na fundamentação se faça um recurso dos fatos relevantes ocorridos em audiência, ela ordenou que o relatório fosse embutido nos fundamentos da sentença, não modificando muito o que se dispunha na lei ordinária.

O dispositivo continuará a Ter a mesma importância, onde o juiz condenará ou absolverá a reclamada.

Seria no dispositivo que haverá a discriminação dos valores da condenação imposta ao réu, porém como houve o veto ao parágrafo segundo do artigo 852-I da LT, que versava ser inadmissível sentença condenatória por quantia ilíquida, não deverá nele contar o valor da condenação obrigatoriamente.

No seu parágrafo primeiro do artigo supramencionado diz que o juízo deverá adotar a decisão mais justa e equânime, atendendo aos fins sociais de lei e às exigências do bem comum.

Costuma-se dizer que aequitas requitur legem, a equidade acompanha a lei. Os princípios da equidade se findam na razão absoluta. Desta forma, o juízo de equidade leva em conta os critérios de justiça e razoabilidade.

Segundo o Ministro Sálvio de Figueiredo. A interpretação das leis não deve ser formal, mas sim, antes de tudo, real, humana, socialmente útil (...) se o juiz não pode tomar liberdades inadmissíveis com a ele, julgando contra-legal, pode e deve, por outro lado, optar pela interpretação que mais atenda às aspirações da justiça e do bem comum (in Rev. Do STJ, 26/378, pág. 384).

Desta forma, deverá o juiz em cada caso concreto decidir a forma mais justa e equânime.

Também, faz-se notar que essa regra do parágrafo primeiro é revolucionária no processo trabalhista, pois permite ao juiz aplicar a lei não com eventuais regras do texto legal, mas sim pela equidade, realizando uma solução justa da lei, pelo juízo de sensibilidade.

A palavra sentença deveria de forma latina *sententia* que sugere a noção de sentir.

Quando decidir por equidade deverá mencionar as razões pelas quais o fez.

Por fim, as sentenças deverão ser prolatadas com as partes presentes na audiência, de acordo com o parágrafo terceiro do artigo 852-I da CLT.

Com isso, ainda que seja adiada a audiência para prolação de sentença, as partes deverão ser intimadas para comparecer nesse ato processual.

Começando a correr o prazo para recurso ou embargos, mesmo que as partes não compareçam a mesma.

Caso haja adiamento de audiência para tal, deve ser no prazo máximo de trinta dias após a realização da inicial, conforme artigo 852-H da

CLT.

O adiamento poderá ocorrer se surgirem situações em que se exigirá mais tempo para análise das provas, especialmente as provas documentos, e ou para produzir os cálculos para prolação de sentença líquida, por exemplo.

Sobre a sentença, ressaltamos que na justiça do trabalho, o entendimento predominante de que o princípio de identidade física do juiz não se aplica, já que as decisões eram proferidas por uma junta. Havendo nesse sentido o Enunciado 136 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho e a súmula 222 do Excelso Supremo Tribunal Federal.

Com a emenda constitucional número 24, de 09/12/99, houve o fim da representação classista e assim, as juntas de conciliação e julgamento se tornaram Varas do Trabalho, sendo titulares os juízes do trabalho, atuando de forma monocrática.

Desta forma, como conta a antiga jurisprudência, é de se exigir que se aplique a identidade física do juiz no primeiro grau de jurisdição. Será então aplicável tal princípio, com exceção se for licenciado, afastado, convocado, promovido ou aposentado, casos em que seu sucessor julgará a lide.

Capítulo IX
DOS RECURSOS

9.1 – RECURSO ORDINÁRIO

O recurso ordinário no procedimento sumaríssimo foi regulamentado pelo art. 895 § 1º, dizendo quando as reclamações serão sujeitas a tal recurso.

O Recurso Ordinário é um recurso bastante utilizado no processo do trabalho, estando esse diretamente relacionado ao duplo grau de jurisdição. Desta forma, a matéria examinada no primeiro grau de jurisdição, pode ser reexaminada por um segundo órgão jurisdicional superior hierarquicamente. Garantem, assim, a maneira mais enfática a ampla defesa e o contraditório.

No procedimento sumaríssimo Recurso Ordinário o está regulamentado pelo artigo 895 § 1º e seus incisos.

Desta forma, o Recurso Ordinário no procedimento sumaríssimo, deverá ser imediatamente distribuído, quando recebido pelo Tribunal, para o relator que deverá liberá-lo em dez dias no máximo. Diversamente do que ocorre no procedimento ordinário onde de uma maneira geral, são os Regimentos Internos dos Tribunais fixarem o prazo para o relator elaborar seu voto. Logo após devidos são imediatamente posto em pauta pela Secretaria da Turma para julgamento.

Tal fato não ocorre, na maioria das vezes, nos Tribunais Regionais do Trabalho, já que, mormente estando despidos de qualquer sanção específica para a desobediência.

O revisor foi excluído no julgamento do Recurso Ordinário. Para alguns como Manuel Antonio Teixeira Filho, Op.Cit., pág. 145, não foi fato positivo vez que segundo ele “a experiência prática demonstra que este, muitas vezes, presta relevantes serviços às partes, ao Direito e à Justiça, ao divergir do relator e provocar, com isso, um debate na sessão de julgamento,

fazendo com que a decisão seja amadurecida”.

Porém somente no Recurso Ordinário não haverá mais figura do revisor, pois somente nesse recurso foi excluído, continuando os demais como Recurso de Revista, Embargos de Declaração, Agravo de Petição...

O Ministério Público, não receberá o recurso, assim que distribuído, para exarar parecer escrito e sim o parecer deles será oral em sessão de julgamento quando entendo ser necessário.

Nesse aspecto o legislador acertou, pois na realidade o que ocorre na maioria dos julgados é que o Ministério Público não intervém nem emite parecer, evitou se assim, que os autos permanecessem com o Ministério Público desnecessariamente.

O acórdão deverá conter somente a certidão de julgamento, com a devida identificação do processo, o dispositivo e as razões do devido voto procedente. No entanto, se a sentença incorrida for mantida pelos próprios fundamentos, basta somente a certidão de julgamento registrando tal circunstância, fazendo as vezes de acórdão.

Por fim, o Recurso Ordinário poderá ser julgado por Turma especializada se o Tribunal Regional do Trabalho dessa região assim possuir e achar necessário.

9.2 – RECURSO DE REVISTA

No processo sumaríssimo, o Recurso de Revista poderá ser interposto de acordo que contrarie súmula de jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho e ou viola diretamente Constituição da República, segundo o art. 896 § 6º da CLT.

Nota-se que os casos de ultrapassar de Recurso de Revista neste procedimento são bem mais restritos, em relação ao procedimento ordinário.

Assim, ficou fora de possibilidade de interposição de recurso quando o acórdão oficiar lei federal, com isso atribui superioridade jurídica, às súmulas do TST a esta. Além de que a ofensa ao texto constitucional deve ser direta, não podendo-se argumentar eventual violação de lei inconstitucional, implicando em transgressão indireta da Constituição Federal.

À decisão de trancar o seguimento de recurso de revista, caberá o agravo de instrumento.

O relator, ainda, poderá negar seguimento ao Recurso de Revista nos casos em que o mesmo tirar representação ilegítima, quando houver falta de alçada, também quando for deserto (o depósito recursal não for feito ou por insuficiente) sendo intempestivo, falta o interesse de agir e quando for indeferido.

O julgamento desse recurso contrário de acórdão e haverá um parecer por existir do Ministério Público.

O Recurso de Revista no procedimento sumaríssimo contará apenas efeito devolutivo de acordo com o art. 896, § 1º da CLT.

De acordo com Manuel Antonio Teixeira Filho, Op.Cit., pág.154, o Recurso de Revista também poderá ser interposto quando ofende diretamente lei federal, contudo, isso ainda é um fato muito novo e ainda não há qualquer acórdão ou Recurso de Revista ainda dessa forma. Nesse aspecto, não se poderia assegurar qual será o procedimento desse Colendo Tribunal Superior do Trabalho e se esse será o entendimento da maioria.

9.3 – ENCARGOS DE DELARAÇÃO

O Embargos de Declaração é um recurso muito usado no processo do trabalho. Porém, agora com o procedimento sumaríssimo ele ganhou novas funções.

Algumas das modificações constantes no art. 897-A caput da CLT é o de permitir o oferecimento de Embargos de Declaração a outras decisões que o juiz proferir que não só sentença e recurso.

A parte tem o prazo de mais dias para oferecer o Embargos de Declaração ao acórdão, sentença ou decisão que sejam proferidos nas causas submetidas ao procedimento sumaríssimo. Sendo esse o mesmo prazo que de oferecimento no procedimento ordinário, constante da incidência supletiva do artigo 536 do CPC.

Com o oferecimento do Embargos de Declaração, o prazo para a interposição do recurso se interrompe, para ambas as partes, inclusive para aquela que não os ofereceu.

Note-se que o artigo 897-A da CLT, § 6º, não informa em quais casos são autorizados o oferecimento dos Embargos de Declaração. Por subsidiariedade ao CPC no seu art. 575 e ao art. 769 da CLT, podem concluir que são os mesmos de procedimento ordinário, a obscuridade, a contradição e a omissão.

Um acórdão, sentença ou decisão é obscuro quando não se sabe efetivamente o que consta nela, havendo partes confusas, em que não é claro a opinião do Juiz.

É contraditório quando há proposições que se contrapõem, sendo inconciliáveis. Há falta de lógica na decisão.

Por fim, é omissivo quando não se manifesta sobre a matéria em questão.

Assim, o intuito dos embargos de declaração é fazer com que a decisão se torne absolutamente clara, coerente e completa para que seja recorrida ou admitida.

As partes cabem oferecer Embargos de Declaração à mesma sentença, acórdão ou decisão. E se uma das partes ofereceu Embargos de Declaração, não interrompe o prazo de outra para o oferecimento do mesmo e somente interrompe o prazo para o recurso.

Eles devem ser julgados na primeira audiência ou sessão que sucede o oferecimento.

O resultado deverá constar em certidão ou sentença.

Esse complemento novo ao art. 877, o art. 897-A, possibilita que o Embargos de Declaração possam ter efeito modificativo quando fundamentados em omissão ou contradição no pronunciamento jurisdicional. Também há essa possibilidade quando houver manifesto equívoco no exame dos pressupostos extrínsecos do recurso, sendo esses a recorribilidade do ato, a adequação, a tempestividade, a representação e o preparo, como o pagamento de custas e o depósito judicial.

Sendo essas as novas funções do Embargos de Declaração no novo procedimento processual trabalhista.

9.4 – DOS OUTROS RECURSOS

Os outros recursos como o extraordinário e o agravo de instrumento, continuam tendo a mesma função e procedimento os quais tinham no Procedimento Ordinário. O Recurso Extraordinário está disciplinado pelo art. 102, III CF/88 e o Agravo de Instrumento e Petição no art. 897 da CLT.

Ressalte-se que o processo de execução também continua da mesma forma o Procedimento Ordinário, bem como seus recursos e embargos cabíveis.

Capítulo X

CONSIDERAÇÕES IMPORTANTES

No novo procedimento existem considerações que se fazem mister salientar. Estas serão abaixo descritas:

Segundo artigo 852-A, no seu parágrafo único, são excluídas do Rito Sumaríssimo as demandas em que é parte a Administração Pública direta, autárquica e fundacional.

Note-se que no Processo Civil não houve a exclusão da Administração Pública no Procedimento Sumário.

A Lei 9957/00, não versa especificamente sobre intervenção de Terceiros, entretanto havendo omissão ou lacuna na Lei, usa-se as normas subsidiárias. Não há a compatibilidade no Procedimento Ordinário de Intervenção de Terceiros, bem como nos Juizados Especiais Cíveis, artigo 10º, Lei 9.099/95, não havendo então no Procedimento Sumaríssimo.

Desta forma não se admite a Intervenção de Terceiros, nem nenhuma de suas modalidades, que são a oposição, a nomeação a autoria, a denunciação à lide, e o chamamento ao processo.

A reconvenção é a resposta autônoma do réu. Não é admitida no Rito Sumaríssimo.

Primeiramente, por ser a reconvenção formulada em peça apartada da contestação, devendo por isso ser apensada aos autos principais após da sua autuação, depende, por tanto, um tempo bastante grande, que não combina com a presteza do Rito.

litisconsórcio, segundo Manoel Antônio Teixeira Filho, em “Litisconsórcio, Assistência e Intervenção de Terceiros no Processo do Trabalho”, pág. 87, é a aglutinação, originária ou superveniente, voluntária ou coacta, de pessoas, em um ou em ambos os pólos da mesma relação processual, nos casos autorizados por lei, que são quando entre elas houver comunhão de direitos ou de obrigações relativamente à lide; quando os

direitos ou obrigações derivarem do mesmo fundamento de fato ou de direito; quando entre as causas existir conexão pelo objeto ou causa pela causa de pedir; quando ocorrer afinidades de questões por um ponto comum de fato ou de direito. Traduzindo uma cumulação subjetiva. Encontra-se elencado no artigo 46, incisos I, II, III, IV, do Código de Processo Civil.

Sendo a Lei 9.957/00 omissa quanto à Ação Rescisória, devemos então, recorrer as regras subsidiárias mais próximas que versam sobre tal assunto.

Assim, aplicar-se-á o disposto no artigo 836, parte final, da Consolidação das Leis do Trabalho que rege o Procedimento Ordinário, onde é permitido esse tipo de ação. Esse artigo dispõe que usemos as regras de Processo Civil, artigos 485 à 495 do CPC.

Nas Ações Rescisórias no Procedimento Sumaríssimo, da mesma forma que já tem se realizado no Procedimento Ordinário, as sentenças e acórdãos rescindíveis deverão, como requisito para a propositura da ação em epígrafe, terem violado literal disposição de lei; haver sido elaborada por juiz impedido; ofender coisa julgada; se verificar que foi dada por prevaricação ou corrupção do juiz; resultar de dolo da parte vencedora em detrimento da parte vencida; ou de colusão entre as partes; se fundar em prova, cuja falsidade tenha sido apurada em processo criminal, ou seja, aprovada na própria Ação Rescisória; depois da sentença, o autor obtiver documento novo, cuja existência ignorava, ou de que não pode fazer uso, capaz, por si só, de lhe assegurar pronunciamento favorável; houver fundamento para invalidar confissão, desistência ou transação, em que baseou a sentença; fundada em erro de fato, resultante de atos ou de documentos da causa.

CONCLUSÃO

A Lei 9.957/00, que regula o Procedimento Sumaríssimo do Trabalho, é uma lei muito recente, com quatro anos de vigência. Dessa forma, ainda há uma certa dificuldade por parte dos advogados e magistrados quanto a sua aplicação, mas aos poucos todos estão se acostumando ao novo Rito Trabalhista.

No início houve grandes especulações a respeito do tema, como seria seu uso prático, como seriam as iniciais líquidas, se realmente o Novo Rito seria célere...

Num primeiro momento houve grandes dúvidas e dificuldades, pelos patronos das partes para se ajustarem ao novo procedimento, principalmente pela parte autora, pois essa tem que liquidar todos os pedidos da inicial. O que ocorreu foi o arquivamento da grande maioria dessas ações por erro material nas peças exordiais.

Hoje, após esses quatro anos, os patronos e magistrados estão se acostumando as grandes mudanças.

Na prática, o Novo Procedimento tem conseguido a celeridade tão almejada pelo legislador, porém não sem o prejuízo dos processos regidos pelo Procedimento Ordinário. Até esse mês, as Varas do Trabalho encontram-se com mais de mil ações sumaríssimas, uma quantidade exorbitante para tão pouco tempo. Como essas tem prioridade devido aos prazos curtos para sua solução, os processos do rito antigo tem ficado para serem decididos a longo prazo. Soluciona-se um problema, aumenta-se outro.

O Novo Procedimento também esbarra nas deficiências materiais, funcionais e monetárias das Varas do Trabalho para sua eficiência.

O que está claro, é que o hoje rito ordinário da CLT sempre foi, essencialmente, sumário, tanto que, é o procedimento sumário do CPC e serviu de fonte de inspiração do procedimento dos Juizados Especiais Cíveis. O correto seria tê-lo reformulado com os temperos da modernidade.

O que se espera é que o Rito Sumaríssimo consiga superar essas dificuldades para sua eficácia e não se torne moroso e pouco eficaz como o Rito Ordinário.

Como no momento só temos sentenças proferidas e poucos acórdãos desse procedimento, pouca doutrina a respeito e muita expectativa, só nos resta aguardar e torcer para que o Procedimento Sumaríssimo do Trabalho dê certo e faça com que a prestação jurisdicional do trabalho seja célere e eficaz.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Amador Paes, *O Procedimento Sumaríssimo na Justiça do Trabalho e Comissão de Conciliação Prévia*. São Paulo: Editora Saraiva, 2002, 2 edição. 217p.

BOMFIM, B. Calheiros. *Conciliação Prévia e Procedimento Sumaríssimo na Justiça do Trabalho*. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 2000. 90p.

FALCÃO, Ismael Marinho, *Procedimento Sumaríssimo No Processo do Trabalhista*. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2001. 100p .

FILHO, Manoel Antônio Teixeira, *O Procedimento Sumaríssimo no Processo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2000.175p.

Mannrich, Nelson, *Consolidação das Leis do Trabalho*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2000. 1128p.

MEIRELES, Edilton, *Procedimento Sumaríssimo na Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2000. 77p.

NEGRÃO, Teotônio, *Código de Processo Civil e legislação processual em vigor*. São Paulo: Editora Saraiva, 1997.1458p.

NORRIS, Roberto; NETO, José Affonso Dellegrave, *Inovações no Processo do Trabalho*. Editora Forense, 2000.94p.

ÍNDICE

FOLHA DE ROSTO.....	2
AGRADECIMENTO.....	3
DEDICATÓRIA.....	4
SUMÁRIO.....	5
RESUMO.....	7
INTRODUÇÃO.....	8
CAPÍTULO I.....	9
PROCESSO DE CONHECIMENTO	
CAPÍTULO II.....	13
VIGÊNCIA DA LEI	
CAPÍTULO III.....	15
PETIÇÃO INICIAL	
CAPÍTULO IV.....	19
VALOR DA CAUSA	
CAPÍTULO V.....	24
NOTIFICAÇÃO	
CAPÍTULO VI.....	27
PROVAS	
CAPÍTULO VII.....	29
AUDIÊNCIA	
CAPÍTULO VIII.....	33
SENTENÇA	
CAPÍTULO IX.....	37
DOS RECURSOS	
9.1 – RECURSO ORDINÁRIO.....	38
9.2 – RECURSO DE REVISTA.....	40
9.3 – ENCARGOS DE DELARAÇÃO.....	42
9.4 – DOS OUTROS RECURSOS	44

CAPÍTULO X.....	45
CONSIDERAÇÕES IMPORTANTES.....	
CONCLUSÃO.....	48
BIBLIOGRAFIA CONSULTADA.....	50
FOLHA DE AVALIAÇÃO.....	53

FOLHA DE AVALIAÇÃO

Nome da Instituição: UNIVERSIDADE CÂNDIDO MENDES

Título da Monografia: PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO

Autor: Fernando José Vieira Neto

Data da entrega: 25 de Outubro de 2004

Avaliado por:

Conceito:

Avaliado por:

Conceito:

Avaliado por:

Conceito:

Conceito Final: