

A FLEXIBILIZAÇÃO DO PROCEDIMENTO DURANTE A PANDEMIA DO COVID-19: REPENSANDO A AUDIÊNCIA TRABALHISTA A PARTIR DO GERENCIAMENTO PROCESSUAL

Henrique de Souza Mota*

RESUMO

A ciência processual tem buscado formas de tornar o processo mais efetivo e menos oneroso para o erário e para as partes. O presente artigo, partindo do conceito de acesso à justiça e de instrumentalidade do processo, analisa o gerenciamento processual e sua aplicação no tocante à audiência trabalhista. Por meio de pesquisa bibliográfica, demonstra-se que a audiência trabalhista é de grande importância e com incidência na quase totalidade dos processos submetidos à Justiça do Trabalho. De outro lado, também serão expostas situações em que a audiência não apresenta utilidade para a solução do processo. Propõe-se a adoção do gerenciamento de processo, de modo que o juiz, a partir da verificação da necessidade do caso concreto e com a concordância das partes, flexibilize o procedimento, dispensando a audiência inicial ou de instrução. Defende-se que a flexibilização procedimental, autorizada quanto à

* Juiz do Trabalho no TRT da 3ª Região. Mestrando em Direito pela UFMG. Especialista em Direito Processual pela PUC Minas.

audiência inicial pelo Ato n. 11, de 23 de abril de 2020, da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, durante a pandemia do COVID-19, possa ser aprimorada e aplicada no pós-pandemia.

Palavras-chave: Acesso à justiça. Instrumentalidade do processo. Gerenciamento processual. Flexibilidade. Eficiência. Audiência trabalhista.

INTRODUÇÃO

O processo do trabalho é comprometido com a solução conciliatória dos litígios e com a efetividade do acesso à justiça. Para tanto, tem entre suas características a presença intensa da oralidade e o tratamento humanizado dos litígios, com a realização de audiência já no início da relação jurídica processual.

A audiência trabalhista é uma, mas a prática encampou a possibilidade de fracionamento nas ações do rito ordinário, geralmente representativas de casos de maior complexidade. Com isso, as partes necessitam comparecer a, no mínimo, duas audiências apenas na fase de conhecimento.

Ocorre que nem sempre o processo tem potencial conciliatório, seja pelo objeto do litígio, seja pelo desinteresse das partes na conciliação na fase de conhecimento. Também pode suceder de o processo não necessitar de saneamento compartilhado, nem da produção de prova oral. Em tais situações, a realização da audiência constitui ato processual sem utilidade para a solução da lide.

O presente artigo propõe repensar a audiência trabalhista sob a visão instrumental do processo e da técnica de gerenciamento processual, permitindo ao juiz flexibilizar o procedimento e dispensar a realização da audiência quando verificar que o ato não trará nenhuma utilidade, sem que tal flexibilização viole as garantias constitucionais do processo.

A partir de pesquisa bibliográfica e do método dedutivo, pretende-se demonstrar, ao final, que a imposição de realização

de audiências desnecessárias constitui formalismo exagerado; traz ônus para o erário e para as partes, dificultando o acesso à justiça e o exercício da ampla defesa; e, por fim, prejudica a rápida solução do litígio.

Com isso, chegar-se-á à conclusão de que deve ser superado o entendimento pela obrigatoriedade da audiência, reconhecendo ao juiz, ouvidas as partes, poderes para decidir pela sua necessidade em cada caso concreto, não justificando a manutenção do ato processual sem utilidade tão somente para cumprir formalidade do procedimento.

A INSTRUMENTALIDADE DO PROCESSO E O ACESSO À JUSTIÇA

O conceito de acesso à justiça passou por evolução, a partir das ondas renovatórias propostas por Mauro Cappelletti e Bryant Garth (CAPPELLETTI; GARTH, 1988). A primeira onda trata do acesso à justiça com enfoque na assistência judiciária aos pobres, afastando obstáculos, especialmente os de ordem econômica. A segunda onda preocupa-se com a tutela de direitos coletivos e difusos. Por sua vez, a terceira onda destina-se ao novo enfoque do acesso à justiça com uma concepção mais ampla de acesso, que pressupõe a efetividade¹ do processo, ou, acesso à ordem jurídica justa.

O acesso à justiça impõe a superação da visão formalista do processo, porquanto, conforme abalizada doutrina, “[...] o ‘acesso’ não é apenas um direito social fundamental, crescentemente reconhecido; ele é, também, necessariamente, o ponto central da moderna processualística.” (CAPPELLETTI; GARTH, 1988, p. 13).

É nessa vertente que o Código de Processo Civil de 2015 estabelece em seus artigos 1º ao 12 princípios da teoria geral do processo, os quais irradiam também sobre o processo do trabalho.

¹ José Roberto dos Santos Bedaque (BEDAQUE, 2007) considera a efetividade como o equilíbrio entre os valores segurança e celeridade, proporcionando o resultado desejado pelo direito material.

São, entre outros, os princípios do estímulo à conciliação, da duração razoável do processo, da primazia do mérito, da efetividade da tutela jurisdicional, inclusive a atividade satisfativa, da paridade de tratamento, da cooperação, da eficiência na administração da justiça, do contraditório, do devido processo, da promoção da dignidade da pessoa humana.

Os compromissos da ordem processual com a efetividade, primazia da solução de mérito, duração razoável do processo e eficiência na administração da justiça sustentam a superação do formalismo processual.

Nessa linha, o processo abandona o formalismo, que apregoa o processo como um fim em si mesmo², assumindo papel de instrumento a serviço da jurisdição, para a solução dos conflitos de forma justa, econômica, em tempo razoável, garantindo a efetividade dos direitos materiais discutidos.

Cândido Rangel Dinamarco (DINAMARCO, 1990, p. 379-380) analisa a instrumentalidade do processo nos aspectos negativo e positivo. No aspecto negativo, a instrumentalidade é

[...] uma tomada de consciência de que ele não é fim em si mesmo e portanto as suas regras não têm valor absoluto que sobrepuje as do direito substancial e as exigências sociais de pacificação de conflitos e conflitantes.

Já sob a ótica positiva, a instrumentalidade “[...] conduz à ideia de efetividade do processo, entendida como capacidade de exaurir os objetivos que o legitimam no contexto jurídico social e político.”

A moderna compreensão de acesso à justiça e de instrumentalidade do processo conduz à ideia de eficiência. A eficiência pode ser considerada de forma ampla, aplicada à

² José Roberto dos Santos Bedaque (BEDAQUE, 2007, p. 18) explica que “A técnica processual deve ser observada não como um fim em si mesmo, mas para possibilitar que os objetivos, em função dos quais ela se justifica, sejam alcançados.”

Administração Pública³, e de forma específica, voltada à administração da justiça.

Aplicada à administração da justiça, a eficiência encontra respaldo na doutrina francesa, conforme lição de Érico Andrade, que destaca a concepção da jurisdição como serviço público, exigindo “[...] atuação pautada pela eficiência, permeada pela economicidade, a fim de que os recursos estatais possam ser melhor aproveitados e geridos em prol da sociedade.” (ANDRADE, 2011).

Sob este último enfoque, a eficiência relaciona-se com o dever do juiz de conduzir o processo visando ao melhor resultado possível (solução do mérito), em tempo razoável e com economia dos meios utilizados para tal fim. Converte com o que José Roberto dos Santos Bedaque considera como dever de “operosidade” do juiz na condução do processo (BEDAQUE, 2007), respeitando as garantias do processo justo.

Trata-se da boa administração da justiça, conforme lição de Loic Cadiet, para quem

A promoção do princípio da eficiência como princípio de ação pública deve ser combinada com os princípios do processo justo. O processo civil não pode ser pensado hoje senão como o resultado de um compromisso permanente e necessário entre um princípio de eficiência e um princípio de equidade. A boa administração da justiça, expressa hoje através da reivindicação da qualidade da justiça, é o resultado deste equilíbrio entre a eficiência e a equidade. (CADIET, 2017).

³ A eficiência é um dos princípios da Administração Pública, previstos no artigo 37 da Constituição da República. O Direito Administrativo considera tal princípio de forma ampla: “[...] pode ser considerado em relação ao modo de atuação do agente público, do qual se espera o melhor desempenho possível de suas atribuições, para lograr os melhores resultados; e em relação ao modo de organizar, estruturar, disciplinar a Administração Pública, também com o mesmo objetivo de alcançar os melhores resultados na prestação do serviço público.” (DI PIETRO, 2008, p. 79).

É inerente à instrumentalidade do processo a sua adaptabilidade ao caso concreto, para se chegar à solução de mérito, com eficiência. Cândido Rangel Dinamarco destaca que, em razão da visão instrumental, “[...] o procedimento há de afeiçoar-se às peculiaridades de cada litígio, mediante aplicação do princípio da adaptabilidade.” (DINAMARCO, 1990, p. 416).

A adaptabilidade do procedimento é defendida também por José Roberto dos Santos Bedaque, que sustenta que deve ser respeitado o princípio da adequação formal “[...] destinado a possibilitar ao juiz determinar a realização de atos diversos daqueles previstos na lei, mas úteis aos objetivos do processo no caso concreto.” (BEDAQUE, 2007, p. 62). O autor, na mesma obra, sustenta a adequação para tornar o procedimento compatível com a tutela do fenômeno jurídico material discutido.

A adaptação do procedimento somente pode ser realizada após contato direto do juiz com o processo e a consequente aplicação das técnicas de gerenciamento do caso, conhecendo as necessidades do litígio e realizando os ajustes necessários ao procedimento.

O GERENCIAMENTO DO PROCESSO E A FLEXIBILIZAÇÃO PROCEDIMENTAL

O gerenciamento de processo⁴ consiste na prática de atos de gestão pelo juiz, visando a maior efetividade, redução das despesas e solução de mérito em tempo razoável. É pressuposto da administração judiciária eficiente.

Gláucio Ferreira Maciel Gonçalves e Thiago Carlos de Souza Brito consideram o gerenciamento de processos como

[...] a área de estudo concentrada no planejamento, elaboração e depuração das técnicas responsáveis

⁴ O Direito Comparado consagrou a expressão *case management* que, em tradução livre, significaria “gestão de caso”. Contudo, a doutrina pátria tem dado preferência às expressões “gerenciamento do processo” ou “gerenciamento processual.”

pela otimização e racionalização dos instrumentos processuais mais eficazes para a resolução das controvérsias. (GONÇALVES; BRITO, 2015).

Por meio do gerenciamento, o juiz assume a função de gestor, organizador e condutor do processo, adaptando-o conforme a complexidade da causa, atento à relação de custo-benefício dos atos processuais em cada processo.

Essa postura gestora do juiz converge com a ideia de racionalização do processo que, segundo Loic Cadiet, busca

[...] a simplificação dos atos do processo em si mesmos, especialmente as suas formas, mas concerne de maneira mais significativa à flexibilização das formas de atuação, isto é, às formas processuais. (CADIET, 2017).

O gerenciamento exige o contato do juiz com o processo imediatamente após o ajuizamento da demanda, e, além disso, pressupõe a possibilidade de o juiz ajustar o rito processual às exigências do caso concreto, inclusive no decorrer do trâmite processual, respeitando as garantias constitucionais do processo.

Aponta Érico Andrade que

[...] o juiz assume o papel de “gestor” do processo, para organizar e conduzir a marcha processual, em sede de procedimento flexível ou adaptável segundo a complexidade do caso concreto, o que pode permitir distribuição mais adequada dos recursos judiciais entre todos os processos em curso, na busca de atuação mais efetiva da duração razoável do processo. (ANDRADE, 2020).

A ideia de gerenciamento processual, também na lição de Érico Andrade, surgiu na Europa no início do século XXI, especialmente na Inglaterra e na França, com manifestações incipientes também na Itália. Caracteriza-se por circuitos procedimentais flexíveis, calendário do processo e contratualização processual (ANDRADE, 2011).

A flexibilização no sistema francês consiste em três circuitos procedimentais, sendo: i) o curto, para causas muito simples, com decisão imediata após a defesa; ii) o médio, quando há necessidade de uma segunda audiência, troca de articulados pelas partes, sem necessidade de provas complexas (testemunhal ou pericial); e iii) longo, destinado a causas complexas, envolvendo instrução probatória. O circuito para cada causa é definido pelo juiz, em conjunto com as partes e advogados. Se, no curso do processo, verifica-se que o circuito adotado não é o mais adequado, há “pontes de passagem” para o circuito que melhor atenda às necessidades da causa.

O sistema inglês adotou formato semelhante ao francês, consistente em vários circuitos (ou *tracks*) que podem ser adotados pelo juiz, de acordo com o valor e a complexidade de cada causa. Os circuitos são: *small claims track*, *fast track* e *multi track*; os quais também são definidos pelo juiz em conjunto com as partes.⁵

No direito pátrio, os fundamentos jurídicos do gerenciamento de processos encontram-se nos princípios constitucionais da eficiência e do acesso à justiça. Além disso, são extraídos da interpretação conjunta dos artigos 139⁶ e 190⁷ do CPC, que

⁵ Para aprofundamento sobre o tema da flexibilização procedimental, recomenda-se a leitura de Érico Andrade (As novas perspectivas do gerenciamento e da “contratualização” do processo) e Gláucio Ferreira Maciel Gonçalves e Thiago Carlos de Souza Brito (Gerenciamento dos processos judiciais: notas sobre a experiência processual civil na Inglaterra pós-codificação).

⁶ Art. 139. O juiz dirigirá o processo conforme as disposições deste Código, incumbindo-lhe: [...]
VI - dilatar os prazos processuais e alterar a ordem de produção dos meios de prova, adequando-os às necessidades do conflito de modo a conferir maior efetividade à tutela do direito. [...].

⁷ Art. 190. Versando o processo sobre direitos que admitam autocomposição, é lícito às partes plenamente capazes estipular mudanças no procedimento para ajustá-lo às especificidades da causa e convencionar sobre os seus ônus, poderes, faculdades e deveres processuais, antes ou durante o processo.
Parágrafo único. De ofício ou a requerimento, o juiz controlará a validade das convenções previstas neste artigo, recusando-lhes aplicação somente nos casos de nulidade ou de inserção abusiva em contrato de adesão ou em que alguma parte se encontre em manifesta situação de vulnerabilidade.

asseguram os poderes de gestão do juiz e a flexibilização procedimental, com a participação das partes.

No processo do trabalho, os poderes de direção e gestão do processo estão consagrados no artigo 765⁸ da CLT, além da submissão aos princípios constitucionais e da aplicação subsidiária e supletiva⁹ das normas do processo civil já referidas.

Mauro Schiavi destaca que:

Diante dos novos rumos constitucionais do acesso à justiça, efetividade da decisão e solução do processo em tempo razoável, há necessidade de o juiz moderno tomar postura mais ativa na direção do processo, não sendo apenas um mero espectador ou um convidado de pedra na relação jurídica processual. Deve ele ter postura imparcial, equilibrada, mas ativa, impulsionando o processo, fazendo escolhas que, ao mesmo tempo, garantam a paridade de armas às partes, e propiciem resultado e economia de atos processuais. (SCHIAVI, 2018, p. 141)

O gerenciamento e a flexibilização procedimental apresentam várias vantagens, como redução do tempo de tramitação do processo; economia de recursos humanos e materiais; melhor atendimento de outras demandas, já que, ao otimizar o trabalho em determinado processo e evitar atos inúteis, há disponibilização de estrutura e tempo para outros processos; aumento da satisfação do jurisdicionado com o melhor tratamento da demanda; melhoria das condições de trabalho e da qualidade de vida dos advogados, juízes e servidores.

O aumento de poderes do juiz para flexibilizar o procedimento não constitui arbitrariedade judicial. Pelo contrário, revela compromisso do magistrado com a efetivação do direito material

⁸ Art. 765 - Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas.

⁹ A aplicação supletiva e subsidiária das normas do processo civil ao processo do trabalho é prevista no artigo 15 do CPC e no artigo 769 da CLT.

e o respeito das garantias do devido processo. Ao ajustar o procedimento e eliminar formalidades desnecessárias, o juiz facilita o acesso à justiça e o exercício da ampla defesa.

Não se pode perder de vista, ainda, que a flexibilização do procedimento deve se dar por decisão conjunta entre o juiz e as partes. Mesmo partindo do juiz a iniciativa pela gestão do processo, deve ele estar atento à vontade das partes e ao respeito das garantias constitucionais do processo, em espírito cooperativo.

A flexibilização do procedimento, respeitando as garantias constitucionais do processo, é insuscetível de causar prejuízos às partes. Logo, não enseja nulidade processual. É inerente à visão instrumental do processo o afastamento de nulidade por prática ou ausência de ato processual que não traga prejuízos às partes. Essa linha é encampada tanto pelo CPC¹⁰ quanto pela CLT.¹¹

Sabe-se que os problemas da demora e ineficiência da prestação jurisdicional decorrem de diversos fatores, como aumento da litigiosidade sem o correspondente aprimoramento do aparato jurisdicional (aumento de juízes e servidores, criação de novos órgãos, investimento em infraestrutura interna). Mas, como aponta Humberto Theodoro Júnior, “[...] seu núcleo, seu ponto crítico, situa-se no plano administrativo, ou de organização e gerenciamento dos serviços forenses [...]” (THEODORO JÚNIOR, 2005).

Portanto, é fundamental a abertura do Poder Judiciário para a atuação gerencial, de modo a oferecer um serviço de justiça com qualidade, resultante do equilíbrio entre eficiência e respeito às garantias do processo justo.

A AUDIÊNCIA TRABALHISTA: FINALIDADES E POTENCIALIDADES

O processo do trabalho é caracterizado pela simplicidade e pela oralidade, além do compromisso com a solução conciliatória

¹⁰ Art. 282, § 1º - O ato não será repetido nem sua falta será suprida quando não prejudicar a parte.

¹¹ Art. 794 - Nos processos sujeitos à apreciação da Justiça do Trabalho só haverá nulidade quando resultar dos atos inquinados manifesto prejuízo às partes litigantes.

dos conflitos. É por isso que a audiência se faz presente no decorrer da fase de conhecimento. Como ressalta Mauro Schiavi,

[...] a audiência é o lugar e o momento em que os juízes ouvem as partes. Também significa sessão marcada ou determinada pelo juiz, perante o qual as partes comparecem e na qual são produzidos atos processuais e decisões. (SCHIAVI, 2018, p. 430).

A audiência é de grande importância para o processo do trabalho. Com efeito, a CLT informa que a defesa somente é recebida no processo na audiência, após inviabilizada a conciliação. Frustrado o acordo, faculta-se a apresentação de defesa oral, estabelecendo a concentração dos atos processuais, prevendo a manifestação sobre os documentos da defesa também em audiência e, por fim, dispondo que as razões finais sejam orais.

Nesse sentido, lembra Cleber Lúcio de Almeida:

Como é na audiência que, em regra, o juiz promoverá a tentativa de conciliação (arts. 764, 846 e 852-E da CLT), que o reclamado apresentará sua defesa à reclamação (art. 847 da CLT), que o processo será instruído (arts. 848 e 852-H da CLT), que a causa será debatida pelas partes (arts. 850 da CLT) e que o juiz proferirá decisão (arts. 850, 851 e 852-I da CLT), é inegável a sua essencialidade para o processo do trabalho. (ALMEIDA, 2008, p. 441).

A audiência trabalhista é una, em regra, conforme dispõe o artigo 849¹² da CLT, de modo que “[...] o juízo deverá concentrar todos os atos em uma mesma sessão, em obediência ao princípio da imediatidade e ao princípio da concentração.” (OLIVEIRA, 2013, p. 37).

¹² Art. 849 - A audiência de julgamento será contínua; mas, se não for possível, por motivo de força maior, concluí-la no mesmo dia, o juiz ou presidente marcará a sua continuação para a primeira desimpedida, independentemente de nova notificação.

Porém, a prática trabalhista tem encampado o fracionamento da audiência nas ações do rito ordinário, dividindo-se em audiência inicial e audiência de instrução, predominando a uma apenas no rito sumaríssimo. Não raro, há o fracionamento também nas ações do rito sumaríssimo, por exemplo, quando necessária a produção de prova pericial.

Portanto, ocorrem três tipos de audiência no processo do trabalho no decorrer da fase de conhecimento: i) a audiência inicial, destinada à tentativa de conciliação e ao recebimento da defesa; ii) a audiência de instrução, destinada à colheita de prova oral, encerramento da instrução, apresentação de razões finais e nova tentativa de conciliação; iii) a audiência una, quando se concentram todos os atos das audiências anteriores em uma só sessão.

Ocorre que a visão instrumental do processo - mais alinhada com a garantia de acesso à justiça - impõe que a determinação da prática de cada ato processual seja precedida da análise de sua real necessidade. Com isso, há que se questionar quais são as finalidades da audiência trabalhista, de modo a se verificar a sua real necessidade em cada caso concreto.

Nesse sentido, tem-se que a audiência trabalhista é indispensável em três hipóteses, que representam suas principais finalidades: conciliação, saneamento compartilhado e colheita da prova oral.

A conciliação é importante instrumento de pacificação social, efetividade da prestação jurisdicional e de promoção da cidadania. Como destaca Cleber Lúcio de Almeida,

[...] a solução negociada do conflito de interesses é a mais democrática forma de por fim ao processo judicial, visto que, por meio dela, as próprias partes estabelecem os termos em que o conflito de interesses submetido ao Judiciário será solucionado, além de atender aos princípios da celeridade, da economia e da eficácia da decisão. (ALMEIDA, 2008, p. 403).

O saneamento do processo em audiência já vinha sendo praticado no processo do trabalho antes mesmo da previsão do saneamento compartilhado no § 3º do artigo 357 do CPC. O juiz do trabalho, em atuação cooperativa, solicita, presta esclarecimentos às partes e resolve incidentes, especialmente em casos complexos, embora se acredite que a audiência possa ser ainda melhor aproveitada, por exemplo, para estabelecer, em conjunto com as partes, calendário para a prática de atos processuais, previsto no artigo 191¹³ do CPC.

A colheita de prova oral também se realiza em audiência, oportunidade em que o juiz ouve diretamente partes e testemunhas, munindo-se das percepções e impressões permitidas pelo contato imediato com a prova para melhor decidir o processo, de forma justa.

Na grande maioria dos processos, por certo, haverá necessidade de realização de audiências, seja pelo potencial conciliatório, pela necessidade de saneamento com a participação das partes, ou pela necessidade de produção de prova oral. Contudo, são também recorrentes os casos em que o processo não apresenta nenhuma das situações que justificam a realização de audiência, podendo ser resolvido sem a imposição de comparecimento das partes perante o juízo.

A começar pela audiência inicial, são frequentes os casos em que as partes não se interessam pela solução conciliatória na fase inicial do processo. São exemplos as lides envolvendo pessoas jurídicas de direito público, empresas públicas ou também grandes empresas privadas que adotam política de não conciliação na fase inicial do processo.

¹³ Art. 191. De comum acordo, o juiz e as partes podem fixar calendário para a prática dos atos processuais, quando for o caso.

§ 1º O calendário vincula as partes e o juiz, e os prazos nele previstos somente serão modificados em casos excepcionais, devidamente justificados.

§ 2º Dispensa-se a intimação das partes para a prática de ato processual ou a realização de audiência cujas datas tiverem sido designadas no calendário.

Destaca-se que os processos trabalhistas tramitam de forma eletrônica, sendo exigido que a defesa e os documentos sejam juntados ao processo antes da realização da audiência inicial, conforme artigo 22¹⁴ da Resolução n. 185/2017 do CSJT.

Assim, em processos em que não haja potencial de solução conciliatória, nem exista a necessidade de saneamento compartilhado, a audiência inicial destina-se tão somente a cumprir formalidade da CLT de tentar conciliação onde se sabe que não será obtida e receber defesa que, na verdade, já está no processo. A audiência inicial, em tais situações, não traz nenhuma utilidade para o processo.

E mais. Se, por um lado, o ato é inútil, por outro, a ausência das partes traz elevados ônus processuais. A ausência da parte autora implica arquivamento da reclamação e condenação em custas processuais, enquanto a ausência da parte reclamada acarreta revelia, conforme artigo 844¹⁵ da CLT.

É igualmente injustificável a designação de audiência de instrução, quando não há necessidade de prova oral, tão somente para que seja declarada encerrada a instrução em ato solene, renovada a tentativa de conciliação e oferecida a oportunidade de apresentação de razões finais orais.

Além dos prejuízos à razoável duração do processo no período em que o processo aguarda a disponibilidade de pauta para realização da audiência, o comparecimento das partes, procuradores e testemunhas perante o juízo gera despesas para o erário (equipamentos, eletricidade, servidores etc.) e para as partes.

¹⁴ Art. 22 - A contestação ou a reconvenção e seus respectivos documentos deverão ser protocolados no PJe até a realização da proposta de conciliação infrutífera, com a utilização de equipamento próprio, sendo automaticamente juntados, facultada a apresentação de defesa oral, na forma do art. 847 da CLT.

¹⁵ Art. 844 - O não-comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não-comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato.

[...].

§ 2º Na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas calculadas na forma do art. 789 desta Consolidação, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável.

[...].

Para se deslocarem, as partes gastam com transporte e alimentação, havendo jurisdições, principalmente no interior, em que são comuns cidades localizadas a centenas de quilômetros da sede da Vara do Trabalho. As despesas para o comparecimento às audiências podem se tornar obstáculos ao acesso à justiça e à ampla defesa. Somam-se a isso os impactos reflexos no trânsito em razão da maior mobilidade urbana, na economia em razão do absenteísmo, e também na saúde, em razão do risco de contágio de doenças, sendo esta última a causa das medidas de isolamento social durante a pandemia do Covid-19.

A imposição da realização de audiência sem utilidade constitui formalismo exagerado e desvirtua a finalidade do processo.¹⁶ O gerenciamento e a aplicação da flexibilização procedimental são ferramentas hábeis ao enfrentamento do problema.

A SUPERAÇÃO DO DOGMA DA AUDIÊNCIA OBRIGATÓRIA

A doutrina tradicional e a jurisprudência¹⁷ têm sido refratárias à dispensa da audiência inicial, por entenderem que a falta da proposta de conciliação na fase inicial do processo caracteriza nulidade processual absoluta. Nesse sentido, as lições de Carlos Henrique Bezerra Leite (LEITE, 2009) e Cleber Lúcio de Almeida (ALMEIDA, 2008), sendo que o último autor lembra que incorre em litigância de má-fé a parte que argui nulidade e, depois, não se comporta no sentido favorável à conciliação.

Porém, o que enseja a nulidade é a ausência da proposta de conciliação, e não a falta de realização da audiência. É inegável que o juiz exerce papel fundamental na obtenção da conciliação, já que presta esclarecimentos às partes sobre os riscos da demanda e as vantagens da conciliação e restabelece o canal comunicativo entre os litigantes. Contudo, em lides em que se verifica a baixa

¹⁶ É precisa a lição de Cândido Rangel Dinamarco: “[...] é cega toda técnica construída sem a visão clara dos objetivos a serem atuados.” (DINAMARCO, 1990, p. 318).

¹⁷ Cita-se, a título de exemplo, julgado da Terceira Turma do TST, no processo RR 335588/1997, de 22.10.1999, em que a Corte decidiu que “[...] a ausência da proposta de conciliação constitui nulidade absoluta, podendo ser arguida a qualquer tempo.”

possibilidade de acordo, pode o juiz flexibilizar o procedimento e dispensar a audiência, oportunizando às partes manifestarem-se sobre o interesse na conciliação por petição nos autos.

Apesar dos precedentes serem em sentido desfavorável à flexibilização, observa-se tendência por parte do Tribunal Superior do Trabalho no sentido de admitir certa adaptação procedimental. A Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, por meio da Recomendação 02/2013¹⁸, recomendou a dispensa da realização de audiência inicial em processos em que a Fazenda Pública seja parte.¹⁹ Na forma da Recomendação, a defesa seria apresentada no processo, no prazo legal para contestação, sob pena de revelia. Ainda, resguardou-se a possibilidade de inclusão do processo em pauta para tentativa de conciliação, em caso de requerimento de quaisquer das partes.

Além disso, o Ato n. 11 da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, de 23 de abril de 2020, publicado para regular a situação excepcional de trabalho durante a pandemia do Covid-19, autorizou em seu artigo 6º²⁰ a aplicação do rito do CPC para recebimento da

¹⁸ Observa-se que a Recomendação tem entre seus fundamentos os deveres do juiz de economia e celeridade processual, além de evitar atos processuais inúteis e desprovidos de conteúdo prático; o que converge com o defendido neste artigo.

¹⁹ Vale salientar que a Recomendação 02/2013 foi revogada, mas a matéria está atualmente tratada na Recomendação 01/GCGJT, de 7 de junho de 2019, que manteve a flexibilização do procedimento, com a dispensa da audiência inicial em processo envolvendo a Fazenda Pública.

²⁰ Artigo 6º - Preservada a possibilidade de as partes requererem a qualquer tempo, em conjunto (art. 190 do CPC), a realização de audiência conciliatória, fica facultado aos juízes de primeiro grau a utilização do rito processual estabelecido no artigo 335 do CPC quanto à apresentação de defesa, inclusive sob pena de revelia, respeitado o início da contagem do prazo em 4 de maio de 2020.

§ 1º Na hipótese do *caput*, deverá o(a) magistrado(a) possibilitar vista à parte autora dos documentos apresentados com a(s) defesa(s), e assinalar prazo para que as partes especifiquem as provas que pretendem produzir, sua pertinência e finalidade, para então proferir julgamento conforme o estado do processo ou decisão de saneamento e, se necessário, audiência de instrução.

§ 2º Os prazos processuais para apresentação de contestação, impugnação à sentença de liquidação, embargos à execução, inclusive quando praticados em audiência, e outros que exijam a coleta prévia de elementos de prova somente serão suspensos se, durante a sua fluência, a parte informar ao juízo competente a impossibilidade de prática do ato, de modo que o prazo será considerado suspenso na data do protocolo da petição com essa informação.

defesa, dispensando a realização de audiência inicial. Observa-se que o ato normativo preserva a possibilidade de as partes requererem, em conjunto, a realização de audiência conciliatória.

A partir da visão instrumental do processo e do acesso à justiça, entende-se que, por meio do gerenciamento do processo, a possibilidade de flexibilização do procedimento deve ser mantida, mesmo após superada a situação da pandemia.

Para tanto, na adequação procedimental, o juiz deve atender às seguintes premissas: i) contato com o processo imediatamente após o ajuizamento da ação; ii) verificação das particularidades do caso e identificação do procedimento mais adequado às exigências da causa²¹; iii) acompanhamento da causa e adoção de reajustes subsequentes, caso necessários, a exemplo do sistema francês; iv) decisão dialogada, em espírito de cooperação com as partes; v) respeito à vontade das partes; vi) respeito às garantias constitucionais do processo.

Observa-se que o gerenciamento do processo rompe com o modelo no qual o juiz do trabalho tem o primeiro contato com o processo na audiência inicial. O juiz pode e deve, em nome da eficiência, que é imperativa na administração da justiça, conhecer o processo imediatamente após seu ajuizamento. Com isso, terá condições de, na fase inicial do processo, verificar a necessidade de ajuste do procedimento, antes da notificação da parte reclamada.

Caso encontre elementos que justifiquem, poderá, em decisão fundamentada, dispensar a audiência inicial, fixar prazo para apresentação de defesa, facultando às partes manifestar interesse na conciliação na fase inicial do processo, estabelecendo prazo para manifestação. Com isso, terá sido oportunizada a conciliação às partes, o que afastaria o argumento de nulidade processual. Além disso, a parte poderá discordar da flexibilização procedimental, expondo suas razões e apontando os prejuízos que entende sofrer.

²¹ A prática comum de estabelecer procedimento único, a exemplo da audiência una para os ritos ordinários e sumários, embora se mostre efetiva do ponto de vista da celeridade, não representa forma de gerenciamento processual, porque não considera as particularidades e as necessidades procedimentais do caso concreto.

Nem mesmo o fato de ser possível a apresentação de defesa oral no processo do trabalho justifica a realização da audiência inicial. Assim como ocorre com a reclamação verbal, que é reduzida a termo pelas secretarias dos foros, o mesmo pode ocorrer com a defesa. No prazo estipulado para contestação, a parte reclamada poderá comparecer em juízo e apresentar defesa verbal, que será reduzida a termo no processo.

Também é injustificável a realização de audiência tão somente para encerramento da instrução, renovação da proposta conciliatória e apresentação de razões finais orais. Verificando o juiz, após oitiva das partes, a desnecessidade da produção de prova oral, pode-se encerrar a instrução processual por decisão nos autos, resguardando às partes, em prazo razoável, manifestar interesse na conciliação e apresentar razões finais escritas.

Em situações excepcionais, em que as partes considerem necessário prestar esclarecimentos presenciais ao juiz por meio de razões orais, ou, ainda, caso verifiquem haver potencial conciliatório e necessidade de auxílio do juiz na conciliação, poderão apresentar requerimento justificado por petição, quando o juiz designará audiência para a prática de tal ato.

A flexibilização do rito processual com conseqüente dispensa de audiências desnecessárias não implica desprestígio à oralidade. O que se busca é evitar que atos sejam praticados em nome da oralidade, quando não trazem nenhuma utilidade ao feito. O princípio da oralidade é alinhado com os princípios da simplicidade e da instrumentalidade das formas. Invocá-lo para justificar manutenção de formalismo inútil é desvirtuar sua finalidade.

De toda sorte, a oralidade não é inderrogável e se justifica principalmente pela utilidade que tem para a decisão justa. Hans Walter Fasching ressalta que a oralidade deve ser fortalecida quando contribuir para uma solução rápida e simples do litígio. Do contrário, quando cria obstáculos e encarece o processo, é aconselhável sua limitação racional. O processualista austríaco destaca que

[...] nem a oralidade, tampouco a imediação, devem ser um fim em si mesmas no moderno processo civil, senão devem servir à inderrogável missão de assegurar o direito às partes de serem ouvidas e de garantir a prolatação de uma decisão adequada e justa. (FASCHING, 1985).

A medida também não caracteriza desestímulo à conciliação. A solução conciliatória depende, antes de tudo, da vontade das partes.²² Além disso, nem todas as causas são propícias para a solução conciliatória. De toda forma, os processos hábeis à conciliação - a maioria deles, repisa-se - seguirão o rito da tentativa de conciliação em audiência inicial ou una. E, nos casos em que o juiz flexibilizar o procedimento e dispensar a audiência inicial, será resguardado às partes requerer a inclusão do processo em pauta para audiência de conciliação. A conciliação continuará, portanto, sendo estimulada e oportunizada.

Humberto Theodoro Júnior aponta que o Poder Judiciário

[...] é o mais burocratizado dos Poderes estatais, é o mais ineficiente na produção de efeitos práticos, é o mais refratário à modernização, é o mais ritualista; daí sua impotência para superar a morosidade de seus serviços e o esclerosamento de suas rotinas operacionais. (THEODORO JÚNIOR, 2005).

Porém, apesar da tradição conservadora, o Judiciário está se abrindo, embora lentamente, para a aplicação das modernas técnicas de gestão, visando à eficiência na prestação do serviço jurisdicional.

Os ventos da mudança já vêm soprando notadamente a partir da Emenda Constitucional n. 45/2004, quando se evidenciaram a efetividade e a razoável duração do processo como direitos

²² Conforme artigo 166 do CPC: A conciliação e a mediação são informadas pelos princípios da independência, da imparcialidade, da autonomia da vontade, da confidencialidade, da oralidade, da informalidade e da decisão informada.

fundamentais dos cidadãos. São novos tempos, que exigem do Poder Judiciário

Ousadia para traduzir em provimentos práticos aquilo que a ideologia da Carta Magna assegura aos cidadãos em termos de garantias fundamentais e da respectiva tutela jurisdicional. Criatividade, para superar vícios e preconceitos arraigados nas arcaicas praxes do foro e para forjar “uma vontade firmemente voltada à edificação de uma nova Justiça. Mais transparente, mais eficaz e efetiva, econômica e, sobretudo, rápida.” (THEODORO JÚNIOR, 2005).

Nas certas palavras de Vitor Salino de Moura Eça,

[...] é absolutamente racional que todos tenham um só sentido, um só compromisso, que é a solução mais adequada do litígio, da maneira mais célere e menos custosa, seja no aspecto econômico ou de pacificação social. (EÇA, 2015).

O formalismo exagerado é incompatível com a visão social do processo, principalmente no processo do trabalho, em que se busca a realização dos direitos sociais. É hora de uma atuação convergente e cooperativa visando a uma justiça de qualidade e menos onerosa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Verificou-se que a principiologia constitucional e da teoria geral do processo sustenta a moderna visão de acesso à justiça, que exige do juiz postura ativa na gestão do processo, voltada para a efetividade, a facilitação do acesso à justiça, a economia e a entrega da prestação jurisdicional em tempo razoável. O processo assume função instrumental, e sua técnica deve servir para realizar o julgamento justo, jamais para criar entraves injustificados de acesso ao direito material que se pretende obter com a sentença.

O gerenciamento processual, com respaldo constitucional e legal, constitui ferramenta eficaz para a boa administração da justiça. Por meio da flexibilização procedimental, uma das técnicas do gerenciamento, é possível otimizar o trâmite processual, eliminando atos processuais inúteis, ao mesmo tempo em que reafirma as garantias constitucionais processuais das partes.

Percebe-se certa abertura do Poder Judiciário trabalhista no sentido de se reconhecer certa flexibilidade procedimental, sendo emblemática a adaptação do procedimento prevista no Ato n. 11 da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, de 23 de abril de 2020, com dispensa da audiência inicial e recebimento da defesa nos autos, no prazo fixado para contestação.

O contexto, não apenas de pandemia, mas de racionalização dos gastos públicos e de administração pública eficiente, impõe uma nova mentalidade também ao juiz na condução do processo. É preciso que o Poder Judiciário reconheça, estimule e valide a atuação gestora do juiz no processo na adaptação do procedimento para facilitar o acesso à justiça e o direito de defesa, especialmente na flexibilização do rito com a dispensa de audiências desnecessárias.

Espera-se que a ousadia e a criatividade exigidas de todos para a superação da situação de crise decorrente da pandemia do Covid-19 seja, para o processo do trabalho, o despertar para a necessidade de gerenciamento do processo e de ajuste racional do procedimento, eliminando formalismos vazios, de modo a se chegar ao resultado desejado do processo: a solução de mérito justa, em tempo razoável e da forma menos onerosa possível para o erário e para as partes.

Afinal, a eliminação de atos desnecessários e onerosos não viola as garantias processuais das partes; mas sua manutenção, sim.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cleber Lúcio de. *Direito processual do trabalho*. 2. ed. rev. e atual. Belo Horizonte: Del Rey, 2008.

ANDRADE, Érico. As novas perspectivas do gerenciamento e da “contratualização” do processo. *Revista de Processo*, São Paulo, v. 193, p. 167-199, 2011.

ANDRADE, Érico. Gestão processual flexível, colaborativa e proporcional: cenários para implantação das novas tendências no CPC/2015. *Rev. Fac. Direito UFMG*, Belo Horizonte, n. 76, p. 183-212, jan./jun. 2020.

BEDAQUE, José Roberto dos Santos. *Efetividade do processo e técnica processual*. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

BRASIL. Código de Processo Civil. Lei 13.105, de 17.03.2015.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei 5.452, de 01.05.1943.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

CADIET, Loic. *Perspectivas sobre o sistema da justiça civil francesa - Seis lições brasileiras* [livro eletrônico]. Trad. Daniel Mitidiero *et. al.* São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. *Acesso à justiça*. Tradução de Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Fabris, 1988.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Resolução 185, de 24.03.2017.

CORREGEDORIA-GERAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Ato n. 11, de 23 de abril de 2020.

CORREGEDORIA-GERAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Recomendação 01, de 07.06.2019.

CORREGEDORIA-GERAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO.
Recomendação 02, de 23.07.2013.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Direito administrativo*. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

DINAMARCO, Cândido R. *A instrumentalidade do processo*. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1990.

EÇA, Vitor Salino de Moura. A função do magistrado na direção do processo no novo CPC e as repercussões no processo do trabalho. *In: LEITE, Carlos Henrique Bezerra (org.). Novo CPC: repercussões no processo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 30-57.

FASCHING, Hans W. A posição dos princípios da oralidade e da imediação no processo civil moderno - descrita à luz de alguns ordenamentos processuais centro-europeus. *Revista de Processo*, vol. 39. São Paulo: Revista dos Tribunais. p. 27-34, julho 1985.

GONÇALVES, Gláucio Ferreira Maciel; BRITO, Thiago Carlos de Souza. Gerenciamento dos processos judiciais: notas sobre a experiência processual civil na Inglaterra pós-codificação. *Revista da Faculdade de Direito da UFMG*, Belo Horizonte, n. 66, p. 291 - 326, jan./jun. 2015.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2009.

OLIVEIRA, Francisco Antônio de. *Manual de audiências trabalhistas: doutrina, jurisprudência, precedentes, orientações jurisprudenciais e súmulas do TST*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2013.

SCHIAVI, Mauro. *Manual de direito processual do trabalho: de acordo com o novo CPC, reforma trabalhista - Lei n. 13.467/2017 e a IN n. 41/2018 do TST*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2018.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. Celeridade e efetividade da prestação jurisdicional: insuficiência da reforma das leis processuais. *Revista de Processo*, São Paulo, vol. 125/2005, p. 61 - 78, jul./2005.