

A CELERIDADE PROCESSUAL TRABALHISTA: a aplicação da *teoria da causa madura*

Delaine de Sousa Silva Álvares¹

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo evidenciar a função dos recursos pertinentes à esfera trabalhista, a sua natureza jurídica, tendo como base as determinações da legislação trabalhista, bem como as orientações do Tribunal Superior do Trabalho quanto à aplicabilidade das disposições do Novo Código de Processo Civil, com ênfase na denominada teoria da causa madura. A metodologia de pesquisa empregada é bibliográfica com leituras de doutrinas, leis e jurisprudência. O trabalho utiliza a pesquisa bibliográfica no contexto da produção do conhecimento. É apresentada a definição, ocorrência, consequências e uma reflexão em relação à celeridade processual. Os recursos no processo do trabalho são regulados pela Consolidação das Leis Trabalhistas e, subsidiariamente, pelo Novo Código Processo Civil. A teoria da causa madura aponta para as circunstâncias nas quais a causa versar somente sobre questão de direito e estiver em condições de julgamento imediato, ou seja, não necessitar de produção de outras provas além das que já constam nos autos. Em suma, a teoria da causa madura prestigia os princípios da celeridade e da instrumentalidade sem que nenhuma das partes saia prejudicada.

Palavras-chave: recurso, celeridade, teoria da causa madura.

INTRODUÇÃO

O objetivo do presente artigo é estudar a possibilidade do órgão jurisdicional, em grau recursal, adentrar em mérito de questões não apreciadas pela sentença proferida pelo órgão jurisdicional de primeira instância, caso a causa já esteja madura.

Especificamente, analisar a função dos recursos no Processo Trabalhista. Apontar a **Teoria da causa madura** em face das novas mudanças no Novo Código do Processo Civil.

A metodologia adotada pelo trabalho será a da pesquisa bibliográfica, leitura da Consolidação das Leis do Trabalho, do Novo Código do Processo Civil e

¹ Graduação em Psicologia pela Universidade Católica de Goiás (1990) e em Direito pela Universidade Salgado de Oliveira (2009), especialista em Docência Universitária Universidade Salgado de Oliveira. (2004) em Direito Material e Processual do Trabalho(2017) pela Universidade Salgado de Oliveira e mestrado em Ciências Sociais pela Universidade Federal de São Carlos – São Paulo(1998).

doutrinadores trabalhista que permitirão a refletir o tema a partir de diretrizes teóricas e jurídicas.

O método será o dedutivo, partindo de argumentos, observações, casos gerais para obter conclusões particulares. A dedução é o caminho das consequências, pois uma cadeia de raciocínio em conexão descendente, isto é, do geral para o particular, leva à conclusão. Segundo esse método, partindo-se de teorias e leis gerais, pode-se chegar à determinação ou previsão de fenômenos particulares. (ANDRADE, 2001, p. 111).

A partir dessa orientação, o método Dedutivo ampara a abordagem metodológica mais ampla de análise do ordenamento jurídico, com ênfase no estudo dos recurso, até a discussão da aplicabilidade da Teoria da causa madura.

A tarefa de julgar é árdua e difícil. Repleta por problemas complexos, no emaranhado das paixões e dos interesses em jogo, pode o juiz errar, e erra muitas vezes. O sentido natural de justiça exige que mais de uma pessoa ou tribunal examine os problemas, criando-se graus superiores de jurisdição que questionem à respeito do acerto ou desacerto do primeiro pronunciamento.(SARAIVA, 2013, p. 87)

É nessa circunstância que vem o recurso como instrumento, à disposição da parte sucumbente, de provocação a ser interposto perante ao órgão jurisdicional competente, visando à reforma total ou parcial de determinado julgado.

1 O RECURSO NO ORDENAMENTO JURÍDICO

Recurso é o poder que se reconhece à parte vencida, em qualquer incidente ou no mérito da demanda, de provocar o reexame da questão decidida pela mesma autoridade judiciária, ou por hierarquia superior. (SARAIVA, 2013, p. 127)

Os recursos trabalhistas, assim como os demais recursos do direito, consistem no direito de revisão de uma decisão proferida garantido aos envolvidos, ou aos que se sentirem prejudicados em uma ação trabalhista.

Veremos que esta reanálise será realizada por uma instância imediatamente superior àquela prolatora da decisão recorrida.

Os recursos apresentam uma função importantíssima dentro da sistemática processual trabalhista, pois seu objetivo é que a parte possa obter o

reexame da matéria já debatida por determinado órgão judicial, isto é, proporcionar que a decisão prolatada em um processo seja revista, e possivelmente, reformada dentro da mesma relação processual, por um órgão hierarquicamente superior.(DINIZ,2015, p. 94).

É pacífico o entendimento doutrinário de que a decisão de um órgão deve sempre ser impugnada por órgão superior sob pena de inexistir realmente um recurso.

A recente reforma processual evidencia a preocupação com a eliminação, ou ao menos, redução da morosidade processual através da criação de mecanismos que reduzam não apenas a duração das demandas judiciais, mas também o número de casos que são levados a apreciação do Poder Judiciário.(LEITE,2015, p. 134)

A quantidade de recursos interpostos na Justiça Trabalhista interfere no prazo da decisão final. Temos nos dias atuais um grande quantidade de recursos interpostos, no aguardo de uma decisão judicial. O sistema judiciário busca meios legais para agilizar e dar celeridade as decisões judiciais.(MANFRENDINI,2015, p. 186)

É aceito em nosso ordenamento jurídico, desde logo, enfrentar o mérito quando a causa já estiver pronta para julgamento, aqui denominada pela doutrinas pela expressão *causa madura*, ou seja, não há mais necessidade de dilatação probatória? Enfrentará o mérito nos processos trabalhistas em grau recursal?

De acordo com Almeida (1997, p.237), “Recurso é o poder que se reconhece à parte vencida, em qualquer incidente ou no mérito da demanda, de provocar o reexame da questão decidida pela mesma autoridade judiciária, ou por hierarquia superior”.

Para Guerra (2015, p.4) o recurso é um dos meios de que pode valer-se a parte, inconformada com a decisão judicial que lhe foi desfavorável, para vê-la reexaminada na mesma ou na instância superior.

Os recursos constituem uma etapa do procedimento e por intermédio deles, é possível um alongamento da relação processual. Os recursos são considerados o principal modo de impugnação das decisões judiciais, buscando sua eventual reforma ou complementação. A interposição de eventuais recursos em um determinado processo, faz com que este sofra determinadas consequências. Os efeitos recursais são essas consequências jurídicas. (LEITE, 2015, p. 136).

Em regra, os recursos produzem dois tipos de efeitos: os de interposição e os de julgamento. Os de julgamento podem ser o de substituir ou anular o provimento dado anteriormente. Já os de interposição podem ser três: o de impedir o trânsito em julgado da decisão, o suspensivo e o devolutivo. (ALMEIDA, ,2016, p. 234).

Os recursos trabalhistas, assim como os demais recursos do direito, consistem no direito de revisão de uma decisão proferida, garantido aos envolvidos ou que se sentirem prejudicados em uma ação trabalhista.

Veremos que esta reanálise será realizada por uma instância imediatamente superior àquela prolatora da decisão recorrida.

1.1 Efeito devolutivo

Segundo Schiavi (2016, p. 902) um dos efeitos dos recursos é o propiciar o reexame das decisões judiciais. Esse efeito que possibilita novo julgamento de determinadas matérias é denominado efeito devolutivo.

O efeito devolutivo transfere ao Tribunal o julgamento de determinado recurso, mas no limites das razões do recorrente. O processo não é devolvido ao Tribunal, pois, se existe uma determinada propriedade do processo, esta pertence ao primeiro grau de jurisdição, pois é lá que o processo começa.

Como aponta Nelson Nery Junior citado por Schiavi (2016, p.905). O objeto da devolutividade constitui o mérito do recurso, ou seja, a matéria sobre a qual deve o órgão *ad quem* pronunciar-se, provendo-o ou improvendo-o.

De acordo com Gilson Delgado e Patrícia Miranda Pizzol, citados por Schiavi (2016, p. 908), a extensão do efeito devolutivo não pode ultrapassar a matéria impugnada, ou seja, se o recurso for parcial, a matéria não impugnada (parte da decisão aceita tácita ou expressamente) não será devolvida ao *órgão ad quem*.

Desse modo, o Tribunal *a quo* fica vinculado à matéria objeto de impugnação. Sendo assim, o efeito devolutivo ao recurso ordinário deve estar balizado pelos seguintes princípios.

- a) Dispositivo: a impugnação das matérias depende de iniciativa da parte, não podendo o Tribunal agir de ofício;

b) Proibição da *reformatio in pejus*: por esse princípio, o Tribunal, ao julgar a apelação, não pode agravar a situação do apelante

O efeito devolutivo relaciona-se intimamente com o princípio da dialeticidade ou da discursividade, que define a necessidade de fundamentação dos recursos e impede a interposição genérica, por simples petição, sem motivação ou razões recursais. Isso porque somente as razões permitem à parte recorrida formular suas contrarrazões e exercer adequadamente seus direitos ao contraditório e à ampla defesa, indispensáveis à estrutura dialética do processo. (MANFRENDINI, 2015, p. 132).

Nesse cenário, não pode ser literal a interpretação do art. 899 da CLT, na parte em que possibilita a interposição de recurso por simples petição. Tal dispositivo tem seu fundamento no princípio da simplicidade, que informa o processo trabalhista. Não obstante, os princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa devem prevalecer em face do princípio infraconstitucional da simplicidade e por isso a interpretação gramatical da norma enfocada deve ser afastada.

Admitir o recurso por simples petição também abre espaço para recursos meramente procrastinatórios, que violam outro princípio caro ao direito processual, o da boa-fé, que deve nortear a relação entre os integrantes da relação jurídico-processual. (MANFRENDINI, 2015, p.135)

Além disso, a hipótese ora confrontada pelo art. 899 do texto consolidado inviabiliza a delimitação das questões já decididas e transitadas em julgado. Somente por meio das razões recursais torna-se possível definir quais questões serão devolvidas à apreciação do órgão recursal e quais foram alcançadas pela coisa julgada, em decorrência da resignação das partes com a decisão proferida. Aqui também outro princípio processual sofre abalos, o da segurança jurídica, pois sem as razões recursais a parte contrária não consegue saber em quais pontos da decisão impugnada seu direito será garantido em face da ausência de inconformismo do recorrente. (MANFRENDINI, 2015, p. 135).

Com efeito, o exame profundo possibilitado pelo efeito devolutivo permite ao tribunal *ad quem* apreciar questões já examinadas na decisão recorrida, mas não analisadas em todos os seus fundamentos. Portanto, o exame em profundidade não se direciona a matérias não apreciadas na sentença, mas a matérias apreciadas na sentença, mas indeferidas com fundamento em apenas um dos vários argumentos

tecidos pela parte. Em outras palavras, não se relaciona com a quantidade de matérias recursais, mas com a qualidade de determinada matéria recursal.

Aponta Almeida (2016, p. 56), quanto à autoridade à quem se dirigem os recursos se classificam em próprios, julgados pelo órgão hierarquicamente superior, e impróprios, julgados pela mesma autoridade que proferiu a decisão impugnada.

No que se refere ao assunto se subdividem em ordinários: objetivam a revisão do julgado devolvendo ao Tribunal *ad quem* o exame de toda a matéria impugnada, e em Extraordinários: Recurso que versa sobre matéria exclusivamente de direito, sendo vedado ao julgador o reexame de fatos e provas.

Quanto à extensão da matéria se classificam em total e parcial, sendo que esta ataca parte da decisão impugnada, enquanto aquela ataca toda a decisão que fora impugnada.

1.2 Recurso ordinário

O recurso ordinário, segundo Amauri Mascaro Nascimento (2015, p. 8), “é o meio de impugnar a decisão proferida pela Vara (CLT, art. 895).” Já Sergio Pinto Martins ensina que o Recurso Ordinário “tem semelhanças com a apelação no processo civil.” Para Wagner D. Giglio e Claudia Giglio Veltri Corrêa citado por Schiavi(2015, p.890), “o recurso ordinário, fazendo as vezes da apelação no processo comum, é o mais genérico dos recursos trabalhistas.” Seja como for, o Recurso Ordinário é cabível:

- a) das decisões definitivas do juiz do trabalho e do juiz de direito, no prazo de oito dias e b) das decisões definitivas dos Tribunais Regionais, em processos de sua competência originária, no prazo de oito dias, tanto para os dissídios individuais como coletivos.

Ao contrário do que está escrito na alínea a do art. 895 da CLT, o recurso ordinário não é só interponível das decisões definitivas das Varas ou Juízos de Direito, que seriam as decisões em que se extingue o processo com julgamento de mérito. Cabe também recurso ordinário das decisões terminativas em que se extingue o processo sem julgamento do mérito.

É aceito em nosso ordenamento jurídico, desde logo, enfrentar o mérito quando a causa já estiver pronta para julgamento, aqui denominada pela doutrina pela expressão *causa madura*, ou seja, não há mais necessidade de dilação probatória? Enfrentará o mérito nos processos trabalhistas em grau recursal?

SCHIAVI (2016, p.930), aponta para o cabimento dessa ocorrência:

- a) A decisão de grau extingui o processo sem resolução de mérito (art. 485 do CPC) : nesta situação, tratando-se de matéria fática ou jurídica, o Tribunal deve apreciar o mérito, se o processo já estiver pronto para julgamento;
- b) Decretar a nulidade da sentença por não ser ela congruente com os limites do pedido ou da causa de pedir: nesta hipótese, a decisão pode ter sido aquém do pedido ou da causa de pedir (*citra petita*), ou além do pedido (*ultra petita*)
- c) Constatar a omissão no exame de um dos pedidos, hipótese em que poderá julgá-lo: nesta hipótese, há faculdade do Tribunal em julgar o pedido que não fora objeto de apreciação, corrigindo o vício da decisão *citra petita*.
- d) Decretar a nulidade de sentença por falta de fundamentação. Havendo deficiência na fundamentação, a exemplo da decisão de primeiro grau não ter enfrentado tese defensiva que possa infirmar a decisão, ou anula, o deve o Tribunal enfrentar a argumentação não apreciada na sentença.

Quando reformar sentença que reconheça a decadência ou a prescrição nesta hipótese, se o tribunal afastar a prescrição ou a decadência em grau recursal, e a causa estiver pronta para julgamento, deverá enfrentar o mérito

Quanto aos pressupostos para utilização da teoria da causa madura, cumpre considerar que tais pressupostos aparecem no dispositivo do Código de Processo Civil atual ligados pela conjunção aditiva “e”, dando-nos a impressão de que ambos devem estar presentes concomitantemente para que o julgamento imediato seja possível, ou seja, além de ser aplicável nas causas envolvendo questões exclusivamente de direito, ainda seria necessário que essas causas estivessem maduras para julgamento, o que não é correto.

A causa em condições de imediato julgamento, não necessariamente conterà questão exclusivamente de direito, embora as questões exclusivamente de direito, em 90 % dos casos, cheguem ao Tribunal em condições de imediato julgamento. A assertiva parece confusa, mas sua compreensão é bem simples. A questão exclusivamente de direito pode ser compreendida como aquela na qual não há controvérsia acerca dos fatos, que são de plano comprovados. (DINIZ, 2015, p. 134)

Segundo (Schiavi, 2016, p. 930) deverá ter bastante resistência dos Tribunais em aplicar os Parágrafos 3 e 4 do art. 1.013 do CPC, principalmente dos Tribunais Regionais do Trabalhista, pois a tradição atual é determinar a baixa do processo para novo julgamento em primeiro grau quando a decisão apresentar algum defeito processual.

O novo Código de Processo Civil, mantém a tendência de conferir celeridade processual às milhares de demandas que abarrotam os tribunais do país, consolidando determinados institutos e mantendo outros vigentes no atual ordenamento processual (GUERRA, 2011, p. 78).

A teoria da causa madura, que ao permitir o julgamento de mérito de determinadas causas em via recursal, reduz consideravelmente o tempo do processo e configura importante ferramenta a ser utilizada pelo profissional operador do Direito.

CONCLUSÃO

Em suma, o artigo apontou que os recursos apresentam uma função importantíssima dentro da sistemática processual trabalhista, pois seu objetivo é que a parte possa obter o reexame da matéria já debatida por determinado órgão judicial, isto é, proporcionar que a decisão prolatada em um processo seja revista, e possivelmente, reformada dentro da mesma relação processual, por um órgão hierarquicamente superior.

É pacífico o entendimento doutrinário de que a decisão de um órgão deve sempre ser impugnada por órgão superior sob pena de inexistir realmente um recurso.

De acordo com a Teoria da causa madura, o Tribunal julga de imediato a causa em seu aspecto meritório, se esta versar sobre questões exclusivamente de direito e estiver apta a julgamento. A doutrina e os tribunais têm interpretado que o julgamento pelo tribunal pode alcançar causas que também versam sobre fatos, desde que estas também possam ser julgadas logo, ou seja, estejam devidamente instruídas.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2001.

ALMEIDA, André Luiz Paes. **Prática trabalhista**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

DINIZ, José Janguê Bezerra. **Recursos no processo trabalhista**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

GUERRA, Juliana Lima Barroso. **Teoria da causa madura**: clássico mecanismo de celeridade processual mantido pelo novo código de processo civil. *In: Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIV, n. 88, maio 2011. Disponível em: <http://www.ambitoJridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9480>. Acesso em: fev 2017.

LEITE, Carlos Henrique .Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MANFRENDINI. Antônio. **Processo do trabalho**. São Paulo: Jus Podivini, 2015.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**: de acordo com o novo CPC. 10. ed. São Paulo: LTr 80., 2016.