

APLICAÇÃO DO ARTIGO 467 DA CLT E SEU EFEITO MORALIZADOR NAS CAUSAS TRABALHISTAS

VALDIR DE RESENDE LARA^(*)

Procurarei neste breve estudo sobre o artigo 467 do estatuto consolidado tecer considerações a respeito de minha experiência de pouco menos de dois anos de magistratura. O leitor não encontrará aqui nenhuma novidade ou tese inovadora, mas simples proposta de aplicação da doutrina e da jurisprudência já existente sobre a matéria.

Há muito que a Justiça do Trabalho deixou de ser uma Justiça célere. Os processos se acumulam nas pautas, o número de Juntas é insuficiente, o descumprimento da legislação trabalhista torna-se uma constante, enfim, o quadro chega a ser desesperador. Alguns Juizes mais sensíveis ao problema procuram abreviar a solução dos feitos aumentando significativamente o número diário de audiências (isto, no decorrer dos anos, acaba causando efeitos deletérios sobre o estado físico e emocional do magistrado), ou ditando sentenças imediatamente ao término da instrução, ou procurando insistir mais nas tentativas de conciliação (há Juizes que "prejulgam" a causa; em alguns casos isto funciona, mas em outros o bom andamento da instrução acaba se complicando). Entretanto, tudo isto acaba se mostrando infrutífero. Os advogados de empregadores sabem perfeitamente qual a verdadeira situação da Justiça do Trabalho e não estão dispostos a celebrarem acordo na audiência inaugural, quando em certas Juntas a instrução é designada para o ano seguinte, ou o julgamento para mais um ano na frente. É lucrativo para a empresa protelar ao máximo a solução dos efeitos trabalhistas. Grifei o termo lucrativo, pois aqui procurarei demonstrar que a solução para a intransigência de maus empregadores poderá ser encontrada exatamente aí, no caixa da empresa. É no caixa, ou no bolso, que o empregador tem seu ponto fraco. Aí está o calo dolorido onde, em se pisando, tudo pode acontecer.

Vamos insistir mais neste aspecto lucrativo da protelação das causas trabalhistas por parte dos empregadores. Pela observação das pautas das audiências, percebe-se facilmente que há empresas que freqüentam assiduamente a Justiça do Trabalho. Alguns nomes de empregadores podem ser encontrados em qualquer dia da semana em todas as Juntas da Região. Estas empresas deveriam se preocupar com a solução dos feitos pendentes, mas não é isto o que ocorre. São justamente estas empresas as que mais procuram procrastinar o andamento dos processos. Quanto mais tempo demorar, melhor para elas. E por quê? Simplesmente porque os juros dos débitos trabalhistas são de um por cento ao mês. E quanto à correção monetária, simplesmente atualiza a importância nominal do débito, e não é preciso ser economista para se constatar que a atualização não é integral. Pois bem, tais empregadores têm aplicações muito mais vantajosas para seu dinheiro (na verdade, dinheiro do trabalhador retido pelo empregador inadimplente, contrariando o artigo 7º, X, da Constituição) do que a simples solução de pro-

(*) Valdir de Resende Lara é Juiz do Trabalho Substituto da 15ª Região.

cessos trabalhistas. O empregado que trate de provar os fatos constitutivos de seu direito (isto nem sempre é possível, as testemunhas são falhas...) e, após a sentença, que trate de aguardar assentado o trânsito em julgado – porque em pé cansa. Para a empresa não há pressa, esta é a triste realidade.

Qual a solução? Confesso que ainda não encontrei nenhuma fórmula salvadora, e não creio que ela exista. Pelo menos não enquanto o número de Juntas continuar o mesmo. Mas até que o número de Juntas seja suficiente, o que se pode fazer? Já tentei de tudo. Já aumentei pautas de audiência (sei que alguns colegas fazem o mesmo; recebi notícia de que em Araraquara estavam terminando as audiências depois das 19:00 h), já julguei vários processos em audiência (naturalmente os mais simples, pois há processos que demandam um exame mais detido), já "prejulguei" vários outros (certamente ganhando a antipatia de alguns profissionais do direito que não compreendem a importância da conciliação, principalmente na Justiça do Trabalho, onde o trabalhador desempregado busca seu salário, seu alimento). Os resultados não foram nada animadores, e no final de alguns meses percebi a inutilidade de tais esforços, pois enquanto cinco processos eram resolvidos, outros vinte eram procrastinados.

Não obstante, quando estava atuando em Jundiá, notei que lá havia um profissional particularmente renitente às tentativas de conciliação. Para que se tenha uma idéia, certo dia o Juiz Classista dos Empregados perguntou se ele tinha alguma proposta de conciliação num determinado processo. Para surpresa geral, a resposta foi positiva, mas quando anunciado o valor (cerca de dez cruzeiros), logo se pôde perceber que se tratava de uma brincadeira de mau gosto. O Juiz Classista ponderou então que o valor era muito baixo. A resposta do profissional foi imediata: "então, em homenagem ao Juiz Classista, eu abaixo a proposta para cinco cruzeiros".

Pois bem, terminada a instrução, proferi de imediato a sentença e, para moralizar um pouco o feito (minha intenção foi exatamente esta: moralizar), apliquei a dobra prevista no artigo 467 da CLT, uma vez que os termos da contestação eram claramente maliciosos e os fatos da inicial vieram a ser corroborados por testemunha da própria empresa; reputei a Reclamada litigante de má fé por procurar intencionalmente alterar a verdade dos fatos (CPC, artigo 17, inciso II) e estendi a dobra não apenas às verbas salariais, mas também às rescisórias, invocando magistério de JOSÉ SERSON (que será posteriormente examinado). Colhidos os votos, o julgamento foi por unanimidade (a verdade é que a "brincadeira" do profissional revoltou também o Juiz Classista dos Empregadores).

Aproveitando o embalo, na instrução do horário seguinte também julguei o processo no ato e novamente apliquei a dobra moralizadora, igualmente com votação unânime da Junta. Estavam na sala de audiência advogados das audiências subseqüentes. "Curiosamente", nas outras instruções do dia houve acordo.

A partir deste incidente, não relutei mais em aplicar a dobra do artigo 467 da CLT. Aquilo que para mim, no início da magistratura, era excepcional, pois o dispositivo fala em "parte incontroversa" dos salários, passou a ser geral e não mais restrito a verbas especificamente salariais (convenhamos: é tênue a linha divisória entre salário e indenização em se tratando de verbas trabalhistas). Agora, sempre que constado nos autos qualquer indício de litigância de má fé por parte da Reclamada, quer por alterar a verdade dos fatos, quer por opor resistência ao bom andamento do processo, aplico a dobra em questão. Certo dia, em Bauru, o Juiz Classista dos Empregados me contou que, ao passar pelo corredor da Junta, ouviu um advogado conversando com seu cliente: "você precisa fazer acordo, o Juiz

que está aí condena a pagar tudo em dobro..." Quando da audiência, o acordo foi celebrado.

Antes de passar ao exame da doutrina acerca do artigo 467, desejo ponderar que o Juiz tem um papel educador na sociedade. As decisões do Juiz, ao contrário do que se pode imaginar, não ficam restritas ao processo. Elas como que saem dos autos e se espalham pelo ambiente. O meio jurídico de cada localidade conhece perfeitamente a maneira de atuar de determinado Juiz, sua posição a respeito de determinadas questões jurídicas. Bem ou mal, consciente ou inconsciente, os profissionais que militam em cada região acabam se norteando em função do Juiz, principalmente se ele é o titular da Junta. Já pude diversas vezes perceber que em lugares onde o Juiz se mostra zeloso pelo andamento rápido dos feitos os advogados se amoldam a este ritmo ágil; em outros, onde o titular não é muito zeloso pelo andamento rápido do processo, os advogados se amoldam à morosidade e relutam muito quando um Substituto procura imprimir um outro ritmo ao processo. Não há dúvida de que a função docente do magistrado – função não oficial, mas sublinear – existe de fato e pode ser sentida facilmente no meio jurídico de cada comunidade. Daí a importância da atuação do magistrado na formação de um ritmo de trabalho na Junta; se ele é o titular, tanto maior é esta influência junto aos profissionais com quem vai trabalhar todos os dias. Para frisar este aspecto docente da figura do magistrado, desejo recordar um outro fato ocorrido também em Bauru. Notei que em dias seguidos figurava na pauta de instrução uma empresa que não era das mais frequentadoras da Junta. Entretanto, em cada semana havia pelo menos uma reclamatória a ser instruída contra aquela empresa. Na primeira oportunidade, julguei o processo em audiência e apliquei a dobra do artigo 467 da CLT. Na segunda, também não houve acordo e tornei a repetir o mesmo procedimento. A partir da terceira em diante sequer houve audiência, pois a petição de acordo já havia sido protocolada na Secretaria. E as partes fizeram acordo inclusive nos dois processos que já haviam sido julgados...

É claro que não basta de mofdo algum aplicar a dobra do artigo 467 da CLT. É indispensável calcular as custas com base no valor real da condenação, desprezando-se simples valores de alçada lançados na inicial (não é requisito da petição inicial trabalhista o valor da causa – CLT, artigo 840, § 1º –, estando revogado o artigo 2º da Lei 5.584/70, incompatível com o artigo 5º, LV, da Constituição; além disso, custas são calculadas com base no que o Juiz arbitrar – CLT, artigo 789, § 3º, c, não com base no valor da causa, que sequer é obrigatório na petição trabalhista). O valor arbitrado deve ser dobrado e atualizado desde o dia da propositura da inicial até o dia em que a sentença é proferida. Em muitos casos, com a dobra e a aplicação das tabelas de atualização das revistas especializadas, a importância arbitrada chega a cifras de vinte ou trinta milhões de cruzeiros, e é sobre este valor que as custas devem ser fixadas. É pena, é lastimável que o Tribunal Superior do Trabalho não eleve o valor do depósito recursal, estando já totalmente superado o valor de Cr\$ 420.000,00. A faculdade outorgada ao Colendo TST está expressa no artigo 40, § 2º, da Lei 8.177, de 1.3.91, e não se compreende que a mais alta corte trabalhista se omita quanto à necessá-la e urgente atualização.

Passemos agora à sustentação doutrinária da aplicação da dobra prevista no artigo 467 da CLT. Inicialmente, quanto à aplicação da revelia, eis o que ensina o mestre ARNALDO SÚSSEKIND:

"... a revelia do empregador não impede a condenação na dobra salarial, pois, importando apenas na confissão quanto à matéria de fato, constitui pena de natureza processual que não pode afastar a aplicação do estatuído no art. 457 (sic) da CLT" (Instituições de Direito do Trabalho, LTr, 1991, 1º volume, pág. 454).

Há acórdãos negando aplicação da dobra em casos de revelia. Tais acórdãos, *data venia*, além de contrariarem o Enunciado 69 do Colendo TST, são de um evidente absurdo lógico. Se o empregador comparece perante a Junta e não paga os salários confessados, é condenado à dobra; se o empregador sequer atende ao chamado judicial, livra-se da dobra. Ora, então é melhor que ele não compareça, pois a revelia sai mais barata. "Data maxima venia", é muito curiosa a maneira como algumas Turmas de Tribunais procuram "defender" o patrimônio das empresas inadimplentes, em detrimento dos direitos do trabalhador.

Também por força da confissão ficta deve incidir a dobra em questão. Eis um significativo acórdão do Colendo TST, neste sentido: "A confissão ficta torna incontroversos os salários pretendidos pelo trabalho prestado, seja ordinário ou extraordinário. TST, 3ª Turma" (citado por EDUARDO GABRIEL SAAD, CLT Comentada, LTr, 1992, pág. 281).

A dobra deve ser aplicada independentemente de haver ou não pedido a este respeito. Trata-se de manifestação do princípio da ultrapetição (ou extrapetição) no processo do trabalho, como ensina WAGNER GIGLIO, invocando magistério de MARIANO TISSEMBAUM, NELSON NICOLIELLO e HELIOS SARTHOU (Direito Processual do Trabalho, LTr, 1987, páginas 78 e seguintes).

O artigo 467 fala em parte incontroversa dos salários. Portanto, numa interpretação linear do texto consolidado, havendo controvérsia estaria afastada a dobra, e esta incidiria sobre verbas salariais em sentido estrito. Entretanto, não é esta a lição que se pode encontrar na doutrina mais abalizada. Quanto à questão da existência de controvérsia, eis o ensinamento de EDUARDO GABRIEL SAAD:

"Alinda que o empregador conteste o pedido, terá de curvar-se à dobra salarial se não apresentar razões que convençam o juiz da improcedência do alegado pelo empregado" (op. cit., pág. 281).

Razões que convençam, note-se bem. É necessário que a contestação seja séria, fundada. Algumas empresas contestam horas extras e apresentam nos autos controles de horários daquele tipo já bastante conhecido da Justiça do Trabalho: controles manualmente anotados, com horários invariáveis, "para inglês ver", do tipo "acredite se quiser". Muitas vezes a sobrojornada vem a ser confirmada por testemunha da própria empresa, quando não é confessada pelo preposto... Não aplicar a dobra em tal caso seria premiar e estimular a litigância de má fé.

Não difere muito do entendimento anteriormente citado o magistério do MOZART VICTOR RUSSOMANO:

"Dir-se-á que, sempre, o empregador criará controvérsia e se eximirá, com qualquer alegação, do pagamento duplo. Pode ser assim, aparentemente. Mas isso fica confiado à perspicácia do juiz. A este compete averiguar quando há liquidez do pedido, evitando que simples alegações, destituídas de qualquer base legal, fúteis ou maliciosas, possam protelar o pagamento do que é devido ao empregado" (Comentários à CLT, Forense, 1990, Volume I, pág. 482).

Finalmente, quanto à aparente restrição do texto legal a verbas de natureza salarial, eis o melhor entendimento de JOSÉ SERSON:

"... Quanto às verbas controvertidas no processo, inclusive as ditas indenizatórias (aviso prévio, férias, 13º proporcionais, 40% do FGTS), devem acarretar a multa quando ficar reconhecido que a empresa agiu de má fé,

como por exemplo, quando tenha alegado falta grave absolutamente impossível, ou escandalosamente falsa, ou usado de pretexto para não pagar claramente malicioso, ou quando for revel e confessa" (Curso de Rotinas Trabalhistas, RT, 1991, pág. 443).

O alcance da melhor doutrina aqui invocada é precioso. A finalidade daquele dispositivo consolidado é incentivar o empregador a pagar rapidamente o que é devido, sem usar de artimanhas processuais para roter salários e verbas rescisórias do trabalhador. Ou paga o que deve, ou pagará mais tarde, em dobro e com juros e atualizações de direito. Estou convencido de que se todos os Juízes digitalizarem na aplicação do artigo 467 da CLT, a situação da Justiça do Trabalho não será mais a mesma. Muitos processos passarão a ser resolvidos (posso afirmar isto com base na minha experiência). A razão é muito simples: a dobra do artigo 467 atinge o mau empregador exatamente em sua parte mais sensível, mais dolorosa: o bolso, o caixa. É aí que a dor é mais forte. E quando dói, a solução não tarda a chegar. As conciliações começam a aparecer. O espírito conciliatório nas audiências passa a substituir a intransigência, a renitência e a chicana.

É claro que um comportamento arraigado não se altera da noite para o dia. Tampouco uma única Junta vai alterar este estado de penúria em que se encontra toda a Justiça do Trabalho. É necessário que a aplicação da dobra se torne uma constante nas diversas Juntas e que as sentenças sejam confirmadas nos Tribunais. Com a reiteração das decisões, os empregadores logo saberão que os expedientes protelatórios deixarão de ser lucrativos e passarão a buscar a conciliação. Aí sim haverá uma mudança geral de mentalidade. Se este breve estudo contribuir para isto, ou pelo menos se ele incentivar a reflexão sobre este tema, já me darei por satisfeito.