

O PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO NA JUSTIÇA DO TRABALHO: ANÁLISE A PARTIR DA VARA DO TRABALHO DE LAJEADO/RS

Janete Teresinha Sulzbach Henz¹

Fernanda Pinheiro Brod²

Resumo: O Judiciário Trabalhista deve tentar solucionar de maneira rápida os conflitos, já que busca satisfazer o sustento e a sobrevivência do trabalhador e de seus dependentes. O presente trabalho pretende analisar a Lei 9.957/2000, que criou o procedimento sumaríssimo na Justiça do Trabalho, cujo objetivo é tornar o processo do trabalho mais célere na solução dos conflitos trabalhistas. Para tanto, pretende-se analisar inicialmente as peculiaridades do processo laboral de conhecimento, fazendo referência ao procedimento ordinário e ao procedimento sumário. Na seqüência, relatar os aspectos históricos, objetivos e principais aspectos da Lei 9.957/2000, bem como as alterações introduzidas e suas conseqüências na aplicação prática dos operadores jurídicos. Por fim, apresentar dados coletados na Vara do Trabalho de Lajeado em relação aos processos recebidos, conciliados e às decisões proferidas pelo procedimento ordinário e pelo procedimento sumaríssimo, analisando-os a partir da fundamentação teórica estudada. Para tanto, utilizar-se-á do método dedutivo-comparativo, analisando-se os dados coletados nos Boletins Estatísticos da Vara do Trabalho de Lajeado, de julho de 2000 a dezembro de 2007, a fim de confrontar o estudo feito com a proposta da legislação, as expectativas criadas pelos operadores do direito e aplicação dos artigos da Lei.

Palavras-chave: Processo do Trabalho. Procedimento Sumaríssimo. Lei n°. 9.957/2000.

1 A JUSTIÇA DO TRABALHO E SEUS PROCEDIMENTOS

O Poder Judiciário tem sido alvo de manifestações de descrença por parte dos indivíduos em relação à agilidade na prestação jurisdicional. A sociedade quer ver seus litígios solucionados de forma rápida e efetiva. O Judiciário Trabalhista, em particular, por buscar satisfazer o sustento e a sobrevivência do trabalhador e daqueles que dele dependem, deve tentar solucionar de maneira ainda mais rápida os conflitos existentes entre empregados e empregadores, pois a morosidade desestimula o cidadão na busca de seus direitos, beneficia o infrator e acarreta o descrédito do Poder Judiciário como instituição.

A Constituição de 1934 instituiu a Justiça do Trabalho para dirimir questões entre empregados e empregadores. Ela tinha caráter administrativo e estava ligada ao Poder Executivo. Na época,

¹ Bacharela em Direito. Técnica Judiciária do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Os dados deste artigo são baseados na sua monografia de conclusão do Curso de Direito, no Centro Universitário Univates, defendida em A/2008. jhenz@universo.univates.br

² Professora orientadora da monografia de Janete. Coordenadora do Curso de Direito do Centro Universitário Univates. Mestre em Direito. fernanda@brod.com.br

“muito se discutiu, depois da outorga da Constituição de 1937, sobre a natureza administrativa ou judiciária da Justiça do Trabalho, concluindo a maioria dos doutrinadores pela última dessas posições” (GIGLIO, 2005, p. 04).

Nesse passo, foi a partir da Constituição de 1946 que a Justiça do Trabalho tornou-se órgão do Poder Judiciário (CAMINO, 2004). Os órgãos da Justiça do Trabalho passaram a ser o Tribunal Superior do Trabalho, os Tribunais Regionais do Trabalho e as Juntas de Conciliação e Julgamento. Com a Emenda Constitucional n.º. 24, de 1999, foi extinta a representação classista na Justiça do Trabalho. Com essa extinção, as Juntas de Conciliação e Julgamento passaram a se denominar Varas do Trabalho, com apenas um juiz.

A busca de uma justiça mais ágil sempre foi o objetivo do legislador. Várias medidas foram tomadas ao longo da história do Judiciário para tentar agilizar a prestação jurisdicional e atender de maneira rápida os interesses dos litigantes. Cabe referir que a CLT, em 1943, já tinha o objetivo de simplificar o processo do trabalho se comparado com o Código de Processo Civil de 1939. Em seguida, foi editada a Lei n.º. 5.584/70, que visou dar mais celeridade e efetividade às causas de menor complexidade na Justiça do Trabalho, instituindo o dissídio de alçada. Foi criado o Código de Processo Civil de 1973, a fim de abrandar o formalismo excessivo e buscar a celeridade do processo. O processo civil continuou com o seu objetivo de simplificação, editando a Lei n.º. 7.244/84, que é a Lei dos Juizados de Pequenas Causas, a Lei n.º. 8.078/90 (Código de Proteção e Defesa do Consumidor) e as Leis 8.950, 8.951, 8.952 e 8.953, de 1994, bem como com a Lei n.º. 9.099/95 (que criou os Juizados Especiais Cíveis e Criminais).

Percebia-se que o processo civil progredia e o processo do trabalho não conseguia dar um tratamento mais adequado às causas mais simples, que tinham o mesmo tratamento que as causas complexas. Em função disso, foi elaborada e promulgada a Lei n.º. 9.957/2000, inspirada na Lei n.º. 9.099/95. Com a entrada da mencionada Lei em vigor, muitas expectativas positivas e negativas por parte de todos os operadores do direito surgiram, gerando as mais variadas discussões acerca da celeridade, do valor da causa, da concentração dos atos processuais, da prolação da sentença e de tantas outras questões que iam surgindo, já que haveria necessidade de mudança de mentalidade e de postura das partes e dos procuradores, a fim de que conseguissem se adequar às mudanças propostas.

A Emenda Constitucional n.º. 45/2004, por sua vez, deu nova redação ao artigo 114 da Constituição Federal, que trata da competência da Justiça do Trabalho. A competência da Justiça do Trabalho foi bastante ampliada após a EC n.º 45/2004, o que lhe revestiu de maior importância (LEITE, 2007).

Passados oito anos da criação da lei, é tempo de se analisar o quanto foi avançado em termos de acesso à justiça e eficácia jurídica através da Lei 9.957/2000. Para tanto, buscou-se analisar os feitos que tramitaram junto à Vara do Trabalho de Lajeado durante os anos de 2000 a 2007, tendo recaído a escolha sobre esta Vara por ser ela uma das mais movimentadas do Rio Grande do Sul, o que é comprovado através dos índices publicados mensalmente no IMC - Informativo Mensal da Corregedoria, que contém a produção dos Juizes do Trabalho Titulares e Substitutos e o movimento processual das unidades judiciárias de primeiro grau da Quarta Região.

Antes de se analisar especificamente os dados coletados, porém, cumpre fazer um breve apanhado acerca dos principais aspectos do procedimento sumaríssimo instituído pela Lei 9.957/2000, suas peculiaridades em relação ao procedimento ordinário e os objetivos pretendidos pela Lei.

2 O PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

2.1 Processo e procedimento: diferenças fundamentais

Processo e procedimento não têm o mesmo significado, apesar de, no dia-a-dia, ocorrer o emprego de um termo pelo outro. Eles se distinguem: “processo é um conjunto de atos logicamente ordenados, em posição de repouso, enquanto o procedimento mostra esse mesmo conjunto de atos em movimento para a prestação jurisdicional” ([PINTO, 2005, p. 39](#)).

Para [Leite](#) (2007), o procedimento ou rito é o aspecto exterior do processo, ou seja, a forma, a maneira ou o modo como os atos processuais vão ocorrendo dentro da relação jurídica processual. Há dois tipos de procedimentos no Processo do Trabalho de conhecimento: o procedimento comum, dividido em ordinário, sumário e sumaríssimo, e o procedimento especial, como o inquérito judicial para apuração de falta grave, o dissídio coletivo e a ação de cumprimento. O procedimento ordinário, conforme o mesmo autor, é o mais conhecido e usado no processo do trabalho. Encontra-se regulado do art. 837 ao art. 852 da CLT.

O rito sumário é outra subdivisão do procedimento comum, introduzido pela Lei 5.584/70 para lides de valor até dois salários mínimos, com o objetivo de dinamizar a solução dos conflitos trabalhistas. No entanto, “o percentual de processos desse valor, nos Estados do sudeste e do sul do país, onde se concentra o maior número de reclamações trabalhistas, revelou-se muito pequeno, tornando irrelevante, na prática, a aplicação do rito sumário” ([GIGLIO, 2005, p. 328](#)).

Já o procedimento sumaríssimo, instituído pela Lei 9.957/2000, é aplicável às causas cujo valor não ultrapasse 40 salários mínimos. Como se verá, o mesmo prevê uma série de atos especiais visando à celeridade do processo. Lembra [Meireles](#) (2000, p. 14) que serão aplicadas ao rito sumaríssimo as regras que lhe são específicas e, em caso de omissão ou lacuna da lei, serão adotadas as regras gerais do processo do trabalho e as subsidiárias, destacando que “o rito sumaríssimo adota o procedimento ordinário da reclamação trabalhista, com algumas e específicas alterações.” Alguns autores enfatizam que a Lei 9.957/2000 baseou-se na ideologia da Lei 9.099/95, a qual instituiu os Juizados Especiais Cíveis e Criminais: “Pode-se afirmar, aliás, que a Lei n.º. 9.957/2000 implantou no âmbito da Justiça do Trabalho o Juizado Especial de que trata o art. 98 da Constituição da República, isto é, um procedimento oral e sumaríssimo para julgamentos das causas de menor complexidade” ([OLIVEIRA, 2000, p. 50](#)).

2.2 O procedimento sumaríssimo: peculiaridades

O objetivo principal do procedimento sumaríssimo é tornar o processo do trabalho mais célere na solução dos conflitos trabalhistas de pequeno valor (não superior a quarenta salários mínimos), tentando solucioná-los em uma única audiência ([MARTINS, 2005](#)). A demora na solução da lide é intolerável, mormente nesta fase vivida atualmente, na qual todos buscam urgência e rapidez nas suas relações. Nesse passo, “o direito processual não foge à regra e igualmente sofre as conseqüências da aceleração da história” ([MALLET, 2002, p. 08](#)). Segundo o mesmo autor, não se pode aceitar a morosidade do processo em matéria trabalhista, porque normalmente os litigantes possuem capacidades econômicas bem diferentes e a demora causa grande prejuízo ao de capacidade economicamente menor, tornando-se, por isso, vantajosa para a outra parte.

A Lei 9.957/2000 foi criada para que a Justiça do Trabalho novamente tivesse sua característica originária, a mesma que orientou os autores da CLT, que é “ser uma justiça célere, ágil e informal, para

atender às exigências do trabalhador [...]” (MOURA, 2001, p. 09). Estas características desapareceram com o grande número de litígios nas últimas décadas ajuizados na Justiça do Trabalho. O legislador previu a redução das formalidades, das provas e, também, ampliou a liberdade do juiz para a condução do processo (GIGLIO, 2005). A nova lei impõe um desafio aos magistrados, que é “conduzir o processo com ousadia, para não ser omissivo, e ao mesmo tempo com equilíbrio, para não ser arbitrário [...]” (OLIVEIRA, 2000, p. 51).

Dentre as principais peculiaridades do procedimento sumaríssimo está o fato de que a petição inicial deverá conter pedido com o valor correspondente devidamente apontado, de acordo com o que exige o artigo 852-B da CLT. O pedido é o que o reclamante pretende por intermédio da reclamação (RENAULT, 2000). Logo: “Nos processos de valor de até quarenta vezes o salário mínimo que se sujeitam ao rito sumaríssimo (Lei nº. 9.957/2000), o pedido deve indicar o valor líquido de todas as parcelas reivindicadas, inclusive com um demonstrativo correspondente” (MALTA, 2004, p. 216).

Em relação à dificuldade do reclamante para atribuir valor aos pedidos formulados na petição inicial:

Se for impossível a atribuição de valor ao pedido no momento da distribuição da reclamação – como no caso de pedido de equiparação salarial, não sendo conhecido com precisão o salário do paradigma –, nem por isso ficará obstada a adoção do procedimento sumaríssimo. [...] Finalmente, indicação do valor do pedido não significa apresentação de planilha de cálculo, exigência que não está na lei e que seria manifestamente abusiva se imposta pelo juízo. Basta, na verdade, que o pedido de condenação no cumprimento de obrigações de pagar venha acompanhado do respectivo valor. Nada mais (MALLET, 2002, p. 37-38).

Não podem ser ajuizadas pelo procedimento sumaríssimo as ações que envolvam a Administração Pública, suas autarquias e fundações (parágrafo único do artigo 852-A da CLT). O objetivo dessa exclusão é não comprometer a celeridade do procedimento, já que a Administração Pública tem a prerrogativa do prazo em quádruplo para contestar e em dobro para recorrer (Decreto-Lei 779/69). As empresas públicas que explorem atividade econômica e as sociedades de economia mista estão incluídas no procedimento sumaríssimo (MARTINS, 2006b). Portanto:

Se a Administração Pública toma parte no litígio, o valor da causa não tem qualquer relevância. Configurado ou não o limite legal, o procedimento sumaríssimo não poderá ser adotado. A exclusão aqui leva em conta a condição do litigante, não a importância econômica do litígio (MALLET, 2002, p. 29).

Serão processadas pelo rito sumaríssimo as ações em que houver pluralidade de autores (litisconsórcio ativo), desde que o valor total do pedido seja de até 40 salários mínimos (TEIXEIRA FILHO, 2000). Lembra Mallet (2002, p. 27) que “a cumulação de litigantes, tanto no pólo ativo, consoante facultado pelo art. 842, da CLT, como no pólo passivo, segundo a exigência do Enunciado 205, do Tribunal Superior do Trabalho, pode ocorrer mesmo em procedimento sumaríssimo.”

O reclamante deverá fornecer a “correta indicação do nome e endereço do reclamado” (inciso II do art. 852-B da CLT). A citação do reclamado pode ser feita via postal, por oficial de justiça ou por carta precatória. Não pode ser feita, no entanto, por edital, expressamente vedada pelo dispositivo celetista ora mencionado. No procedimento ordinário, nos casos em que o empregador desaparece e não possui endereço para ser citado, o empregado pode requerer a citação por edital.

No procedimento sumaríssimo, o legislador, vedando a citação por edital, quis garantir a celeridade em favor do autor, no entanto:

Vislumbramos, porém, claro prejuízo ao autor, posto que, nos casos em que o empregador desaparece, tornando impossível sua localização, fica o empregado obrigado a proceder a citação por edital e, por conseguinte, não poderá utilizar-se do rito mais célere, não obstante nada tenha contribuído para isso, e muito embora seus pleitos estejam inseridos dentro da alçada permissiva. Ou então, terá de arcar com um processo de “investigação” acerca do paradeiro do empregador, a fim de obter seu novo endereço e indicá-lo na inicial, caso queira beneficiar-se do rito sumaríssimo. O empregado, nesse caso, seria duplamente apenado com a vedação ([HADDAD, 2000, p. 31](#)).

O art. 852-B, inciso III, da CLT, refere que “a apreciação da reclamação deverá ocorrer no prazo máximo de quinze dias do seu ajuizamento, podendo constar de pauta especial, se necessário, de acordo com o movimento judiciário da Vara do Trabalho”. Determina o art. 852-C que a audiência será una, buscando, assim, dar ênfase ao princípio da concentração, já que praticamente todos os atos fundamentais serão realizados nesta oportunidade. Lembra [Mallet](#) (2002) que há previsão de audiência una também no procedimento ordinário (CLT, art. 849), mas o objetivo do legislador no procedimento sumaríssimo foi insistir na realização de uma única sessão para a realização da audiência. A previsão contida no artigo em questão, segundo [Araújo](#) (2001), tem um caráter de desigualdade em relação ao autor, o qual terá que manifestar-se na própria audiência, ao passo que o réu tem, no mínimo, 05 dias para preparar a sua defesa. No entanto, ainda assim é possível a suspensão da audiência, para concessão de prazo à parte a fim de que se manifeste sobre os documentos, a qual “não fica só na dependência da vontade do juiz. Dependerá da complexidade ou, eventualmente, da quantidade dos documentos juntados [...]” ([MALLET, 2002, p. 68](#)).

Assim como no procedimento ordinário, é possível a realização de prova pericial. O procedimento sumaríssimo admite a prova pericial em duas hipóteses, as quais estão elencadas no artigo 852-H, § 4º da CLT: quando a prova do fato o exigir, ou seja, o próprio fato reclamar a realização da prova pericial, ou ainda quando a prova pericial é expressamente exigida por lei, como nos caso em que é necessária a apuração da insalubridade ou periculosidade (§ 2º do art. 195 da CLT).

Realizada a prova pericial, o prazo para a manifestação das partes é comum de cinco dias (art. 852-H, § 6º da CLT). Inovou, portanto, o legislador quanto ao prazo para a manifestação das partes, pois no procedimento ordinário, a título de comparação,

[...] o prazo para a manifestação sobre o laudo pericial é normalmente de 10 (dez) dias e sempre sucessivo, cabendo primeiramente ao reclamante se pronunciar a respeito do Laudo ofertado e dos honorários periciais pleiteados. E, somente decorridos os 10 (dez) dias do reclamante, inicia-se o prazo para o reclamado se manifestar ([SALEM, 2000, p. 64](#)).

Quanto ao número de testemunhas, serão ouvidas até duas para cada parte (CLT, art. 852-H, § 2º), ao passo que no procedimento ordinário são permitidas até três testemunhas por parte. A respeito da limitação do número de testemunhas, [Teixeira Filho](#) (2000) entende que não há na redução afronta aos incisos LIV e LV do art. 5º da CF/1988, pois a cláusula da ampla defesa não significa que pode ser levado um número ilimitado de testemunhas para serem ouvidas. O direito de defesa não deve ser medido pelo aspecto quantitativo, mas pelo qualitativo.

Não obstante pareça limitador do direito de defesa da parte, o dispositivo legal é merecedor de elogios. Primeiro, porque faz adequação do sistema legal então vigente para

o procedimento ordinário (CLT, art. 821) à realidade prática. Poucos são os casos em que as partes se valem da oitiva de três testemunhas. Segundo, porque há muito a doutrina moderna vem preconizando que a convicção do magistrado é formada pela qualidade dos testemunhos ([BEBBER, 2000, p. 58](#)).

Se não houver conciliação, se foi deferida a prova técnica e ela estiver concluída e se as partes e as testemunhas foram ouvidas, será encerrada a instrução e prolatada a sentença. A lei estabelece que a sentença deve ser prolatada em audiência, intimando-se as partes de imediato (art. 852-I, parágrafo 3º da CLT). Não obstante, surgirão diversas situações em que o julgador precisará de mais tempo para proferir a sua decisão. É o que defende [Martins](#) (2005, p. 376), ao mencionar que “se o caso for complexo, dificilmente o juiz terá condições de proferir sentença em audiência”. Segundo [Teixeira Filho](#) (2000, p. 83), a exigência de prolação da sentença na mesma audiência terá uma das duas conseqüências:

- a) reduzir a qualidade jurídica das sentenças, mercê de uma fundamentação inadequada ou de pouca consistência, com risco de escoriação à norma inscrita no art. 93, inciso IX, da Constituição Federal; ou
- b) submeter às partes a uma longa espera, durante o tempo em que o juiz terá de examinar, uma a uma, as possíveis preliminares suscitadas; uma a um os incidentes ocorridos; um a um os pedidos formulados etc.

Tradicionalmente a sentença contém o relatório, os fundamentos e a conclusão (Vianna, 2000). A CLT impõe como requisitos da sentença o nome das partes, o resumo do pedido e da defesa, a apreciação das provas, os fundamentos e a conclusão. A nova lei dispensou o relatório no caso de sentença proferida no procedimento sumaríssimo (art. 852-I da CLT). Com a dispensa do relatório, o juiz poderá passar desde logo à apreciação de provas e à fundamentação, para chegar à conclusão, outro aspecto previsto pelo legislador com vistas à celeridade do processo.

A sentença deve ser líquida, pois o pedido é certo e determinado, com a indicação dos valores. Na prática, contudo, em caso de pedido de horas extras, a sentença não será líquida, já que haverá necessidade de se apurar as horas que são devidas ([MARTINS, 2005](#)). [Bebber](#) (2000, p. 72) esclarece que as petições iniciais apresentam vários tipos de pedidos, tornando difícil para o juiz proferir julgamento em valores líquidos. Enfatiza o mesmo doutrinador, ainda, que a sentença pode ser modificada em grau recursal, “causando, pois, desperdício de atividade jurisdicional, uma vez que não se estabeleceu a obrigação de os tribunais proferirem acórdãos líquidos”.

Na fase recursal também há modificações significativas no procedimento sumaríssimo em relação ao procedimento ordinário. Preocupado com a celeridade do rito, o legislador determinou a distribuição imediata do recurso ao relator, ou seja, “a distribuição deve ser feita imediatamente, vale dizer, na frente dos demais recursos que advierem de procedimentos ordinários” ([FURTADO, 2000, p. 82](#)). O processo será encaminhado diretamente ao relator, sem revisor:

Também restou fixado prazo máximo de permanência do processo com o relator, a saber, 10 dias, de sorte que não vá por água abaixo todo o esforço de celeridade do procedimento sumaríssimo até então empreendido no juízo a quo e o processo finde por esbarrar nas prateleiras do juízo ad quem ([FURTADO, 2000, p. 82](#)).

O acórdão não deixou de existir ([MOHALLEM, 2000](#)). O que alterou foi que seu corpo constitui-se somente da certidão de julgamento, com a indicação do número, nome das partes, origem e da parte dispositiva, bem como dos fundamentos do voto da Turma. Se for mantida a mesma decisão da sentença impugnada, a certidão de julgamento registrará a sua manutenção.

Cabe também no procedimento sumaríssimo recurso de revista, o qual está restrito às hipóteses previstas no § 6º do art. 896 da CLT: “Nas causas sujeitas ao procedimento sumaríssimo, somente será admitido recurso de revista por contrariedade à súmula de jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho e violação direta da Constituição da República”.

O “e” deve ser entendido como “ou”, segundo [Mohallem](#) (2000, p. 32), sob “pena de concretizar-se o absurdo (admissão de revista, somente quando a contrariedade à súmula se fizer acompanhada de ofensa à Constituição Federal)”. Percebe-se que os casos de interposição do recurso de revista são mais restritos, podendo ser interposto de acórdão que contrarie Súmula do TST ou viole a Constituição da República, de maneira direta, não havendo a previsão pelo legislador da possibilidade do acórdão ofender normal legal infraconstitucional, como ocorre com o procedimento ordinário ([TEIXEIRA FILHO, 2000](#)).

Cabem, ainda, Recurso Adesivo ([RENAULT, 2000](#)), Embargos para o TST ([MARTINS, 2005](#)), Embargos Declaratórios (art. 897-A, CLT), estes últimos aplicáveis também para despachos denegatórios de recurso, outra inovação trazida pela lei.

3 O PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO A PARTIR DE DADOS COLETADOS NA VARA DO TRABALHO DE LAJEADO

Uma vez analisados os diferentes procedimentos existentes na Justiça do Trabalho e especialmente as peculiaridades atinentes ao procedimento sumaríssimo, objeto do presente trabalho, cumpre explicar acerca de considerações decorrentes de coleta de dados efetuada na Vara do Trabalho de Lajeado dos processos ajuizados, conciliados e das decisões proferidas no procedimento ordinário e no procedimento sumaríssimo, no período compreendido entre julho de 2000 a dezembro de 2007, com base nos Boletins Estatísticos da Vara.

A coleta de dados na Vara do Trabalho de Lajeado foi realizada nos dias 18 e 22 de abril de 2008, mediante consulta aos Boletins Estatísticos dos anos de 2000 a 2007, mês a mês. Os números coletados de cada mês foram somados para que se tivesse o total anual. Os Boletins Estatísticos são dados precisos das Varas do Trabalho, coletados em todos os meses, cujo período de apuração corresponde do primeiro ao último dia do mês, enviados ao Tribunal Regional do Trabalho, o qual, por sua vez, os remete ao Tribunal Superior do Trabalho. Por intermédio dos dados enviados, os órgãos superiores têm uma visão ampla do movimento processual de cada Vara do Trabalho.

Constam dos Boletins Estatísticos o resumo da situação processual, a situação processual segundo a natureza das ações, a natureza dos incidentes processuais recebidos e julgados (resumo da situação processual dos incidentes processuais interpostos aos processos de conhecimento e execução em tramitação na Vara), os acordos homologados e as decisões proferidas (registrando-se as conciliações realizadas e as decisões proferidas nos processos do rito sumaríssimo e do procedimento ordinário), os prazos médios, as cartas precatórias e cartas de ordem recebidas (executórias, citatórias, inquiritórias, etc.), as cartas precatórias expedidas (executórias, citatórias, inquiritórias, etc.), os recursos de competência hierarquicamente superior (registro dos recursos com juízo de admissibilidade na Vara e julgamento no TRT), a arrecadação de custas e emolumentos, os valores pagos aos reclamantes, a origem das ações por atividade profissional, a origem das ações por Município, a execução da arrecadação de contribuição previdenciária; e os valores arrecadados de contribuição previdenciária e imposto de renda.

A Vara do Trabalho de Lajeado é uma das Varas mais movimentadas do Rio Grande do Sul, o que é confirmado pelos dados informados mensalmente no IMC - Informativo Mensal da

Corregedoria, que contém a produção dos Juízes do Trabalho Titulares e Substitutos e o movimento processual das unidades judiciárias de primeiro grau da Quarta Região.

De acordo com dados obtidos na Vara do Trabalho de Lajeado, de 1993 a 2005, na maioria do período, a Vara do Trabalho de Lajeado foi a de maior movimento no Estado, sendo que, se não ficava em primeiro lugar, em alguns poucos meses ficava em segundo ou em terceiro. A partir de 2005, ano em que seu deu a instalação da Vara do Trabalho de Estrela e da Vara do Trabalho de Encantado, que pertenciam à jurisdição de Lajeado, houve uma diminuição dos processos ajuizados na Vara do Trabalho de Lajeado. No entanto, a Vara continua com bastante movimento.

Em pesquisas realizadas na intranet do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, nos dados dos IMCs dos anos de 2005, 2006 e 2007, a Vara do Trabalho de Lajeado foi a terceira em número de processos ajuizados no ano de 2005, num total de 1.967, ficando em primeiro lugar a 30ª Vara do Trabalho de Porto Alegre e em segundo lugar a 1ª Vara do Trabalho de Bagé. No ano de 2006, a Vara do Trabalho de Lajeado continuou, na contagem geral anual, com um número elevado de processos ajuizados: 1.332, mas perdeu para várias outras Varas do Estado, como Canoas (1ª, 2ª e 3ª), Caxias do Sul (1ª, 2ª, 3ª e 4ª), Estância Velha, Passo Fundo (1ª e 2ª), São Leopoldo (1ª, 2ª e 3ª), Taquara (1ª, 2ª e 3ª) e Porto Alegre (30ª). O mesmo aconteceu no ano de 2007: a Vara do Trabalho de Lajeado teve um total de 1.521 processos ajuizados, sendo que somente as Varas de Canoas (1ª, 2ª e 3ª), Estância Velha, Osório, São Leopoldo (1ª, 2ª e 3ª) e Soledade tiveram um número maior de processos ajuizados ([INFORMATIVO MENSAL ..., 2005-2007](#)).

Portanto, em função do grande movimento de processos tramitando na Vara do Trabalho de Lajeado, os dados coletados no período de 2000 a 2007 serão um bom demonstrativo para a análise que se pretende fazer.

Os dados que a seguir serão expostos foram coletados no Boletim Estatístico da Vara do Trabalho de Lajeado, no período de julho de 2000 a dezembro de 2007. Foi escolhido este período porque, não obstante o procedimento sumaríssimo tenha vigido a contar de março de 2000, o Boletim Estatístico somente foi adequado para a contagem separada do procedimento ordinário e do procedimento sumaríssimo a partir de julho de 2000. Os dados foram coletados até dezembro de 2007, porque este ano corresponde ao término do exercício anterior ao início deste trabalho.

TABELA 1 – Processos recebidos na Vara do Trabalho de Lajeado de 2000 a 2007

Procedimento	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Total
Ordinário	548	1.180	1.116	1.324	1.320	1.228	949	1.067	8.732
Sumaríssimo	251	503	501	610	577	551	239	319	3.551

Fonte: Boletim Estatístico da Vara do Trabalho de Lajeado, adaptado pela autora

A Tabela 01 refere-se a uma coleta de dados dos processos recebidos na Vara do Trabalho de Lajeado, de 2000 a 2007, em relação ao procedimento ordinário e ao procedimento sumaríssimo. Para que se chegasse ao total de cada ano, foram somados os números obtidos mês a mês. Em todos os anos o número de processos recebidos pelo procedimento ordinário foi superior ao de processos recebidos pelo procedimento sumaríssimo. O total geral de processos recebidos pelo procedimento ordinário é de 8.732 e de processos recebidos pelo procedimento sumaríssimo é de 3.551.

Se forem somados os totais dos processos recebidos pelo procedimento ordinário e pelo procedimento sumaríssimo, chega-se a um total de 12.283. Desse total de processos recebidos, portanto,

28,9% correspondem ao procedimento sumaríssimo e 71,1% referem-se ao procedimento ordinário. Analisando-se a tabela 01, percebe-se que as reclamações ajuizadas pelo procedimento sumaríssimo não são a maioria, conforme, primeiramente, era o entendimento de alguns doutrinadores, dentre eles [Souto Maior](#) (2000, p. 81), que acreditava que “as causas com valor não excedente a quarenta vezes o valor do salário mínimo correspondem a cerca de 80% das reclamações trabalhistas que tramitam nas Varas do Trabalho”.

Nesse sentido, importa lembrar que o reclamante pode manipular o valor da causa para ajuizá-la segundo procedimento ordinário:

Na reclamatória, são inseridas novas pretensões só com o objetivo de escapar do compulsório rito, quando o valor é inferior aos 40 salários mínimos. [...] Com efeito, o limite monetário, como requisito para ajuizar a reclamatória, permite esse tipo de fraude, assim, através da manipulação do valor dado à causa, a parte opta pelo rito ordinário, principalmente nas Varas em que o rito ordinário tramita satisfatoriamente ([JARDÓN, 2001, p. 43](#)).

No entanto, tendo o legislador o objetivo de favorecer o autor em relação à celeridade da prestação jurisdicional, parece difícil compreender por que muitos procuradores de reclamantes atribuiriam um valor superior a quarenta salários mínimos para a causa, com a intenção de ajuizar a reclamação pelo procedimento ordinário ao invés de ajuizá-la pelo procedimento sumaríssimo:

A preocupação desmedida com a celeridade, que a lei fez impregnar no Judiciário trabalhista, tem gerado efeitos que são contrários a este objetivo e agredido, em muitos aspectos, as garantias do devido processo legal e do acesso à ordem jurídica justa, de tal modo que aqueles que seriam, potencialmente, os maiores beneficiários da celeridade, os reclamantes, estão procurando se afastar do procedimento sumaríssimo, supervalorizando as pretensões que deduzem em juízo ([SOUTO MAIOR, 2001, p. 73](#)).

A resposta para este tipo de comportamento está na própria exigência da elaboração da petição inicial, na medida em que os pedidos, que geralmente são em grande número, devem apresentar um valor correspondente, sendo mais trabalhosa sua confecção. Poderá ocorrer, ainda, que o magistrado limite o seu pronunciamento ao valor do pedido, devendo o autor elaborar a inicial com muito cuidado para que não seja prejudicado. Assim, percebe-se que a elaboração da petição inicial, no caso do procedimento sumaríssimo, é mais trabalhosa, se comparada com a petição inicial do procedimento ordinário.

TABELA 2 – Processos conciliados na Vara do Trabalho de Lajeado de 2000 a 2007

Procedimento	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Total
Ordinário	326	599	624	703	735	728	473	558	4.746
Sumaríssimo	177	335	245	313	470	384	170	178	2.272

Fonte: Boletim Estatístico da Vara do Trabalho de Lajeado, adaptado pela autora.

A Tabela 02 refere-se a uma coleta de dados dos processos conciliados na Vara do Trabalho de Lajeado, de 2000 a 2007, em relação ao procedimento ordinário e ao procedimento sumaríssimo. Para que se chegasse ao total de cada ano, foram somados os números obtidos mês a mês. O objetivo dessa coleta de dados é comparar os processos recebidos e conciliados na Vara do Trabalho de Lajeado, de 2000 a 2007, em relação ao procedimento ordinário e ao procedimento sumaríssimo, e fazer uma análise em relação ao número de conciliações.

TABELA 3 – Total de processos recebidos e conciliados na Vara do Trabalho de Lajeado de 2000 a 2007 e o percentual correspondente, em relação ao procedimento ordinário

Procedimento	Recebidos	Conciliados	Percentual conciliados
Ordinário	8.732	4.746	54%

Fonte: Boletim Estatístico da Vara do Trabalho de Lajeado, adaptado pela autora.

A Tabela 03 contém o total dos processos recebidos (Tabela 01) e o total dos processos conciliados (Tabela 02), dos anos de 2000 a 2007, pelo procedimento ordinário. Foram recebidos pelo procedimento ordinário 8.732 processos e conciliados 4.746. Comparando-se os processos recebidos e conciliados, percebe-se que 54% foram conciliados.

TABELA 4 – Total de processos recebidos e conciliados na Vara do Trabalho de Lajeado de 2000 a 2007 e o percentual correspondente, em relação ao procedimento sumaríssimo

Procedimento	Recebidos	Conciliados	Percentual conciliados
Sumaríssimo	3.551	2.272	64%

Fonte: Boletim Estatístico da Vara do Trabalho de Lajeado, adaptado pela autora.

A Tabela 4 contém o total dos processos recebidos (Tabela 01) e o total dos processos conciliados (Tabela 02), dos anos de 2000 a 2007, pelo procedimento sumaríssimo. Foram recebidos pelo procedimento sumaríssimo 3.551 processos e conciliados 2.272. Comparando-se os processos recebidos e conciliados, percebe-se que 64% foram conciliados. Analisando-se as Tabelas 03 e 04, percebe-se que o índice de acordos na Vara do Trabalho de Lajeado, tanto em relação ao procedimento ordinário como em relação ao procedimento sumaríssimo, é alto, sendo que o índice em relação ao procedimento sumaríssimo é maior, superando mais da metade dos processos recebidos.

Segundo Mohallem (2000, p. 26), “a conciliação permanece como objetivo máximo do processo trabalhista, repetindo a Lei n.º. 9.957/2000 (no art. 852-E) o preceito contido no § 1º do art. 764/CLT.” Assim, os dados das tabelas 03 e 04 demonstram que esse objetivo está sendo buscado e alcançado pelo magistrado que preside a audiência e também pelas partes. Em especial, no que concerne ao procedimento sumaríssimo, o alto índice de conciliações tem sua explicação no artigo 852-E da CLT, que expressamente prescreve que as partes deverão ser esclarecidas sobre as vantagens da conciliação, bem como de que o magistrado deve usar “os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória do litígio”.

Como já referido, a tentativa de conciliação no procedimento sumaríssimo pode ser buscada em qualquer fase da audiência, o que, portanto, acaba favorecendo o acordo entre os litigantes (art. 852-E da CLT). Outro aspecto a ser destacado em relação à conciliação no procedimento sumaríssimo é de que, como deve ser atribuído um valor correspondente a cada pedido na petição inicial, tanto o reclamante como o reclamado já têm noção de que valor poderão partir para começar a negociação e tentar chegar a uma conciliação que satisfaça a ambos. Neste caso, a necessidade de ser atribuído um valor para cada pedido passa a ser uma vantagem.

TABELA 5 – Decisões proferidas na Vara do Trabalho de Lajeado de 2000 a 2007

Procedimento	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Total
Ordinário	3640	730	618	669	703	896	646	631	5.257
Sumaríssimo	31	154	112	240	186	227	85	78	1.113

Fonte: Boletim Estatístico da Vara do Trabalho de Lajeado, adaptado pela autora.

A Tabela 05 refere-se a uma coleta de dados das decisões proferidas na Vara do Trabalho de Lajeado, de 2000 a 2007, em relação ao procedimento ordinário e ao procedimento sumaríssimo. Para que se chegasse ao total de cada ano, foram somados os números obtidos mês a mês. Nas decisões proferidas estão englobados os processos julgados procedentes, procedentes em parte, improcedentes, arquivados, homologações de desistências, extintos sem resolução do mérito, extintos com resolução do mérito e remetidos a outros órgãos.

Em todos os anos o número de decisões proferidas pelo procedimento ordinário foi superior ao de decisões proferidas pelo procedimento sumaríssimo. O total geral de decisões proferidas pelo procedimento ordinário é de 5.257 e pelo procedimento sumaríssimo é de 1.113. Os dados indicados nesta tabela são uma consequência das conclusões obtidas nas tabelas anteriores, ou seja: o ajuizamento de ações pelo procedimento ordinário ocorre em número maior do que pelo procedimento sumaríssimo e há um alto índice de acordos, principalmente em relação ao procedimento sumaríssimo. Assim, no final da tramitação do processo, menos decisões são proferidas nos processos sujeitos ao procedimento sumaríssimo e, conseqüentemente, o número de recursos ordinários e de recursos de revista interpostos também é menor.

4 CONCLUSÃO

Na análise realizada em relação aos dispositivos da Lei 9.957/2000 pôde-se observar que ela surgiu para tornar o processo do trabalho mais célere na solução dos conflitos trabalhistas, mais especificamente nas ações trabalhistas individuais, cujo valor da causa não ultrapasse quarenta vezes o salário mínimo vigente na data do ajuizamento. O critério eleito para o ajuizamento da ação é exclusivamente o valor da causa, acreditando alguns estudiosos que também deveria ter sido previsto pelo legislador como parâmetro a matéria a ser analisada pelo magistrado. O valor atribuído à causa pode ser revisto pelo juiz, de ofício, ou impugnado pelo reclamado.

O procedimento ordinário é o mais usado no processo do trabalho e itens como petição inicial, valor da causa, citação, audiência, resposta do réu, provas, sentença e recursos foram abordados para que se pudesse fazer uma comparação com o procedimento sumaríssimo.

Há que se fazer um destaque especial para o fato de que, não obstante as alterações propostas pela Lei 9.957/2000, nenhuma mudança foi feita na fase de execução, que continua morosa. Portanto, ainda que a prolação da sentença se dê mais rapidamente, na fase da execução o trâmite continua lento.

A análise dos dados coletados através do IMC – Informativo Mensal da Corregedoria da Vara do Trabalho de Lajeado, contribui para atestar que o procedimento sumaríssimo tem alcançado o seu objetivo, no sentido de buscar a prestação jurisdicional com mais celeridade. Nesse sentido, qualquer tentativa de agilizar o andamento dos processos na prestação jurisdicional deve ser bem vista e bem-vinda. O procedimento sumaríssimo, apesar das dificuldades encontradas, demonstrou ser um instrumento útil na solução dos conflitos trabalhistas. Deve-se evitar, no entanto, buscar

a celeridade acima de tudo, passando por cima de conquistas constitucionais como o direito ao contraditório e o direito de ação, o que causará efeito contrário ao pretendido, que é o de beneficiar o reclamante.

Já se passaram oito anos e dúvidas ainda existem em relação à matéria, mas é certo que o tempo se encarregará de diminuí-las ou, quem sabe, dirimi-las. Para que o objetivo de celeridade da Lei seja alcançado, a responsabilidade é de todos os operadores jurídicos, que deverão atuar com empenho, ética e responsabilidade. Os juízes, por sua vez, deverão interpretar a Lei com razoabilidade, a fim de não causar transtornos às partes e à prestação jurisdicional, não somente decidindo rapidamente, mas acima de tudo solucionando os conflitos, tendo em vista que não há somente uma, mas várias interpretações possíveis.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Francisco Rossal de. Um ano de sumaríssimo. In: AMATRA IV (Org.). **Sumaríssimo trabalhista 1 ano**. Porto Alegre: HS, 2001, pp. 90-99. [1](#)

BEBBER, Júlio César. **Procedimento sumaríssimo no processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000. [1](#)

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4 ed. Porto Alegre: Síntese, 2004. [1](#)

FURTADO, Emmanuel Teófilo. **Procedimento sumaríssimo: comissões de conciliação prévia**. São Paulo: LTr, 2000. [1](#)

GIGLIO, Wagner. D. **Direito processual do trabalho**. 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2005. [1](#) [2](#) [3](#)

HADDAD, José Eduardo. **O rito sumaríssimo trabalhista**. Campinas: Bookseller, 2000. [1](#)

INFORMATIVO MENSAL DA CORREGEDORIA. Disponível em: <http://intra.trt4.gov.br:778/portal/page/portal/TRT4_INTRANET/IMC_Corregedoria/TAB2005/Imc172%20Dezembro-2005.pdf>. Acesso em: 21 abr. 2008. [1](#)

JARDÓN, Manuel Cid. Procedimento sumaríssimo trabalhista: a esperança sem bons resultados. In: AMATRA IV (Org.). **Sumaríssimo trabalhista 1 ano**. Porto Alegre: HS, 2001, pp. 41-47. [1](#)

LAJEADO. Vara do Trabalho. **Boletim Estatístico da Vara do Trabalho de Lajeado**. Anos de 2000 (julho a dezembro), 2001 (janeiro a dezembro), 2002 (janeiro a dezembro), 2003 (janeiro a dezembro), 2004 (janeiro a dezembro), 2005 (janeiro a dezembro), 2006 (janeiro a dezembro) e 2007 (janeiro a dezembro).

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2007. [1](#) [2](#)

MAIOR, Jorge Luiz Souto. O procedimento sumaríssimo trabalhista. In: VIANA, Marcio T. (Coord.). **Procedimento sumaríssimo: teoria e prática**. São Paulo: LTr, 2000, pp. 81-101. [1](#) [2](#)

MALLET, Estevão. **Procedimento sumaríssimo trabalhista**. São Paulo: LTr, 2002. [1](#) [2](#) [3](#) [4](#) [5](#) [6](#)

MALTA, Christovão Piragibe Tostes. **Prática do processo trabalhista**. São Paulo: LTr, 2004. [1](#)

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito processual do trabalho: doutrina e prática forense, modelos de petições, recursos, sentenças e outros**. 24 ed. São Paulo: Atlas, 2005. [1](#) [2](#) [3](#) [4](#) [5](#)

MEIRELES, Edilton. **Procedimento sumaríssimo na justiça do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000. [1](#)

MOHALLEM, Ricardo A. Rito sumaríssimo. In: VIANA, Marcio T. (Coord.). **Procedimento sumaríssimo: teoria e prática**. São Paulo: LTr, 2000, pp. 15-39. [1](#) [2](#)

MOURA, José Fernando Ehlers de. **O procedimento sumaríssimo e a Justiça do Trabalho**. In: AMATRA IV (Org.). **Sumaríssimo trabalhista 1 ano**. Porto Alegre: HS, 2001, pp. 09-18. [1](#)

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Procedimento Sumaríssimo**. In: AMATRA IV (Org.). **Sumaríssimo trabalhista 1 ano**. Porto Alegre: HS, 2001, pp. 40-80. [1](#) [2](#)

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Processo trabalhista de conhecimento**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2005. [1](#)

RENAULT, Luiz Otávio L. Síntese de um estudo sobre a Lei n.º 9.957. In: VIANA, Marcio T. (Coord.). **Procedimento sumaríssimo: teoria e prática**. São Paulo: LTr, 2000, pp. 102-140. [1](#)

SALEM, Luciano Rossignolli. **Prática no procedimento sumaríssimo: comentários à lei n. 9.957, de 12 de janeiro de 2000: legislação, doutrina, modelos de petições**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2000. [1](#)

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **O procedimento sumaríssimo no processo do trabalho: comentários a lei n. 9.957/2000**. São Paulo: LTr, 2000. [1](#) [2](#) [3](#) [4](#)

