

UNIVERSIDADE DE MARÍLIA

DANILO SCRAMIN ALVES

**REFLEXÕES SOBRE A JUSTIÇA DO TRABALHO E SEU ACESSO:  
UMA VISÃO PROCESSUAL ANTES E DEPOIS DA REFORMA TRABALHISTA DE  
2017**

MARÍLIA

2020

DANILO SCRAMIN ALVES

**REFLEXÕES SOBRE A JUSTIÇA DO TRABALHO E SEU ACESSO:  
UMA VISÃO PROCESSUAL ANTES E DEPOIS DA REFORMA TRABALHISTA DE  
2017**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Direito da Universidade de Marília, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Direito, sob orientação do Prof. Dr. Elias Marques de Medeiros Neto

MARÍLIA

2020

Alves, Danilo Scramin

Reflexões sobre a justiça do trabalho e seu acesso: uma visão processual antes e depois da reforma trabalhista de 2017 / Danilo Scramin Alves. - Marília: UNIMAR, 2020.

155f.

Dissertação (Mestrado em Direito – Empreendimentos Econômicos, Desenvolvimento e Mudança Social) – Universidade de Marília, Marília, 2020.

Orientação: Prof. Dr. Elias Marques de Medeiros Neto

1. Acesso à Justiça 2. Justiça do Trabalho 3. Teoria Geral do Direito Processual do Trabalho I. Alves, Danilo Scramin

CDD – 341.6

DANILO SCRAMIN ALVES

**REFLEXÕES SOBRE A JUSTIÇA DO TRABALHO E SEU ACESSO:  
UMA VISÃO PROCESSUAL ANTES E DEPOIS DA REFORMA TRABALHISTA DE  
2017**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Direito da Universidade de Marília, área de concentração Empreendimentos Econômicos, Desenvolvimento e Mudança Social, sob a orientação do Prof. Dr. Elias Marques de Medeiros Neto.

Aprovado pela Banca Examinadora em 18/05/2020.

---

Prof. Dr. Elias Marques de Medeiros Neto  
Orientador

---

Prof. Dr. Jefferson Aparecido Dias

---

Prof. Dr. Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho

Dedico este trabalho a todas as pessoas que comigo conviveram durante o período da pesquisa, e por isso me ouviram ter longas discussões comigo mesmo sobre o assunto.

## **AGRADECIMENTOS**

Meu primeiro agradecimento é e sempre será a Deus, pois tudo o que tenho e tudo o que sou devo a Ele.

Agradeço especialmente a meu pai, Antonio Marcos Alves, e a minha mãe, Lucinéia Scramin Alves, minha vida hoje e sempre. Sem o apoio de vocês, eu nada seria. Obrigado pelo privilégio de tê-los na minha vida, e peço a Deus que me dê a eternidade ao lado de vocês.

Agradeço também a toda a minha família, em especial meu irmão Vinícius, minha cunhada Andressa, minha sobrinha Ester e minha prima/irmã Marjorie, pelo carinho e apoio.

Agradeço o apoio incondicional de duas mulheres maravilhosas, Fabiana David Carles e Darling Lopes Vasques sem as quais eu não teria conseguido finalizar essa dissertação.

Agradeço aos meus queridos amigos, em especial dos grupos Los Cinco, Fat Family, Clube do Vinho, Diretoria, Mily, Dani, Moises e Manu, Sabrina, e tantos outros que me apoiaram durante todo esse percurso.

Agradeço a todo o Centro Universitário Uninorte, de onde vim e onde pretendo ficar até o fim da minha carreira de ensino, em especial à Diretoria e aos colegas do curso de Direito. Agradeço ainda a todos os meus alunos, presentes, passados e futuros, que tornam o ensino o privilégio que é.

Agradeço ao Ministério Público do Estado do Acre, principalmente às minhas amigas de batalha na Promotoria de Defesa do Consumidor de Rio Branco, Lílian, Alessandra, Bruna Borges e Bruna Armani, com quem exerço com orgulho a função de Analista Processual.

Agradeço ao meu orientador no Mestrado, Prof. Dr. Elias, por todas as oportunidades, pela compreensão e pela competência ímpar.

Agradeço a todos os meus professores do Mestrado em Direito da Unimar, em especial os Professores Doutores Jefferson Dias, Rogério Mollica, Mariana Santiago e Valter Moura, pelos ensinamentos, pelo reconhecimento e pela oportunidade.

A todos vocês meu muito obrigado!

## RESUMO

A presente dissertação é oriunda da linha de pesquisa em Empreendimentos Econômicos, Processualidade e Relações Jurídicas do curso de mestrado da Universidade de Marília e tem como objetivo analisar o acesso à Justiça do Trabalho sob a ótica da teoria geral do processo trabalhista conforme é compreendido atualmente, de forma a identificar a evolução deste ramo do direito brasileiro e a sua situação atual após as recentes atualizações legislativas com impacto direto na jurisdição trabalhista. Para atingir tal objetivo, foi desenvolvida uma pesquisa doutrinária, legislativa e jurisprudencial dos principais eixos do Direito Processual do Trabalho. Inicialmente, foi identificada a evolução do direito ao acesso à justiça enquanto forma de solução de conflitos, num primeiro de modo geral e então especificamente para conflitos trabalhistas. Em seguida, foi realizado um levantamento sobre a jurisdição trabalhista no Brasil, tanto historicamente quanto em seu modelo atual. Então, foi desenvolvido um estudo pormenorizado da teoria geral do direito processual do trabalho e sua principiologia. Por fim, foram analisadas as duas grandes alterações legislativas recentes com grande impacto no direito processual do trabalho, o Código de Processo Civil de 2015 e a Reforma Trabalhista de 2017, com o fito de observar seus impactos no acesso à Justiça do Trabalho. Buscou-se, por meio de uma pesquisa teórico-qualitativa, uma revisão bibliográfica, legislativa e jurisprudencial acerca do tema. Foi possível constatar que, apesar das mudanças recentes necessitarem de mais tempo para que sejam efetivamente sentidas e descritas, já se pode observar uma movimentação de mudança no direito processual do trabalho que causa um abalo na estrutura da jurisdição trabalhista, resultando numa recente redução do número de novas reclamações trabalhistas, o que acarreta na importância de se desenvolver estudos e pesquisas voltados para o futuro do tratamento dos conflitos trabalhistas.

**Palavras-chave:** Acesso à Justiça. Justiça do Trabalho. Teoria Geral do Direito Processual do Trabalho.

## ABSTRACT

The present dissertation comes from the line of research in Economic Enterprises, Procedures and Legal Relations of the master's course at Universidade de Marília and aims to analyze the access to Labor Justice from the perspective of the general theory of procedural labor law as it is understood today, in order to identify the evolution of this branch of Brazilian law and its current situation after the recent legislative updates with a direct impact in the labor jurisdiction. To achieve this goal, a doctrinal, legislative and jurisprudential research of the main axes of Labor Procedural Law was developed. Initially, the evolution of the right to access to justice was identified as a form of conflict resolution, firstly in general and then specifically for labor conflicts. Then, a research on labor jurisdiction in Brazil was performed, both historically and in its current model. Then, a detailed study of the general theory of procedural labor law and its principles was developed. Finally, the two major recent legislative changes with a large impact on labor procedural law, the 2015 Civil Procedure Code and the 2017 Labor Reform, were analyzed, with a view to observing their impacts on access to Labor Justice. Through a theoretical-qualitative research, a bibliographic, legislative and jurisprudential review was sought. It was possible to verify that, even though the recent legislative changes need more time to be effectively felt and described, it is possible to observe a movement of change in the procedural labor law that causes a shock in the structure of the labor jurisdiction, resulting in a recent reduction in the number of new labor claims, which leads to the importance of developing studies and research aimed at the future of the treatment of labor conflicts.

**Keywords:** Access to Justice. Labor Justice. General Theory of Procedural Labor Law.

## LISTA DE ABREVIATURAS

ADIn – Ação Direta de Inconstitucionalidade

ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho

Art. – Artigo

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CNJ – Conselho Nacional de Justiça

CPC – Código de Processo Civil

c/c – Combinado com

EC – Emenda Constitucional

IC – Inquérito Civil

IN – Instrução Normativa

MPT – Ministério Público do Trabalho

OAB – Ordem dos Advogados do Brasil

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OJ – Orientação Jurisprudencial

ONU – Organização das Nações Unidas

PASEP – Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público

PIS – Programa de Integração Social

PRT – Procuradoria Regional do Trabalho

PTM – Procuradoria do Trabalho no Município

SDC – Seção de Dissídios Coletivos

SDI – Seção de Dissídios Individuais

SRTE – Superintendência Regional do Trabalho e Emprego

STF – Supremo Tribunal Federal

STJ – Superior Tribunal de Justiça

TJ – Tribunal de Justiça

TAC – Termo de Ajuste de Conduta

TRF – Tribunal Regional Federal

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>12</b>
<b>1 CONSIDERAÇÕES PROPEDEÚTICAS SOBRE O ACESSO À JUSTIÇA</b> .....	<b>15</b>
1.1 UMA BREVE ANÁLISE HISTÓRICA DA JURISDIÇÃO.....	19
1.2 O ACESSO À JUSTIÇA E SUAS “ONDAS” .....	27
1.3 O ACESSO À JUSTIÇA NO DIREITO BRASILEIRO.....	35
<b>2 OS CONFLITOS DO TRABALHO E A EVOLUÇÃO DA JURISDIÇÃO TRABALHISTA</b> .....	<b>42</b>
2.1 AS REFERÊNCIAS HISTÓRICAS DO TRABALHO E DA JURISDIÇÃO TRABALHISTA NOS SISTEMAS JURÍDICOS EUROPEUS.....	47
2.1.1 Itália.....	50
2.1.2 França.....	52
2.1.3 Alemanha .....	54
2.1.4 Espanha .....	56
2.1.5 Outros países .....	57
2.2 O HISTÓRICO DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL.....	59
2.3 A JUSTIÇA DO TRABALHO NA ATUALIDADE.....	64
2.4 O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO .....	78
<b>3 A TEORIA GERAL E A PRINCIOLOGIA DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO BRASILEIRO</b> .....	<b>83</b>
3.1 A AUTONOMIA DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO E SUA COMUNICAÇÃO COM O DIREITO PROCESSUAL CIVIL E COMUM .....	88
3.2 OS PRINCÍPIOS PROCESSUAIS CONSTITUCIONAIS APLICÁVEIS AO PROCESSO DO TRABALHO.....	96
3.3 AS NORMAS FUNDAMENTAIS DO CPC/2015 E O PROCESSO DO TRABALHO.....	101
3.4 PRINCÍPIOS PRÓPRIOS OU ESPECÍFICOS DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO.....	109
<b>4 AS RECENTES ATUALIZAÇÕES LEGISLATIVAS NO DIREITO PROCESSUAL TRABALHISTA E O ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO</b> .....	<b>119</b>
4.1 O DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO FRENTE O CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL DE 2015 E A REFORMA TRABALHISTA DE 2017.....	119
4.2 UMA ANÁLISE DO ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO FRENTE ÀS INOVAÇÕES DO DIREITO PROCESSUAL TRABALHISTA.....	132
<b>CONCLUSÃO</b> .....	<b>146</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>149</b>

## INTRODUÇÃO

A presente dissertação se destina a realizar uma análise reflexiva do acesso à Justiça do Trabalho enquanto um direito e garantia fundamental no sistema jurídico brasileiro sob o ponto de vista da Teoria Geral do Direito Processual do Trabalho, em especial antes e depois da Reforma Trabalhista de 2017.

Um dos grandes debates enfrentados pelo Direito é sempre a forma de se solucionar conflitos, e os conflitos trabalhistas têm um tratamento especial que decorre de sua natureza única, o que fez com que os meios de solução sejam bastante diversos, inclusive quanto à jurisdição trabalhista, que, tanto no Brasil quanto no mundo, é significativamente diferente da jurisdição comum.

Reconhecendo essa perspectiva, deve-se conectar essa realidade à situação das pessoas que em geral litigam na Justiça do Trabalho. De um lado, os tomadores de serviço que, em que pese algumas poucas exceções que existem, são majoritariamente micro e pequenas empresas ou empresários individuais. Do outro, os trabalhadores, ainda mais maciça e homogeneamente hipossuficientes.

Diante desse fato, o direito brasileiro precisa desenvolver meios funcionais de solução dos conflitos trabalhistas, e, ainda mais, um modelo jurisdicional efetivo, eficiente e que garanta acesso ao envolvidos em lides trabalhistas. A própria concepção da Justiça do Trabalho, em sua teoria básica, já deve levar em consideração esse diferencial.

Assim, se faz necessário um estudo aprofundado sobre o acesso à justiça do trabalho a partir da sua percepção dentro do direito brasileiro, tomando-se por base o ramo jurídico decorrente de sua criação, o Direito Processual do Trabalho, e a mudança que se percebeu nesse ramo do direito após a entrada em vigor das alterações trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017.

Dessa forma, será possível identificar a situação do acesso desde sua concepção até a sua atual conjuntura, ainda que de forma exclusivamente teórica, para que se perceba a evolução e a involução do judiciário trabalhista.

Num primeiro momento, por meio do primeiro capítulo, é necessário um estudo sobre o princípio-garantia do acesso à justiça, sua evolução e seu caráter como direito e garantia fundamental. Parte-se de uma análise histórica, ainda que breve, da jurisdição enquanto meio de solução de conflitos, para o acesso à justiça e as “ondas” pelas quais foi garantido tal direito, tanto no direito externo quanto no direito interno

brasileiro.

Em seguida, no segundo capítulo, deve-se transpor esse direito de acesso à justiça aos conflitos trabalhistas de forma específica, fazendo-se um paralelo entre os conflitos trabalhistas, suas soluções e a sua percepção histórica e mundial. Reconhecendo a importância da jurisdição, algumas experiências mundiais devem ser analisadas, para que então o histórico brasileiro seja comparativamente estudado.

Uma vez estabelecido o histórico da jurisdição trabalhista enquanto ramo específico do Poder Judiciário brasileiro, parte-se para um estudo da sua situação atual, em especial quais conflitos são levados a seu crivo e as regras de distribuição dessas ações. Deve-se oportunizar, também, nesse momento, a identificação do Ministério Público do Trabalho, considerando-se sua importância e participação na solução de conflitos trabalhistas.

Deve-se ainda, no terceiro capítulo, fazer um estudo da teoria geral do Direito Processual do Trabalho, incluindo-se a autonomia desse ramo do direito e sua comunicação com o direito processual comum, em especial do Direito Processual Civil, e a principiologia aplicável, sendo abrangidos os princípios processuais constitucionais, comuns, em especial as normas fundamentais do CPC/2015, e específicos ou próprios do direito processual do trabalho decorrentes da legislação trabalhista.

Por fim, no quarto e último capítulo, será desenvolvida uma análise das duas maiores atualizações legislativas recentes no direito processual trabalhista, o Código de Processo Civil de 2015, com significativa aplicação no processo do trabalho, e a Reforma Trabalhista de 2017, que modificou estruturas basilares da Consolidação das Leis do Trabalho, fazendo-se, ao fim, uma análise dos resultados dessas alterações no acesso à Justiça do Trabalho.

Essa análise leva em consideração tanto os reflexos do CPC/2015 no direito processual do trabalho, ainda que de um ponto de vista eminentemente teórico, como também os efeitos da entrada em vigor do texto da Reforma Trabalhista, especialmente por meio dos números divulgados pelo Tribunal Superior do Trabalho sobre novas demandas ajuizadas.

Por fim, será feita uma brevíssima análise da previsão do acesso à Justiça do Trabalho e suas perspectivas futuras, baseando-se na situação atual da sociedade brasileira.

Busca-se, por meio de uma pesquisa teórico-qualitativa, uma revisão

bibliográfica, legislativa e jurisprudencial acerca da teoria geral do Direito Processual do Trabalho sob a ótica do acesso à justiça, como forma de expor ao mesmo tempo a maturidade da ciência desse ramo do direito brasileiro e a situação atual da jurisdição trabalhista brasileira.

## 1 CONSIDERAÇÕES PROPEDÊUTICAS SOBRE O ACESSO À JUSTIÇA

Qualquer estudo que tenha por objetivo analisar o acesso à justiça precisa necessariamente passar por uma compreensão ainda que básica do seu histórico e do seu conceito.

Doutrinariamente, vários são os aspectos que surgem como base histórica e conceitual para a garantia-direito de acesso à justiça. Por vezes, os autores iniciam a análise do acesso à justiça pelo fim a que se destina: a solução de conflitos e a garantia de direitos. Outros autores preferem analisar o acesso à justiça como uma garantia-direito, requisito mínimo para o reconhecimento de um ordenamento jurídico funcional, que rende ao instituto o título de “direito dos direitos”. Por fim, outros doutrinadores focam no acesso à justiça como um direito fundamental, estabelecendo uma dialética a partir da definição de direito fundamental e construindo a ideia de acesso à justiça a partir de então.

De qualquer das formas que se objetive compreender o acesso à justiça, o que se pode observar primordialmente é que se trata de um instituto central ao ordenamento jurídico e garantia básica dos cidadãos num Estado Democrático de Direito.

É em razão deste fato que diversas são as abordagens e as interpretações que podem ser dadas ao acesso à justiça.

Quando se fala do acesso à justiça, discute-se o direito das pessoas de terem seus conflitos efetivamente tratados pelo Estado, que detém o monopólio da jurisdição.

Isso significa dizer que, em regra, somente o Estado pode resolver os litígios com o uso do direito e conseqüentemente da lei. Por mais que sejam admitidos e por vezes, como se verá adiante, incentivados os meios alternativos de solução de conflitos, a regra se mantém de submissão das lides à decisão do Estado, que o faz por meio da jurisdição.

Conforme Dias (2017, p. 8-9), um conflito surge quando dois lados opostos têm interesse no mesmo bem jurídico. Nessa situação, haverá uma pretensão direcionada ao bem, enquanto a outra parte exerce a pretensão contrária, seja por querer para si o bem, seja por negar acesso ao que pretende a primeira parte.

Cintra, Grinover e Dinamarco (2007, p. 26) observam por outro lado que também surge conflito quando há um veto jurídico à satisfação voluntária do interesse

existente. Nessa hipótese, conforme Dinamarco e Lopes (2016, p. 78), “o processo é o único caminho para obtê-lo”.

A melhor solução para conflitos seria, por óbvio, a solução consensual e pacífica, em que as partes conseguissem chegar a uma resposta para a celeuma por meio de concessões mútuas. Porém, o que se observa é que, em geral, não é assim que os conflitos são solucionados.

Carnelutti (2000, p. 93), ao analisar as formas mais comuns de resolução de conflitos, observa que em geral os conflitos não são resolvidos pacificamente, criando-se uma situação de embate, com uma pretensão de um titular oposta por uma resistência do outro titular. A isso o autor dá o nome de litígio.

Durante a história da humanidade, várias foram as formas de solucionar os conflitos ou os litígios. Dessas formas, o que se observa é que algumas eram mais agressivas e bárbaras, em especial quando a sociedade era pouco desenvolvida, enquanto outras seriam mais adequadas e menos nocivas.

A doutrina, ao tratar das soluções para conflitos, costuma separar em três tipos de métodos de composição de litígios.

Utilizando-se das definições históricas trazidas por Dinamarco (2002, p. 119-121), tem-se como meios solucionadores de conflitos a autotutela ou autodefesa, a autocomposição, que se divide em unilateral e bilateral, e a heterocomposição. Insta apontar que o autor vê a autotutela como uma “espécie egoísta de autocomposição unilateral, é antissocial e incivilizada” (DINAMARCO, 2002, p. 120).

De fato, nos primórdios das relações humanas, a regra que se observa é a do exercício da autotutela, também reconhecida pela alcunha de autodefesa, pela expressão “justiça de mão-própria” ou pelo axioma “fazer justiça com as próprias mãos”. A característica incivilizada e que remete à barbárie observada por Dinamarco faz sentido, considerando que a autodefesa é o emprego da força que um tem a mais do que o outro, como forma de constranger o mais fraco a desistir, a entregar, a conceder.

O fim do litígio viria, assim, não pela resolução em si do conflito, mas pela vitória de um sobre o outro em razão da força, e não da justiça. Haveria, nas palavras de Cintra, Grinover e Dinamarco (2007, p. 26), de forma não consensual, “o sacrifício do interesse alheio”.

É por essa razão que a autotutela, nas sociedades minimamente civilizadas pelo menos, é amplamente combatida e evitada. No Brasil em específico, é crime o

exercício arbitrário das próprias razões, mesmo que em razão de pretensão legítima, nos termos do art. 345 do Código Penal.

O próprio artigo do Código Penal ressalva que em determinados casos a lei pode possibilitar a utilização da autotutela, como no caso do direito de retenção por benfeitorias necessárias ou úteis consentidas, nos termos do art. 578 do Código Civil, e a auto executoriedade dos atos administrativos. No direito e processo do trabalho também se observam atos legítimos e legais de autodefesa, que serão tratados em momento oportuno.

Por fim, a autotutela pode ser fundamentalmente identificada por duas características, quais sejam, a “ausência de juízo das partes” e a “imposição da decisão por uma das partes à outra” (CINTRA; GRINOVER; DINAMARCO, 2007, p. 27).

Outro modelo de solução de conflitos, a autocomposição, conforme explicado anteriormente, pode ser dividida em unilateral ou bilateral, e se refere ao método no qual uma ou ambas as partes abrem mão de parte ou de todo o interesse como forma de solucionar o conflito.

Marinoni, Arenhart e Mitidiero (2017, p. 185) separam as medidas autocompositivas quanto à influência. Nesse sentido, a autocomposição pode ser espontânea, na ideia de que as próprias partes acordam sem a participação de um terceiro; ou estimulada, quando um terceiro viabiliza a realização do acordo. É imperativo frisar que o terceiro não decide, mas sim torna possível a composição, seja por criar um ambiente propício ao acordo, seja por neutralizar situações desfavoráveis à solução do conflito, seja até por fazer sugestões não impositivas.

A doutrina historicamente reconhece como meios de autocomposição espontânea a submissão, a desistência, a renúncia e a transação. Para Schiavi (2019, p. 39), os quatro institutos se diferenciam da seguinte forma: a submissão é aceitar a vontade da parte contrária na lide, enquanto a desistência é a abdicação momentânea de um interesse. A renúncia é o efetivo e definitivo abandono do direito, enquanto a transação é negociação *inter partes*, que, por concessões mútuas e sem o uso da força, chegam a uma solução por si sós.

A autocomposição estimulada, para Marinoni, Arenhart e Mitidiero (2017, p. 185), engloba a conciliação e a mediação. Nos dois casos, há a efetiva participação de um terceiro. Na conciliação, o conciliador tem uma participação ativa na solução do conflito, fazendo propostas e demonstrando a viabilidade e o valor da conciliação.

Por outro lado, na mediação, o papel do mediador está relacionado à criação de um ambiente propício à negociação e à redução dos empecilhos que impedem a transação pacífica entre as partes. O objetivo da mediação, assim, é possibilitar o diálogo das partes.

A aplicação da conciliação na Justiça do Trabalho é ampla e irrestrita, na medida em que o art. 764 da CLT, tanto em seu caput quanto no § 3º, reconhece a possibilidade desse modelo de acordo em qualquer momento processual, ainda que finda a tentativa de conciliação obrigatória no início do processo (art. 846 da CLT) ou em momento antes da decisão (art. 831 c/c art. 850, ambos da CLT). A doutrina e a jurisprudência igualmente reconhecem a possibilidade da conciliação inclusive em fase recursal ou em cumprimento de sentença ou execução.

Insta apontar ainda que a conciliação é proposta com maior reforço como solução para os conflitos trabalhistas até mesmo antes da judicialização da lide. É por essa razão que a Consolidação das Leis do Trabalho reconhece, em seus arts. 625-A a 625-H, as Comissões de Conciliação Prévia, instituídas nas empresas ou nos sindicatos, que têm como objetivo conciliar as demandas individuais dos trabalhadores antes do ajuizamento de reclamação trabalhista.

A mediação tem aplicabilidade mais reservada nos conflitos trabalhistas, havendo posicionamento doutrinário inclusive no sentido de que a mediação não deve ser aplicada a lides desta natureza.

Por fim, a heterocomposição é a solução do conflito que é estabelecida por um terceiro, que tem poder para decidir a lide pelas partes, impondo-lhes a sua decisão.

A jurisdição é inegavelmente o principal modelo de heterocomposição. Porém, é imperativo que se reconheça a arbitragem como meio de solução de conflitos por heterocomposição. A diferença básica entre a arbitragem e a jurisdição é que, enquanto a jurisdição tem seu poder advindo do Estado, a arbitragem é a jurisdição que emana das próprias partes, isto é, na arbitragem, o “juiz”, a quem se deve dirigir como árbitro, é escolhido pelos litigantes, conforme seus próprios critérios.

Jurisdição, conforme ensinam Cintra, Grinover e Dinamarco (2007, p. 29), é a “atividade mediante a qual os juízes estatais examinam as pretensões e resolvem os conflitos”.

Em que pese a jurisdição historicamente ter “conotações próprias, de imperatividade e inevitabilidade, ausentes nos outros meios de solução de conflitos”

(DINAMARCO, 2002, p. 118), é cabível o alerta feito por Marinoni, Arenhart e Mitidiero (2017, p. 178) no sentido de que é impróprio que se pense na jurisdição como o meio de resolução de conflitos por excelência, mas o que se deve pautar é na busca pela solução mais apropriada para a lide, conforme as suas peculiaridades. Este era um alerta que Dinamarco (2002, p. 118) há muito já fazia.

Reflexo disso é a leitura que o Código de Processo Civil de 2015 faz no sentido de que a jurisdição estatal é um dos meios de solução de conflitos, ao mesmo tempo em que expressamente prevê, em seu artigo 3º, meios alternativos. A doutrina vem nomeando esse sistema de reconhecer formas diferentes de se solucionar lides como “Justiça Multiportas”.

Neste primeiro momento, porém, considerando a discussão que se propõe, torna-se necessário que se discorra especificamente sobre a justiça e o seu dizer, conforme se convencionou chamar de jurisdição, para que então se possibilite realizar a análise de sob quais aspectos se trata o acesso à justiça e à jurisdição no Brasil atualmente.

## 1.1 UMA BREVE ANÁLISE HISTÓRICA DA JURISDIÇÃO

Nos tempos mais antigos já se observa certa preocupação com o que se pode identificar atualmente como os primórdios do acesso à justiça. Neste primeiro momento, porém, não havia uma definição escrita e geral de aplicação deste instituto, mas sim um cuidado pelos sacerdotes que eram colocados em posição semelhante à dos juízes hodiernamente.

Paroski (2008, p. 105), ao fazer essa leitura, identifica que primordialmente a justiça era o que os sacerdotes decidiam, com base nas suas próprias compreensões e convicções, ou a partir das decisões tomadas anteriormente pelos mesmos ou por outros sacerdotes, conceito que viria a ser a jurisprudência a frente.

Nessa ideia, tudo que estava relacionado à Justiça era, na verdade, a percepção desses sacerdotes, não existindo uma instituição democrática de acesso à justiça, nem muito menos garantias que fossem aplicáveis a este acesso.

De forma escrita e consubstanciada, a primeira acepção do que viria a ser a Justiça a ser acessada surge a partir da produção pelos escribas dos primeiros códigos e leis, baseados nas decisões dos sacerdotes (AMORIM, 2017, p. 80).

O Código Babilônico de Hamurabi é, nesse sentido, uma das primeiras e

talvez mais amplamente reconhecidas manifestações escritas do acesso à justiça, ocorrida no Século XXIII a.C., visto que já previa a proibição da opressão do mais forte sobre o mais fraco, além de trazer garantias que poderiam ser reforçadas por meio de reforço estatal, a exemplo da Lei de Talião, traduzido pela máxima “olho por olho, dente por dente”, aplicável até mesmo em conflitos consumeristas à época.

Entretanto, conforme ressalva Amorim (2017, p. 81), o acesso que era dado pelo Código de Hamurabi não era geral nem uniforme, visto que não alcançava os estrangeiros e os escravos, que não eram considerados cidadãos.

Avançando-se, para que se faça uma análise histórica do acesso, é também importante que se reconheça a necessidade de definição de Justiça, o que por si só parece ser mais complexo do que a análise que ora se propõe. Isto porque o maior consenso sobre a Justiça é que sua interpretação pode ser modificada conforme o interesse daquele que a produz.

A ideia é que o que pode ser considerado justo para um, pode não ser considerado justo para outro. Nesse sentido, a ideia de Justiça enquanto um objetivo a ser alcançado já se modificou significativamente.

Num primeiro momento, Justiça poderia ser interpretada como a garantia de liberdade, igualdade e fraternidade, que se tornariam, futuramente, a base para ao pensamento que permeou a Revolução Francesa. Porém, ao mesmo tempo em que surge essa concepção de Justiça, surge também a sua principal oposição, que nasce a partir da concepção que a liberdade não garante igualdade, o que necessita de um tratamento desigual nas situações em que os sujeitos sejam, entre si, desiguais.

Essa é a ideia de igualdade material ou real, que já se faz presente nos ensinamentos de Aristóteles, que reconhecia a máxima da “dar a cada um o que lhe pertence”.

Por outro lado, a fabricação artificial de igualdade cria o problema da limitação da individualidade e da liberdade das pessoas, além de se revelar utópica a crença de que é possível elevar a condição dos menos favorecidos ao patamar dos demais. O que se observa é a redução dos mais favorecidos, transferindo-se aos menos, para que haja uma aparência de semelhança. Além de se possibilitar a injustiça de se prejudicar aquele que conquistou algo e favorecer aquele que não se esforçou, que, por sinal, possivelmente se manterá inerte em relações futuras, retirar a força algo que efetivamente pertence a alguém é flagrantemente imoral, ainda que seja para dar a quem necessita.

Assim, forma-se uma discussão cíclica sobre a liberdade e a igualdade, em que a observância de uma diminui a presença da outra, prejudicando-se o alcance da Justiça que outrora se buscava.

A bem da verdade, essa movimentação circular se observa por toda a história da humanidade, por vezes prevalecendo-se a liberdade, como nos tempos da Revolução Francesa, por vezes a igualdade, em especial a material, como na criação de regimes socialistas e comunistas.

Dentro dessa discussão, há também a fraternidade, que depende da própria pessoa e, se forçada pelo Estado, como se pretende fazer comumente nos dias atuais, é permeada por imoralidade latente.

Ao analisar a tríade que compõe a Revolução Francesa, Eros Grau (2014, p. 21-25) se atenta para o que trata como as imperfeições do liberalismo, visto que enxerga limitações à liberdade, à igualdade e à fraternidade que advêm do poder econômico: a liberdade somada ao poder econômico poria fim à concorrência; a igualdade, dada a discrepância do poder econômico, somente seria atingida a nível formal; e a fraternidade seria esquecida no contexto de uma sociedade interessada na atividade econômica e na acumulação de riquezas, o que revela alta competitividade e significativo egoísmo.

O objetivo precípua das transformações da Revolução Francesa era o término do absolutismo que permeava a relação dos monarcas com os demais. O Estado Liberal que surge retira do rei ou da rainha vigente o controle absoluto. Porém, como alertam Marinoni, Arenhart e Mitidiero (2017, p. 31), esse poder deve ser transferido, e, no modelo do Estado Liberal de Direito de tradição europeia continental, o poder é concedido à Lei.

Nesta senda, os países que adotaram esse sistema europeu reconheceram como princípio basilar o princípio da legalidade, que colocaria limitações à liberdade individual, mas sem a discricionariedade que antes era concedida aos monarcas e imperadores. Estabelece-se, assim, a transferência do absolutismo do rei para o absolutismo da assembleia parlamentar.

Marinoni, Arenhart e Mitidiero (2017, p. 32) inclusive diferenciam o modelo inglês que ficou conhecido como o *Rule of Law*, que colacionava à lei outros valores e elementos, criando-se o sistema complexo da *Common Law* e pondo verdadeiro fim ao absolutismo, enquanto a Europa continental de tradição da *Civil Law* apenas transferiu o absolutismo à Lei por meio do princípio da legalidade, que seria concedido

ao Estado.

Assim, o direito estava na norma, cuja validade e existência dependia não da Justiça, mas sim do processo de criação feita por autoridade dotada de competência normativa.

A problemática que surge é a de que por vezes a própria norma seria injusta, limitando-se, nas diversas formas possíveis, o acesso à justiça. Para os afiliados ao positivismo, que por sinal se estabeleceu nesta época, esta avaliação não faria sentido, pois justiça é valor e valor não compete ao direito e às normas.

Nessa ideia do Estado Liberal de Direito, e considerando a hegemonia do Poder Legislativo, o Executivo e o Judiciário, diante da teoria da separação dos poderes, que conferia a criação e modificação das normas e consequentemente do direito exclusivamente ao Legislativo, assumem posições de subordinação, competindo ao Poder Executivo fazer aquilo, e apenas aquilo, que a lei, ou seja, o Legislativo, permitisse, e ao Poder Judiciário cabia a aplicação da lei, sem mesmo interpretá-la.

Montesquieu (1748, p. 171-172), que idealizou a separação dos poderes, definiu que o Judiciário seria formado não por um corpo permanente, mas sim “exercido por pessoas tiradas do seio do povo, em certos momentos do ano, de maneira prescrita pela lei, para formar um tribunal que só dure o tempo que a necessidade requer”. A ideia de Montesquieu seria o que hoje se convencionou chamar de tribunal de exceção, permitindo-se inclusive a eleição do tribunal pelo próprio acusado, o que é corretamente tido como ilegal atualmente.

A partir disso, ao magistrado cabia apenas dizer o direito conforme a lei, sendo esse modelo chamado de juiz *bouche de la loi*, ou juiz boca da lei.

Marinoni, Arenhart e Mitidiero (2017, p. 34-35) explicam que essa limitação do Poder Judiciário surgiu em razão dos desmandos observados anteriormente à instituição do Estado Liberal, quando os juízes estavam fixados apenas em garantir as vontades do soberano. Porém, os autores descrevem que houve apenas a transferência desse problema, iniciando-se o que Cappelletti (1985) chama de *legislative and executive tyranny*, ou tirania legislativa e executiva.

Como dito, essa concepção foi firmada no que se chama de positivismo jurídico, que permeia a jurisdição no fim do século XIX, como forma de garantir o Estado Liberal.

Nesse momento, a jurisdição existiria tão somente para a reparação de danos

causados por inobservância dos direitos materiais, surgindo apenas quando estes fossem violados. Não haveria tutela preventiva pelo Judiciário, sendo essa uma função da polícia administrativa, exercida pelo Executivo. Nessa época se reconhece ainda o valor pecuniário dos direitos e a possibilidade de sua conversão em pecúnia, não se preocupando em garantir direitos materiais, mas apenas em indenizá-los caso desrespeitados.

Esse sentido cria a ideia da jurisdição enquanto um poder garantidor do ordenamento jurídico, sendo, portanto, público. Separa-se o direito processual do material e se realça a natureza pública daquele, enquanto garantidor da autoridade do Estado.

Conforme Marinoni, Arenhart e Mitidiero (2017, p. 43), essa teoria é iniciada pela doutrina de Chiovenda, que assume “que a função do juiz é aplicar a vontade da lei ao caso concreto”. Chiovenda separa absolutamente o Judiciário e o Legislativo, conforme os pensamentos do Iluminismo e da Revolução Francesa, mas reconhece o caráter público da jurisdição.

Porém, diferente de Carnelutti, que se baseia em Kelsen, Chiovenda não vê a jurisdição como a criação de normas pelo juiz, visto que a desconfiança com o judiciário que culminou no Estado Liberal impede tal prática, e Chiovenda se manteve fiel ao positivismo clássico.

É interessante apontar que Chiovenda (2000, p. 8) busca inclusive definir jurisdição, colocando-a como “função do estado que tem por escopo a atuação da vontade concreta da lei por meio da substituição, pela autoridade de órgãos públicos, da atividade de particulares ou de outros órgãos públicos, já no afirmar a existência da vontade da lei, já no torna-la, praticamente, efetiva”.

Carnelutti, por outro lado, é, tal qual Kelsen, adepto à teoria unitária do ordenamento jurídico, reconhecendo que o juiz cria norma individual para as partes de uma lide, dando-se enfoque a uma visão privatista da relação entre o juiz, a lei e os conflitos, e preocupando-se com a finalidade das partes.

Nesse sentido, ao diferenciar as doutrinas de Chiovenda e Carnelutti, explicam Marinoni, Arenhart e Mitidiero (2017, p. 45):

Para Chiovenda, a função da jurisdição é meramente declaratória; o juiz declara ou atua a vontade da lei. Carnelutti, ao contrário, entende que a sentença torna concreta a norma abstrata e genérica, isto é, faz particular a lei para os litigantes. Para Carnelutti, a sentença cria uma regra ou norma individual, particular para o caso concreto, que passa a integrar o

ordenamento jurídico, enquanto, na teoria de Chiovenda, a sentença é externa (está fora) à ordem normativa, tendo a função de simplesmente declarar a lei, e não de completar o ordenamento jurídico.

No mesmo sentido de Carnelutti, Kelsen já dizia que o legislador aplica a Constituição para criar norma geral, enquanto o juiz aplica a norma geral para criar a norma individual.

O estudo de Carnelutti é significativo pois coloca no centro da atividade jurisdicional a lide, ou seja, o conflito entre as partes que está a ser dirimido pelo juiz. Atualmente já se reconhece que sem o conflito entre as duas partes, normalmente não haveria atividade jurisdicional, e é por isso que ainda hoje se mantém, para o direito processual, o foco na lide.

Nesse sentido, nas palavras de Cássio Scarpinella Bueno (2018, p. 45), “um conflito que não envolva, contudo, pelo menos dois sujeitos, que não seja intersubjetivo, é estranho ao direito processual civil, quiçá ao próprio direito”. Com efeito, a mesma ideia se aplica ao Direito Processual do Trabalho.

De qualquer forma, ambas as teorias ainda impedem que o juiz interprete as normas ou as aplique considerando as peculiaridades subjetivas das partes. Em outras palavras, o juiz analisa o acontecido e aplica a lei, mas ignora as condições das partes. Essa discricionariedade, conforme dito, era exatamente o que o Estado Liberal buscava impedir.

Deve-se frisar, por outro lado, que, apesar de se falar em jurisdição nesta época, o acesso à justiça sofria amplas limitações, o que levou Emetério Silva de Oliveira Neto (2016, p. 38) a se referir sobre tal acesso como “quimera”, na medida em que “ao Judiciário recorria exclusivamente os que detinham condições financeiras de arcar com as altas e insuportáveis custas desse acesso (despesas inerentes ao direito de ação).”

Percebe-se que a liberdade almejada pela Revolução Francesa só pode ser usufruída se houver o mínimo de condições materiais para se ter uma vida digna. Surge o Estado preocupado com questões sociais que impedem o acesso à vida justa, além de grupos de pressão orientados à proteção de setores determinados (MARINONI; ARENHART; MITIDIERO, 2017, p. 57-58).

Nesse sentido, a crença de que a liberdade seria central para a boa existência da população abre espaço para uma nova visão pautada no intervencionismo estatal, com o objetivo de concretizar direitos sociais e tutelar os mais fracos. A este novo

modelo nomeia-se Estado Social (OLIVEIRA NETO, 2016, p. 38).

Aqui, outro problema surge, não tanto na forma de aplicação do direito, mas no direito em si. No Estado Liberal, a lei era construída por legitimados, componentes da burguesia que representavam e consubstanciavam nas normas a vontade geral do povo.

Entretanto, com o Estado Social e o surgimento dos grupos de pressão, tais quais as associações e os sindicatos, as casas legislativas passaram a ser compostas por representantes dos grupos, que buscariam promover normas que atendessem aos interesses dos grupos que os elegeram, ou que estariam sujeitos aos *lobbies* feitos por esses grupos.

Ao descreverem tais fatos, Marinoni, Arenhart e Mitidiero (2017, p. 58-59) apontam que as leis criadas a partir de então passam a se tornar cada vez “mais complexas e obtusas, fruto de ajustes e compromissos entre os poderes sociais em disputa”.

A vontade representada pelo Legislativo deixa de ser a vontade geral e passa a ser a vontade política. Deixam de existir a impessoalidade e a coerência da lei sonhadas pelo positivismo clássico, em razão das coalizões legislativas de interesses que fazem leis a partir da vontade dos ajustes.

Diante desse contexto, o papel do juiz na aplicação da lei sofre significativa alteração. Não é mais cabível que o juiz simplesmente replique a lei roboticamente, visto que a própria lei deixa de ser absolutamente confiável, ainda que formalmente perfeita.

Nesse sentido, Marinoni, Arenhart e Mitidiero (2017, p. 61) observam que nasce a necessidade de se resgatar a substância da lei e encontrar meios eficazes de limitá-la e conformá-la aos princípios de justiça.

No Estado Social, nas palavras de Amorim (2017, p. 85), “o juiz não pode mais ser apenas a mera boca da lei, exigindo-se então uma maior atividade hermenêutica, um criar judicante, um juiz pensador”.

Para isso, esses meios e princípios que seriam utilizados pelos juízes deveriam inequivocamente estar acima hierarquicamente das leis normais criadas pelo Legislativo, como forma de tornar a sua utilização obrigatória.

Há, assim, a constitucionalização dos meios de controle da lei, e surge o Estado Constitucional. Estado Constitucional, conforme Canotilho (2003, p. 89) é composto por dois aspectos políticos, o Estado Democrático e o Estado de Direito.

Por essa razão, se convencionou tratar do Estado Constitucional como Estado Democrático de Direito, alcunha adotada pela vigente Constituição Federal, em seu primeiro artigo.

Leite (2017, p. 57) também chama esse novo modelo de Estado Pós-Social ou Estado Pós-Moderno.

Ainda que se mantenha o princípio da legalidade, a lei não fica mais sujeita a uma validade formal apenas, mas também deve se conformar com os princípios constitucionais, normalmente inscritos nos direitos fundamentais que são guardados pela Constituição.

A jurisdição é afetada visto que ao juiz não há mais como aplicar indiscriminadamente a lei, mas sim fazer a sua análise a partir dos princípios e normas constitucionais, em especial os direitos fundamentais. Também se cria o dever do magistrado de analisar a constitucionalidade da lei, por vezes atribuindo-lhe adequado sentido para que ela não esteja eivada de inconstitucionalidade. Isso tudo, porém, recordando-se que o próprio magistrado também está sujeito à Constituição (MARINONI; ARENHART; MITIDIERO, 2017, p. 160).

O juiz, nesse sentido estabelecido pelo Estado Constitucional, não cria efetivamente o direito, mas também não fica limitado à mera reprodução da norma com base no caso concreto. O que o magistrado exerce é uma reconstrução interpretativa de forma estruturada e baseada na argumentação jurídica, que decorre do próprio texto Constitucional, das leis existentes e nas fontes do direito reconhecidas, como forma de tutelar concretamente o direito material.

Assim, o juiz deve exercer uma atividade racional e criativa, julgando com equidade e conforme sua motivação (AMORIM, 2017, p. 85). A isso se pode referir como a ideia atual de exercício complexo da jurisdição.

A jurisdição, enquanto manifestação do poder estatal, é una, na medida em que é a capacidade que o Estado tem de, fundamentadamente, decidir com imperatividade e impor suas decisões. Tem como função a pacificação de sujeitos ou grupos em conflitos concretos e é exercida por meio dos magistrados, sendo inevitável aos jurisdicionados (DINAMARCO; LOPES, 2016, p. 77-78).

Ainda que una, a jurisdição é administrativamente organizada de forma a garantir sua efetividade e favorecer a didática de seu funcionamento. Nesse sentido, Dinamarco e Lopes (2016, p. 80) identificam como “espécies de jurisdição” as seguintes: de acordo com a forma como o juiz se comporta, jurisdição voluntária ou

contenciosa; segundo a Justiça competente, jurisdição comum e especial; conforme as fontes formais do direito que serão utilizadas para julgar, jurisdição de direito e de equidade; e segundo a posição hierárquica do órgão julgador, jurisdição inferior ou superior. Nessa organização, a Justiça do Trabalho é jurisdição especial.

Porém, apesar de reconhecido o valor do novo modelo de jurisdição, o acesso à justiça continua limitado, com problemáticas já observadas ou com novas problemáticas observadas com o desenvolvimento da sociedade.

Durante a evolução da jurisdição, esses problemas são identificados e meios de se contornar a limitação observada são desenvolvidos. A esses meios é dado o nome de “ondas” por Mauro Cappelletti e Bryant Garth, conforme se verá no item a seguir, que nada mais são do que implementações das mudanças em prol da efetividade do acesso à justiça.

## 1.2 O ACESSO À JUSTIÇA E SUAS “ONDAS”

Qualquer estudo sobre o acesso à justiça depende necessariamente da compreensão dos estudos de Cappelletti e Garth, cujas considerações sobre a garantia da prestação jurisdicional se mantêm atuais até os dias de hoje.

Logo na introdução do estudo que foi nomeado Acesso à Justiça, Cappelletti e Garth (1988, p. 8) reconhecem a dificuldade de se definir acesso à justiça, mas estabelecem que se trata das duas finalidades básicas de um sistema da Justiça enquanto o meio pelo qual as pessoas podem resolver conflitos pela atuação do Estado.

Em primeiro lugar, esse sistema de solução de conflitos pelo Estado precisa ser necessariamente acessível a todas as pessoas, para que se garanta minimamente o caráter democrático da Justiça. É nesse aspecto do acesso à justiça que Cappelletti e Garth focam sua pesquisa.

Em segundo lugar, a movimentação da máquina judiciária precisa trazer às partes um resultado solucionador do litígio que seja justo tanto na dimensão individual quanto na dimensão social.

Cappelletti e Garth (1988, p. 8-10) veem esses como os ideais a serem atingidos pela garantia do acesso à justiça, mas ao mesmo tempo observam que historicamente a jurisdição não conseguia atingir o patamar almejado.

Conforme já explanado, o que se constatava em especial no Estado Liberal

era uma jurisdição disponível, ou seja, à disposição de quem tivesse interesse dela se utilizar enquanto um instrumento solucionador de conflitos, mas que somente o faria se pudesse arcar com seus custos.

Isso também significava dizer, como já foi abordado, que o Estado não atuaria senão nos casos em que o direito material de alguém fosse atingido. Isto é, o Estado se manteria passivo e exerceria sua ação jurisdicional apenas na reparação do direito, e não na preservação desse direito.

Nesse período, os órgãos dotados do poder-dever de prestação jurisdicional pouco se preocupavam com o acesso efetivo das pessoas à justiça. Quando muito, preocupavam-se com o acesso formal, sem que fossem observadas as características próprias dos litigantes que poderiam influenciar a tramitação e a resposta do processo. Não havia atenção às necessidades do povo por parte do sistema judiciário e dos estudiosos do direito (CAPPELLETTI; GARTH, 1988, p. 9-10).

Com a mudança para o Estado Social, também chamado de *Welfare State*, em especial por meio das novas ordens constitucionais que centralizam os direitos sociais tais quais as Constituições mexicana de 1917 alemã de Weimar de 1919, inicia-se um processo de atuação positiva do Estado, que busca garantir a todos o gozo dos direitos sociais reconhecidos, como o trabalho, a educação, a segurança e a saúde.

Essa mudança é bem representada pela doutrina constitucional, que identifica a liberdade do Estado Liberal como o reconhecimento dos direitos individuais, chamados de direitos fundamentais de primeira dimensão ou geração, que exigem do Estado uma abstenção de intromissão, razão pela qual são chamados de liberdades negativas clássicas, enquanto os direitos sociais do *Welfare State* se relacionam com liberdades positivas, que exigem do Estado a obrigação de fazer de prestação de políticas públicas para que se assegure o gozo dos direitos fundamentais positivos.

Com essa mudança, o acesso à justiça passou a ser reconhecido como uma garantia essencial, considerando que, com o tratamento constitucional dos direitos sociais, cria-se a necessidade de se desenvolver mecanismos de efetivação desses direitos.

Com efeito, aduzem nesse sentido Cappelletti e Garth (1988, p. 11-12) que “o direito ao acesso efetivo tem sido progressivamente reconhecido como sendo de importância capital [...] uma vez que a titularidade de direitos é destituída de sentido, na ausência de mecanismos para sua efetiva reivindicação”.

Porém, quando submetido a estudos específicos, o acesso à justiça apresenta limitações que impedem algumas pessoas de conseguirem se utilizar desse instrumento viabilizador dos direitos.

Processualmente, essas dificuldades colocam as partes em posições dispare, favorecendo um dos litigantes, o que significa dizer que não houve, nessa hipótese, o ideal acesso à justiça. A bem da verdade, a garantia mínima de um processo justo e efetivo é a paridade de armas, reconhecido inclusive nos ordenamentos jurídicos estrangeiros, a exemplo da Itália, com o *parità delle armi*, da França, com o *égalité des armes*, e da Alemanha, com o *Grundsatz der Waffengleichheit*.

Esse reconhecimento parte do conceito de que o acesso à justiça não pode jamais se limitar à simples possibilidade de se ingressar com uma ação. De fato, o pleito inicial, ou a resposta a ele no caso do acusado/réu, é o primeiro aspecto do acesso à justiça. Por outro lado, de nada adiantará o mero ingresso da ação sem que haja a efetiva prestação jurisdicional, que seria a resposta estatal ao conflito submetido à análise do Poder Judiciário.

Cria-se assim a preocupação com a efetividade do processo, o que engloba, além do ingresso ou da resposta, a duração razoável do processo, uma decisão final justa e que responda de forma eficaz e particular a situação proposta e o conflito apresentado pelas partes.

Para Leite (2017, p. 187-188), o simples poder de iniciar uma ação judicial, ao qual se refere como acesso à tutela jurisdicional, é o aspecto restrito do acesso à Justiça, enquanto a efetividade do processo é o aspecto integral. O autor fala ainda em um aspecto geral do acesso à Justiça que entende ser a justiça social.

É diante desse novo interesse na efetividade que se inicia o processo de estudo de soluções práticas para a ausência de viabilização de ingresso do processo e de sua condução eficaz. Oliveira Neto (2016, p. 39) aduz que essas soluções foram incorporadas ao que hoje se entende como “ondas de acesso à justiça”.

Nesse sentido, as ondas de acesso à justiça refletem, ao mesmo tempo, o reconhecimento das limitações observáveis no acesso à justiça, tanto no ingresso quanto na efetividade, e então as possíveis soluções para tais problemas, como forma de viabilizar o bom funcionamento da jurisdição.

A primeira e discutivelmente mais fácil limitação de se constatar é o custo do processo, que pode trazer reflexos não apenas no ingresso, em razão dos valores que

podem vir a ser cobrados da pessoa que tem interesse de iniciar ou se defender de um processo, mas também nos custos que surgem para a manutenção do processo até o fim.

Não há como negar que qualquer processo terá custos, seja pela própria movimentação da máquina estatal, seja pela necessidade de a parte arcar com a prática do ato processual. Com efeito, esses custos podem ser diretos, como o valor das custas do processo, que já são preestabelecidos; eventuais, como o preparo recursal; vultuosos, a exemplo dos honorários periciais; ou reflexos, como o tempo à disposição para acompanhamento do processo, participação das audiências, preparação de manifestações, etc.

Historicamente, o ingresso de ações exigiu um poderio econômico que pertencia a poucos, o que afasta as classes mais pobres. Além disso, em geral o interesse processual normalmente tem relação com a busca por reparação ou compensação econômica, o que indica que a parte já está numa situação de vulnerabilidade financeira sensível.

Isso inclusive pode fazer com que as pessoas abandonem suas pretensões, seja por desistência, renúncia ou submissão, seja por aceitar transações ou acordos com valores abaixo do justo.

Cappelletti e Garth (1988, p. 15-21) indicam que os custos altos do processo são divididos em três aspectos: em primeiro lugar, há os custos do próprio sistema da justiça, que deve arcar com os salários dos magistrados, o funcionamento dos prédios, a remuneração dos serventuários, entre outros valores, que são somados e, ao menos em parte, são repassados às partes.

Em segundo lugar, há o problema das causas de baixo valor, cuja decisão final trataria de valores que, ainda que transferidos integralmente ao Estado, não custeariam a movimentação da máquina estatal. Inegavelmente essa limitação é especialmente observável nas ações trabalhistas, visto que a maioria da população brasileira recebe salário mínimo, fazendo com que as verbas pleiteadas muitas vezes não alcancem patamares sustentáveis. Assim, torna-se pouco atrativo aos interessados ingressar com ações para tutelar tais direitos, além de prejudicial ao próprio sistema da justiça.

Em terceiro e último lugar, há o problema do tempo necessário para que a prestação jurisdicional seja feita. Nesse sentido, Cappelletti e Garth (1988, p. 20) reconhecem que em muitos países o tempo médio para a apresentação de uma

sentença exequível é de 2 ou 3 anos. Em razão desse fato, considerando fatores como inflação e lucros cessantes, os litigantes mais pobres muitas vezes são pressionados a desistir da ação ou a aceitar acordos que lhes são desfavoráveis.

É interessante observar que a necessidade de representação por advogado representa os três aspectos de limitação em razão do custo ao mesmo tempo, visto que a parte deve arcar com a contratação do advogado, possivelmente poderá arcar com honorários advocatícios, o que torna inviável uma ação de baixo valor, e, caso o processo dure mais tempo do que esperado, pode incorrer em novos pagamentos ao advogado.

O segundo obstáculo para o acesso à justiça é a diferença entre os litigantes, o que dá a algumas pessoas vantagens, enquanto a outras desvantagens.

As vantagens/desvantagens observadas por Cappelletti e Garth (1988, p. 21-26) são: em primeiro, ter ou não recursos financeiros, o que, conforme mencionado retro, possibilita ou impossibilita o exercício do direito de ação e do acompanhamento e da participação do processo; em segundo, ter capacidade jurídica pessoal, ou seja, estar apto, no sentido de conhecer e saber como, a identificar um direito, propor uma ação e acompanhar e participar da sua instrução, fazendo alegações e defesas onde cabível; e em terceiro, ter habitualidade com litígios, o que traz ao litigante habitual experiência, economia, menos riscos, mais oportunidades e melhor relacionamento com o sistema da justiça.

Infelizmente, a maioria maciça dos litigantes não tem recursos financeiros, não tem conhecimento acerca de seus direitos ou de como exercê-los, e são litigantes eventuais, o que revela que essa barreira ao acesso à Justiça é de simples constatação e bastante prevalente.

O terceiro obstáculo é a dificuldade de se tutelar interesses ou direitos coletivos, assim entendidos os difusos e os coletivos em sentido estrito, na medida em que há interesses ou direitos cujos titulares são grupos indeterminados ou determináveis, o que impossibilita o exercício do direito de ação por uma pessoa, exigindo-se uma ação de grupo.

Naturalmente, exigir que as pessoas se agrupem para a interposição e o acompanhamento do pleito está indissociavelmente ligado a uma barreira automática do acesso à justiça, dada a necessária coordenação das pessoas para o exercício do direito.

Reconhecidos os obstáculos a serem superados, Cappelletti e Garth (1988,

p. 31) identificaram os movimentos que os sistemas jurídicos desenvolveram no objetivo de atualizar suas formas de prestação jurisdicional para que o acesso à justiça fosse garantido. Os autores se referem a essas modificações como ondas renovatórias.

A primeira onda renovatória do acesso à Justiça é a criação de mecanismos de assistência judiciária para os pobres, de forma a lhes dar suporte para que, apesar da insuficiência econômica, esses pudessem buscar tutela jurisdicional de seus interesses.

Inicialmente, os sistemas jurídicos deixavam a cargo dos advogados particulares que exercessem, a seu próprio interesse, a assistência jurídica aos mais pobres. Porém, conforme alertam Cappelletti e Garth (1988, p. 32), tal sistema não era sustentável na medida em que “os advogados, particularmente os mais experientes e altamente competentes, tendem mais a devotar seu tempo a trabalho remunerado que à assistência judiciária gratuita”. Nesse modelo *munus honorificum* ou *pro bono*, os pobres continuavam desassistidos, dependendo da vontade dos advogados particulares que, por óbvio, nunca poderiam ser obrigados a prestar serviços gratuitamente.

As primeiras tentativas de se superar esse modelo foram observadas na Inglaterra, na Alemanha e nos Estados Unidos, trazendo para o Estado o ônus de financiar advogados particulares para que prestassem serviços àqueles que não tinham condição de arcar com o processo.

Cappelletti e Garth (1988, p. 35) apresentam dois modelos particulares, o *judicare*, em que os advogados particulares atendem os mais pobres como se clientes particulares fossem e recebem do Estado uma contraprestação por isso, e a remuneração pelos cofres públicos, que são advogados contratados pelo Estado para a prestação exclusiva de serviços em prol dos pobres.

No modelo *judicare*, o grande revés é observado na limitação da atuação às causas referentes a interesses ou direitos particulares e individuais, não havendo atenção aos interesses coletivos. Por outro lado, no caso dos advogados cuja remuneração advém do Estado, há a problemática da amplitude dos interesses a serem cuidados, o que possibilita dificuldade de acesso aos cidadãos em busca de tutela individual.

É com atenção a essas limitações que alguns países adotaram modelos que são mistos, havendo tanto a contraprestação aos advogados particulares que

exercerem a advocacia em favor dos mais pobres quanto a contratação direta pelo Estado de advogados públicos.

A segunda onda foi a instituição de mecanismos para a tutela de interesses ou direitos difusos, coletivos ou grupais. Pombo (2016, p. 97) observa que essa atualização parte em especial do “reconhecimento da terceira dimensão de direitos fundamentais, que foram marcados pelos valores da fraternidade e solidariedade”.

Essa modificação se deu eminentemente pela modificação da concepção tradicional do direito processual, que era no sentido de que o processo era nada mais do que o conflito entre duas partes.

O primeiro modelo de tutela dos direitos difusos vem pela ação governamental, em especial pelo destaque de órgãos públicos específicos para o tratamento de interesses coletivos. Cappelletti e Garth (1988, p. 51-55) criticam fortemente esse mecanismo sob o argumento de que estes órgãos públicos em regra são incapazes de proteger o interesse público, em razão de seus papéis tradicionais e da pressão política que sofrem, além da falta de treinamento e especialização para tratar de questões pouco jurídicas que influenciam grandemente os interesses coletivos, como a economia, a contabilidade, a mercadologia, a medicina e o urbanismo.

O segundo modelo vem da abertura do pleito para legitimados especiais privados, numa técnica chamada pelos autores de Procurador-Geral privado, seja pela possibilidade de um cidadão ou um grupo de cidadãos pleitearem por si o direito coletivo, seja pela viabilização de associações enquanto legitimados para propor ações em favor de seus membros.

Por fim, a terceira e última onda renovatória reflete no reconhecimento do enfoque na solução de conflitos, o que significa dizer que o acesso à justiça não necessariamente passará pelo Poder Judiciário estatal, mas também poderá ser alcançada por meio dos substitutos jurisdicionais.

Esses substitutos à jurisdição são chamados comumente de meios alternativos de solução de conflitos, em especial pelos processualistas, ou de meios adequados de solução de conflitos, pelos renovatórios. De qualquer forma, esses meios não jurisdicionais de solução de conflitos englobam institutos como a conciliação, a mediação e arbitragem.

A ideia, é importante frisar, não é, nem nunca deverá ser, excluir ou abandonar a atividade jurisdicional do Estado, mas sim complementá-la, dando às partes a

oportunidade de resolver suas lides de outras formas que não por meio da máquina judiciária, possibilitando até a identificação de meios mais acertados para o conflito em concreto.

Também integra essa terceira onda renovatória a instituição de tribunais especializados.

É interessante observar que Economides (1999) propõe uma nova onda renovatória, baseando-se na técnica de Cappelletti e Garth, a qual considera a quarta: a atenção ao ensino jurídico e às faculdades de direito, voltando-os à criação de profissionais atentos à sua responsabilidade e às necessidades dos litigantes.

Em que pese a imperativa cautela de nunca se politizar o exercício da atividade jurisdicional, como parece querer inclusive o próprio autor em alguns momentos, de fato a atenção ao um ensino jurídico de qualidade, voltado a uma formação integral do profissional, é viabilizadora de um acesso à justiça efetivo e funcional.

O que se deve propiciar é o pensamento crítico para o direito, mas nunca um condicionamento dos atores a uma direção específica, em especial sob o suposto interesse de uma justiça “social”. O cuidado necessário é de não se buscar qualificar a justiça, pois corre-se o risco, ao fazer tal tentativa, de torna-la algo que não será, de fato, justiça.

Por fim, cabível apontar que, durante a análise das ondas apresentadas, parece possível identificar uma nova onda, assim sendo a quinta, no sentido de informatizar a jurisdição. Apesar de algumas divagações nesse sentido, não há doutrina específica que trate desse assunto, ficando-se, assim, a proposta para um estudo futuro.

De qualquer sorte, é inegável que a utilização dos meios tecnológicos para a informatização dos processos ajuda na garantia do acesso à justiça, tornando-a mais democrática. Com efeito, a informatização também apresenta revezes, em especial em razão da limitação das pessoas mais vulneráveis no acesso aos meios tecnológicos e pela facilidade de ataques e falhas informacionais. Ainda assim, trata-se de um aparente avanço.

Feitas as considerações acerca da percepção geral do acesso à justiça e sobre as ondas renovatórias apresentadas por Cappelletti e Garth, deve-se partir para a análise do acesso à justiça no Brasil enquanto um direito-garantia fundamental em específico.

### 1.3 O ACESSO À JUSTIÇA NO DIREITO BRASILEIRO

Em grande parte da sua história, o Brasil não se preocupou em garantir acesso à justiça. O Código Filipino, também chamado de Ordenações Filipinas, que foi sancionado em 1595 e ratificado em 1603, apesar de já tratar da assistência judiciária aos necessitados, não fazia qualquer menção ao direito de provocar os órgãos dotados de poder jurisdicional em caso de lesão ou ameaça de lesão a direitos. Não era, também, uma matéria que trazia interesse científico (AMORIM, 2017, p. 85-86).

A Constituição Política do Império do Brasil de 1824, apesar do considerável lapso temporal, reconheceu a existência do Poder Judiciário, mas ainda o manteve sob o poder monárquico, à época chamado de Moderador, e, apesar de estabelecer a inovação do procedimento legal, ainda não universalizava o acesso à jurisdição, em especial em razão dos altos custos para a utilização da máquina judiciária e pela dificuldade em se constituir advogado.

Amorim (2017, p. 86) observa que, mesmo proclamada a República em 1889, não se vislumbra grande avanço na questão do acesso à justiça, mas com a Constituição de 1891 foi reconhecida a possibilidade de se peticionar ao Estado para que atuasse contra abusos de autoridades. Essa possibilidade também poderia ser estendida, por meio de interpretação extensiva, à garantia de efetivação de outros direitos e garantias.

Infraconstitucionalmente, o Código Civil de 1916 já trazia a disposição, em seu art. 75, que a todo direito haveria uma ação para assegurá-lo.

A primeira evolução constitucional veio com a Constituição de 1934, que tratou dos direitos fundamentais e da sua efetivação por meio do judiciário, estabelecendo inclusive a assistência judiciária a ser ofertada pela União e pelos Estados, além de reconhecer casos de isenção das custas e dos emolumentos. A Carta não trazia, porém, o formato da assistência, deixando-o a cargo da União e dos Estados.

Apesar desse avanço, a Constituição de 1934 foi rapidamente superada pela outorga da Constituição de 1937, o que impediu a efetiva utilização dos mecanismos postos à disposição dos cidadãos brasileiros.

A nova Constituição, chamada de Polaca, era extremamente limitadora em

diversos aspectos, incluindo no relacionado ao funcionamento do Poder Judiciário, visto que o submetia ao controle do Poder Executivo. Ainda assim, reconhecia o direito de representação e petição às autoridades competentes.

Foi a partir da Constituição de 1946 que houve a constitucionalização expressa do acesso à justiça enquanto direito fundamental para todos os brasileiros e estrangeiros residentes no Brasil. A Constituição de 1967 manteve a mesma previsão, além de reconhecer a inafastabilidade da jurisdição.

Finalmente, a atual Constituição Federal de 1988 traz o acesso à justiça de forma ampla e irrestrita, como direito-garantia fundamental, declarando-se inafastável a jurisdição. A Constituição de 1988 guarda tanto o direito à petição ao Poder Público para garantir a defesa dos direitos e de proteção contra ilegalidades e abusos (art. 5º, inciso XXXIV, item a) quanto reconhece a impossibilidade de a lei excluir da apreciação do judiciário lesão ou ameaça a direito (art. 5º, XXXV).

Essas garantias estão elencadas no rol de direito fundamentais, e gozam da imutabilidade prevista no art. 60, § 4º, inciso IV, da CF.

Além disso, a Constituição de 1988 trata de diversas questões que fortalecem a prestação jurisdicional também no art. 5º, como garantias fundamentais, possibilitando-se assim uma aproximação do objetivo de se garantir um acesso à justiça integral, eficaz e funcional.

São exemplos a impossibilidade de juízos e tribunais de exceção (inciso XXXVII), o julgamento por juiz ou tribunal competente (inciso LIII), o devido processo legal (inciso LIV), o contraditório e a ampla de (inciso LV), a inadmissibilidade das provas obtidas por meios ilícitos (inciso LVI), o sigilo excepcional dos atos processuais somente em defesa da intimidade ou do interesse social (inciso LX) e a assistência jurídica integral e gratuita ao hipossuficiente (inciso LXXIV).

É significativa também a previsão dos remédios constitucionais, assim entendidos o Habeas Corpus (art. 5º, inciso LXVIII), o Mandado de Segurança (art. 5º, incisos LXIX e LXX), o Mandado de Injunção (art. 5º, inciso LXXI), o Habeas Data (art. 5º, inciso LXXII) e a Ação Popular (art. 5º, inciso LXXIII).

Por fim, outro avanço relevante para o acesso à justiça a nível constitucional veio com a Emenda à Constituição de nº 45/2004, que acrescentou o inciso LXXVIII ao art. 5º, estabelecendo a duração razoável do processo e a celeridade do seu trâmite, tanto em âmbito administrativo quanto judicial.

Fica claro assim que a nova ordem constitucional revela um interesse muito

mais significativo na garantia do acesso à justiça.

Entretanto, os problemas do acesso à justiça constatados por Cappelletti e Garth (1988) também são observáveis no Brasil. Assim, as mesmas problemáticas referentes aos custos do processo, à disparidade entre as partes litigantes e à tutela dos interesses coletivos limitavam o real acesso à justiça no Brasil.

As ondas renovatórias experimentadas pelos ordenamentos jurídicos estrangeiros, porém, acabaram por ser fonte de experiência para o Brasil, que buscou adotar medidas para superar as barreiras observadas.

Quanto aos custos dos processos e à hipossuficiência dos pobres, a primeira evolução significativa no Brasil veio com a Lei nº 1.060/50, que instituiu a isenção de taxas, custas e despesas processuais aos que necessitem.

Em que pese a inovação que a lei traz, Mendes e Silva (2015) alertam que vários questionamentos surgem, tanto pela doutrina quanto pela jurisprudência, sobre a aplicação dos benefícios da Lei nº 1.060/50. Esses questionamentos incluíam a amplitude da gratuidade, por exemplo, se alcançava honorários ou apenas custas, e a forma de instrução do pedido, na medida em que se discutia se bastava a autodeclaração de hipossuficiência ou se havia a necessidade de se comprovar tal fragilidade.

Os Códigos de Processo Civil de 1939 e 1973 não abordavam a questão dos honorários de forma complexa o suficiente para que fosse possível dirimir a dúvida surgida, mantendo-se a celeuma até a entrada em vigor do Código de Processo Civil de 2015.

Quanto a forma de instrução do pedido de concessão da gratuidade, a Lei nº 1.060/50 dispunha apenas que a assistência judiciária seria concedida aos necessitados, sendo estes as pessoas que não pudessem arcar com os custos do processo sem que isso prejudicasse o seu próprio sustento ou o de sua família, em razão de sua situação econômica, nos termos do parágrafo único do art. 2º.

Ao tempo de criação da Lei nº 1.060/50, essa concessão seria dada mediante requerimento ao juiz, devendo haver na peça a informação dos rendimentos e dos encargos do requerente e de sua família. Ademais, a parte teria que comprovar essa condição por meio de atestado expedido por autoridade policial ou pelo prefeito, que poderia, nas capitais, delegar tal função a outro órgão. Essas eram as disposições dos arts. 4º, §§ 1º e 2º.

A primeira mudança significativa vem com a Lei nº 6.707/79, que torna

desnecessário o atestado se houver nos autos o contrato de trabalho que comprove a percepção de salário igual ou inferior ao dobro do salário mínimo.

Porém, a mudança de fato ocorreu com a Lei nº 7.510/86, que tornou desnecessária qualquer comprovação, bastando a declaração do interessado na petição inicial, presumindo-se a veracidade da alegação até prova em contrário, o que sujeitaria a parte a multa de até o décuplo do valor das custas.

Com a promulgação da Constituição de 1988, que prevê em seu art. 5º, inciso LXXIV, que a assistência jurídica será dada àqueles que comprovarem hipossuficiência, a doutrina e a jurisprudência se dividiram. Parte entendeu que a disposição reformada da Lei nº 1.060/50 não foi recebida pela Constituição de 1988, sendo necessária a comprovação, enquanto a outra parte se posicionou no sentido que a autodeclaração seria a comprovação exigida pela lei.

Com a atualização advinda do Código de Processo Civil de 2015, grande parte da lei nº 1.060/50 foi revogada, criando-se um novo modelo de concessão da gratuidade da justiça nos arts. 98 a 102.

Outro instrumento que buscou efetivar o acesso à justiça da população mais pobre foi a criação da Defensoria Pública.

Amorim (2017, p. 143-148) defende que, à época da Constituição de 1824, já havia a preocupação com a instituição de um órgão para apoio jurídico dos hipossuficientes, mas a primeira disposição efetiva somente ocorreu em 1870, quando foi atribuída à Ordem dos Advogados Brasileiros o dever de assistência jurídica aos pobres.

O Rio de Janeiro, no fim do século XIX, instituiu o cargo de Advogado dos Pobres, pagos pelo Estado, que tinha como função a representação criminal dos hipossuficientes. Este cargo existiu até 1884, quando a assistência voltou a ser exercida por advogados privados.

Em 1897, a assistência judicial foi ampliada para alcançar também a esfera cível.

A criação do que viria a ser a função de Defensor Público somente ocorreu de fato em 1933, com o Decreto nº 22.478, que instituiu a assistência judiciária por meio da recém-criada OAB, que destacaria um advogado para exercer a defensoria do hipossuficiente durante todo o processo.

Em seguida houve, por meio da Constituição de 1934, a constitucionalização da assistência judiciária dos pobres, com a regra de que os estados da Federação

deveriam criar órgãos específicos com essa finalidade. A Constituição de 1937 não trouxe disposições sobre o assunto, que foi reinserido pela Constituição de 1946 (AMORIM, 2017, p. 144-145).

A partir de então, vários estados criaram órgãos específicos de defensoria pública, a exemplo de São Paulo, em 1947, o Distrito Federal, em 1948 e o Rio de Janeiro, em 1954.

Não houve avanço na Constituição de 1967, cujas disposições se mantiveram similares às de 1946.

A Defensoria Pública enquanto órgão de Função Essencial à Justiça somente foi instituída na Constituição de 1988, que idealizou, em seu art. 134, o seu dever de orientação e defesa jurídica dos necessitados, reconhecendo a necessidade de criação do órgão e o financiamento prévio dos defensores públicos pela União e pelos estados.

Apesar desse reconhecimento constitucional da Defensoria Pública e da criação da Defensoria Pública da União, o órgão dependeu de regulamentação específica nos estados, fazendo com que algumas unidades da federação ficassem tempo considerável sem o apoio desse órgão, a exemplo de Santa Catarina, que somente instituiu a defensoria pública em 2012.

Enquanto a defensoria pública se assemelha ao sistema de advocacia estatal trazida por Cappelletti e Garth, outro modelo de assistência jurídica, bem mais semelhante ao sistema *judicare*, foi a advocacia dativa, que é exercida por advogados privados, por meio de lista elaborada pela OAB com os nomes dos interessados. Uma vez enviada a lista de dativos ao Poder Judiciário, o juiz nomeará advogado dativo para as partes desassistidas e fixará, ao final, os honorários advocatícios a serem pagos pela parte contrária.

Assim, a primeira onda renovatória, no Brasil, se dá por meio da gratuidade da justiça, dos defensores públicos e da advocacia dativa.

A segunda onda renovatória de acesso à justiça, que trata da tutela de interesses e direitos difusos, tem um tratamento muito mais recente no direito brasileiro.

A primeira movimentação no sentido de tutelar direitos coletivos no Brasil veio por meio da legitimação especial do povo, por meio de um de seus cidadãos, para o exercício da Ação Popular, reconhecida pela Constituição de 1824, que admitia esse tipo de ação em caso de suborno, peita, peculato ou concussão.

A Constituição de 1891 não trouxe a possibilidade da ação popular, que retornou na Constituição de 1934, que desta vez permite o pleito de nulidade e anulação de atos lesivos ao patrimônio público. Apesar de novamente omitida na Constituição de 1937, essa mesma disposição se repetiu nas Constituições de 1946, 1964 e 1967.

Nesse interim, foi promulgada a Lei nº 4.717, de 29 de junho de 1965, que expandia o conceito de Administração Pública contra a qual poderia ser movida a ação popular, e também os aspectos que envolvem o patrimônio público. A referida lei define também quais são as nulidades, qual a competência de julgamento e o procedimento da ação.

Foi na Constituição de 1988 que a Ação Popular alcançou o nível de direito ou garantia fundamental, visto que sua previsão está no art. 5º, inciso LXXIII. A ação popular, nestes termos, pode ser proposta por qualquer cidadão e visa anular ato lesivo ao patrimônio público ou histórico e cultural, a moralidade administrativa ou o meio ambiente.

Outra evolução significativa foi o advento da Lei nº 7.347/85, que reconhece a atribuição dos órgãos da administração direta e indireta, do Ministério Público e de associações com no mínimo um ano de existência para ajuizar Ação Civil Pública para tutelar interesses coletivos.

Com efeito, a Ação Popular e a Ação Civil Pública se assemelham às *class actions* do direito americano, e refletem diretamente a segunda onda descrita por Cappelletti e Garth (1988), na medida em que tutelam interesses difusos por legitimação especial de uma pessoa em representação ao grupo, no caso das Ações Populares, e um misto de ação governamental e legitimação especial por grupo (no caso, associações constituídas há pelo menos um ano que tenham como objetivo a proteção específica do interesse coletivo tutelado), no caso das Ações Cíveis Públicas.

A terceira onda, conforme já observado, é refletida pelo reconhecimento atual da Justiça Multiportas, em especial pelo Código de Processo Civil e pela significância da autocomposição nas lides trabalhistas.

Sobre as duas novas ondas apresentadas, tem-se a dizer que o Estado tem se preocupado consideravelmente com a qualidade dos cursos de graduação em direito, a exemplo da Resolução nº 5, de 17 de dezembro de 2018, do Ministério da Educação, que estabelece de forma específica as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Direito.

Sobre a informatização, trata-se de um procedimento inevitavelmente recente, mas com considerável avanço em alguns tribunais. Conforme o CNJ, até 2019, onze tribunais se destacam positivamente por terem alcançado 100% de processos eletrônicos nos dois graus de jurisdição: TJAC, TJAL, TJAM, TJMS, TJSE, TJTO, STM, TRT11, TRT13, TRT7, TRT9.

Assim, conforme representado anteriormente, o acesso à justiça, também optado como acesso à jurisdição por alguns autores (FERNANDES, 2014, p. 441), é uma garantia-direito fundamental no Brasil, tanto aos cidadãos quanto aos estrangeiros que estejam no país, vinculado aos princípios do contraditório, da ampla defesa e do devido processo.

Em que pese a existência de uma série de gargalos que surgem no exercício da jurisdição, o Poder Legislativo, em contato com a doutrina e a jurisprudência, vem tentando suprir as falhas ainda observáveis no exercício do acesso à justiça e à jurisdição.

A Justiça do Trabalho, enquanto órgão especial do Poder Judiciário, também é alcançada pelo acesso à justiça, assim como pelos meios que buscam renovar e facilitar tal acesso.

Apesar disso, seu modelo *sui generis*, tanto em razão do seu atual formato como de sua construção histórica, e os conflitos por ela tratados, trazem situações e problemas que diferencia a Justiça do Trabalho dos demais órgãos dotados de função jurisdicional.

Assim, parte-se para a análise das questões próprias do sistema judiciário trabalhista, para que então seja possível estabelecer, em contato com a sua processualística, sua atual funcionalidade, que é o objetivo geral e central da presente pesquisa.

## 2 OS CONFLITOS DO TRABALHO E A EVOLUÇÃO DA JURISDIÇÃO TRABALHISTA

Ao se tratar da jurisdição trabalhista, é necessário estabelecer previamente o seu objetivo, qual seja, solucionar conflitos de natureza trabalhista. Com efeito, a jurisdição trabalhista existe exatamente para que sejam tratados os conflitos que surgem dentro das relações de trabalho.

Nascimento (1998, p. 314), historicamente, ao tratar de conflitos trabalhistas, estabeleceu como definição “toda oposição ocasional de interesses, pretensões ou atitudes entre um ou vários empresários, de uma parte, e um ou mais trabalhadores a seu serviço, por outro lado, sempre que se origine do trabalho e uma parte pretenda a solução coativa sobre outra”.

A doutrina vem reconhecendo que os conflitos trabalhistas podem ser divididos em dois tipos diferentes, que serão tratados de forma distinta quando submetidos à apreciação do Estado.

Em primeiro lugar, há os conflitos individuais. Em geral, os conflitos individuais trabalhistas compreendem lides em que se observa um empregado ou trabalhador contra um empregador. Por vezes, alguns trabalhadores podem, em litisconsórcio facultativo, pedir tutela única, mas ainda assim sobre interesses individuais, assim como no polo empregador pode haver mais de uma empresa, como comumente ocorre nos casos de terceirização.

São modelos típicos de soluções jurisdicionais de conflitos individuais trabalhistas a Reclamação Trabalhista, a Ação de Cumprimento, o Inquérito Judicial para Apuração de Falta Grave e a novíssima Ação de Homologação de Acordo Extrajudicial.

Por outro lado, os conflitos trabalhistas coletivos são aqueles em que um representante legal, na grande maioria das vezes o sindicato, busca tutela de interesses que pertencem a toda uma categoria de trabalhadores, sejam eles difusos, coletivos ou individuais homogêneos.

No modelo jurisdicional brasileiro, é exemplo de solução de conflitos coletivos o Dissídio Coletivo, ação quase sempre interposta ao mesmo tempo por e contra um sindicato de empregados e uma empresa, um grupo econômico ou um sindicato patronal.

Em que pese a existência desses modelos jurisdicionais de solução de

conflitos, o reconhecimento de meios alternativos (ou adequados) também ocorre no âmbito trabalhista.

A bem da verdade, todos os meios de solução de conflitos, sejam eles por autodefesa ou autotutela, autocomposição ou heterocomposição podem ser utilizados nos conflitos trabalhistas.

A autodefesa ou autotutela, observada quando uma parte impõe sua vontade à outra, poder ser vista no exercício da greve, direito constitucionalmente guardado no Brasil, em que os empregados se unem para, mediante pressão, forçar o(s) empregador(es) a conceder os interesses pleiteados, assim solucionando o conflito, que em geral é coletivo.

Leite (2017, p. 150) alerta, no entanto, que a greve em si não soluciona o conflito, mas culmina na sua solução por viabilizar a solução autônoma ou heterônoma, seja por acordo ou convenção, seja por dissídio. Porém, por vezes, a própria greve pode ser o instrumento solucionador do conflito, em casos em que o empregador ou tomador de serviços se sinta suficientemente constrangido a acatar as demandas profissionais sem mesmo haver a necessidade de celebração de acordo posterior.

Pelo lado do empregador, seria exemplo de autotutela o movimento grevista contrário, chamado de *Lockout* ou Locaute, em que o empregador impede que os trabalhadores adentrem o local da prestação de serviços, inexistindo labuta e conseqüentemente pagamento. Apesar do entendimento de alguns doutrinadores, a exemplo de Leite (2017, p. 150) no sentido de que o objetivo do locaute é “frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados”, esta é uma visão extremamente tendenciosa, comum no trato das relações trabalhistas, analisando-as sempre em favor ou sob o ponto de vista do trabalhador. Em sentido contrário, o locaute poderia, ainda que teoricamente, ser um meio de conscientização e readequação da atuação dos empregados, em especial quando agissem de forma coletivamente temerária ou insubordinada. Porém, de qualquer forma, a prática do locaute é proibida no Brasil, nos termos do art. 17 da Lei nº 7.783/89, estando o empregador que o praticar sujeito às sanções previstas no art. 722 da CLT.

Também são modelos de solução de conflitos por autotutela o direito do trabalhador de resistir às alterações contratuais lesivas, previsto nos arts. 468 e 483 da CLT, e o poder disciplinar do empregador, cuja previsão decorre dos arts. 474 e

482 da CLT.

A autocomposição, presente quando as partes negociam entre si sem que haja a decisão imposta por um terceiro, é vista especialmente nas Negociações Coletivas, assim compreendidos os Acordos Coletivos, feitos entre sindicato(s) de trabalhadores e empregador ou grupo de empregadores não representados por sindicato, e as Convenções Coletivas, feitas por sindicato(s) de trabalhadores e sindicato(s) patronal(is).

Outros meios de autocomposição são observáveis também, como a renúncia, a desistência, a submissão e a transação. Deve-se atentar, porém, à necessidade de singular cautela na admissão desses modelos de autocomposição, considerando a disparidade de poder existente entre empregado e empregador, o que torna possível a ocorrência de excessos, coações ou agressões.

Sobre a renúncia em específico, Valton Pessoa (2019, p. 122) alerta que, em razão da irrenunciabilidade da maioria dos direitos trabalhistas, a observância da renúncia é ainda mais difícil na seara trabalhista.

Ao falar da transação, Pessoa (2019, p. 130) alerta que sua aplicação extrajudicial nas relações trabalhistas “encontra resistência, no receio da desigualdade econômica interferir na manifestação de vontade da parte mais fraca”. Em razão dessa necessidade de cautela, foram acrescentados pela recente Reforma Trabalhista de 2017 os arts. 855-B a 855-E da CLT, que criam a Ação de Homologação de Acordo Extrajudicial. Esse novo modelo de ação será tratado mais oportunamente, mas sua significância é ímpar, visto que submete acordos extrajudiciais à apreciação de juízes, impedindo excessos e coações, garantindo validade às transações.

Ainda sobre a autocomposição, é imperativo reconhecer a importância da conciliação na solução de conflitos trabalhistas, considerando-se que o art. 764 da CLT, tanto em seu caput quanto no § 3º, reconhece a sua possibilidade em qualquer momento processual, ainda que finda a tentativa de conciliação obrigatória no início do processo (art. 846 da CLT) ou em momento antes da decisão (art. 831 c/c art. 850, ambos da CLT). A Consolidação das Leis do Trabalho reconhece ainda, em seus arts. 625-A a 625-H, as Comissões de Conciliação Prévia, instituídas nas empresas ou nos sindicatos, que têm como objetivo conciliar as demandas individuais dos trabalhadores antes do ajuizamento de reclamação trabalhista.

Por fim, a conciliação tem tamanha importância no trato dos conflitos

trabalhistas que é reconhecida como princípio do direito processual trabalhista, conforme se observará adiante.

A heterocomposição, essencialmente representada pela arbitragem quando excluída a jurisdição, tem uma aplicação mais restrita no Brasil para a solução de conflitos trabalhistas. Conforme Schiavi (2019, p. 57), em que pese a tradição de países anglo-saxões de utilização da arbitragem como principal meio de dirimir conflitos trabalhistas, principalmente os coletivos, no Brasil essa tradição não é observada.

Apesar disso, para a solução de conflitos coletivos trabalhistas há disposição expressa na Constituição de 1988 da utilização da arbitragem, no art. 114, § 1º, que indica que “frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros”.

Historicamente, a arbitragem como solução de conflitos individuais trabalhistas tinha aplicação muito controvertida. Parte da doutrina especializada, a exemplo de Nascimento (2014, p. 55), entendia que sua utilização seria possível. Porém, a aparente maioria da doutrina rechaçava seu uso, ou lhe impunha limitações significativas.

Cairo Júnior (2016, p. 98-99) entende que a arbitragem poderia ser utilizada para solucionar conflito individual trabalhista desde que já extinto o pacto laboral, na medida em que, durante a vigência do contrato e da prestação de serviços, a manifestação de vontade do trabalhador deveria necessariamente ser presumida viciada, visto que ele ainda está submetido ao poder diretivo do empregador.

Além desse aspecto, Schiavi (2019, p. 58) elenca ainda o amplo e irrestrito acesso ao trabalhador à Justiça do Trabalho, a irrenunciabilidade do crédito trabalhista e a hipossuficiência do trabalhador como limitadores da arbitragem para conflitos individuais trabalhistas, apesar de também entender que esse modelo de heterocomposição seria aplicável aos conflitos surgidos a partir do término da relação de trabalho.

Valton Pessoa (2019, p. 124-125) indica que o art. 611-B da CLT seria um importante limitador da arbitragem, por elencar direitos trabalhistas indisponíveis, que seriam, portanto, incompatíveis com a arbitragem.

Leite (2017, p. 151-152), por outro lado, partindo das limitações colocadas, entende que a arbitragem não deve ser aplicada a todos os conflitos individuais trabalhistas, exceto “para fixar o valor de um prêmio instituído pelo empregador”.

A jurisprudência vinha se posicionando pela impossibilidade de aplicação da

arbitragem para conflitos individuais trabalhistas, apesar da existência de julgados em sentido contrário.

O entendimento pela inaplicabilidade foi reforçado quando da entrada em vigor do Código de Processo Civil de 2015 e a subsequente criação da Instrução Normativa de nº 39/2016 pelo Tribunal Superior do Trabalho, que apontou, conforme o posicionamento do TST, os artigos do CPC/2015 aplicáveis ou não no processo do trabalho.

Nesse sentido, o art. 14 da IN 39/2016 determina expressamente que o art. 165 do CPC/2015 é inaplicável ao Processo do Trabalho, exceto para conflitos coletivos.

Porém, com o advento da Reforma Trabalhista em 2017, foi acrescido ao texto da CLT o artigo 507-A, que possibilita a cláusula de compromisso arbitral nos contratos individuais de trabalho, desde que preenchidos dois requisitos, quais sejam, a percepção de remuneração superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social e a iniciativa ou expressa concordância do empregado.

Assim, com a inovação trazida pela Lei nº 13.467/2017, a arbitragem pode ser utilizada como meio alternativo de solução heterônoma de conflitos trabalhistas, tanto individuais quanto coletivos, preenchidos os devidos requisitos estabelecidos legalmente.

Ainda assim, apesar de ser por vezes melhor do que a Justiça do Trabalho em razão da quantidade de processos a serem julgados pelos juízes, o que afeta a qualidade e a rapidez das decisões, pouquíssimas vezes a arbitragem é utilizada, haja vista a falta de tradição no Brasil (SCHIAVI, 2019, p. 61). Além disso, a arbitragem é um procedimento reconhecidamente custoso, o que dificulta a sua utilização ou até a inviabiliza, considerando que muitas vezes os valores em litígio trabalhista são de baixa monta.

Resta-se, assim, a jurisdição estatal como forma de solução de conflitos trabalhistas. No Brasil, esse exercício é feito por órgão exclusivo, o que destoia da maioria das outras matérias.

Essa separação pôde ser observada, historicamente, em diversos outros ordenamentos jurídicos, ainda que atualmente muitos desses outros Estados tenham modificado esse modelo separatista. De qualquer forma, é importante estudar a inspiração estrangeira para que seja então possível observar como o modelo

jurisdicional trabalhista brasileiro foi idealizado.

## 2.1 AS REFERÊNCIAS HISTÓRICAS DO TRABALHO E DA JURISDIÇÃO TRABALHISTA NOS SISTEMAS JURÍDICOS EUROPEUS

A análise da solução dos conflitos trabalhistas depende indissociavelmente do estudo da evolução do reconhecimento dos direitos trabalhistas. É a partir da concessão dos direitos trabalhistas que surge a necessidade de se constituir meios de resolver demandas e conflitos decorrentes de discordâncias referentes a tais direitos.

Com efeito, Schiavi (2019, p. 193) aponta que a Justiça do Trabalho é reflexo direto da instituição dos direitos dos trabalhadores e do grande número de conflitos a eles relacionados, estando, portanto, a história do Judiciário trabalhista ligada à própria existência dos direitos trabalhistas.

Inicialmente, o trabalho não era visto, porém, como um direito. Na verdade, o trabalho nem mesmo era um dever, no sentido de ser uma atividade cujo exercício possibilitaria a subsistência. A ideia inicial de trabalho é de pena imposta a determinadas pessoas, seja em razão de ato praticado por tal pessoa, seja pela condição na qual nasceu.

É em razão de tal fato que a própria palavra trabalho é tida comumente como decorrente do termo em latim *tripalium*, cujo significado remonta a um instrumento de tortura romano utilizado em escravos. O substantivo deu ensejo assim ao verbo *tripaliare/trepaliare*, que significava torturar alguém por meio do tripálio.

Nesse sentido, o trabalho seria algo doloroso, uma pena imposta, um castigo. Era por essa razão que era executado pelos escravos e pelos servos, sendo um fardo a ser carregado pelos subalternos. Com efeito, até mesmo na história a partir da Bíblia cristã o trabalho parte também dessa noção de pena, reflexo do consumo do fruto proibido por Adão e Eva.

A mudança dessa acepção do trabalho ocorre de forma gradativa a partir da possibilidade de se acumular capital e o reconhecimento do quantitativo de riquezas como forma de estratificação social. Além disso, o capital, ao se tornar a referência para as relações humanas, deu ainda mais importância ao exercício da labuta, que anteriormente, ao perder o caráter de pena, passou a ser tido como forma de autossubsistência.

A partir desse processo, todo trabalho passa a ser meio de subsistência, e não apenas aquele destinado à produção própria. Assim, atualmente o trabalho é a forma de sobrevivência do ser humano, que desenvolve, por meio da prestação de serviços a título de trabalho, suas potencialidades.

Outro grande marco de transformação do comportamento humano frente ao trabalho foi a Revolução Industrial, momento em que a mão-de-obra dos trabalhadores começou a ser maciçamente substituída por máquinas na linha de produção das indústrias, em razão da produção massificada de bens e a mecanização dos processos produtivos, em conjunto com a busca de riquezas por meio da produção intensa e barata.

A partir daí que o quantitativo de operários, uma das principais profissões à época, a procura de trabalho aumentou, causando a baixa salarial desses empregados urbanos. Isso, somada à excessiva duração da jornada de trabalho e à desatenção à segurança e à saúde do trabalhador, culminou numa diminuição perceptível da qualidade já baixa de vida dos trabalhadores.

É imperativo registrar que esse efeito desestabilizador do período de modernização não foi previsto, havendo-se a crença de que a mecanização simplesmente transportaria a mão-de-obra do sistema produtivo arcaico ao novo setor de produção. Conforme Chapper (2009), o que não se esperava era o crescimento da urbanização da população e a exclusão de grande parte dos trabalhadores da nova dinâmica produtiva.

Foi a partir desse momento que os empregados começaram a unir forças para reclamar melhores salários, bem como novas condições de trabalho.

A partir de então surgem os grandes conflitos trabalhistas, refletidos pelos interesses dos trabalhadores que eram contrapostos aos interesses dos empregadores, sendo que ambos utilizavam seus próprios meios para buscar fazer valer a sua vontade, a exemplo de paralizações da produção, greves e manifestações.

Nesse momento também são idealizados os direitos sociais, tidos como os direitos fundamentais de segunda geração. Dentre esses direitos estão em posição de destaque os direitos trabalhistas. Conclui-se assim a transferência da definição de trabalho de pena a direito a ser protegido.

Assim, a ideia do exercício trabalhista geral cujo conceito é negativo desde a escravidão já existente no início da socialização dos povos primitivos em tribos até a Revolução Francesa de 1789 e a Revolução Industrial, desenvolve toda a questão

social humana.

Ainda que de forma gradativa, a importância destes direitos foi reconhecida por todo o mundo, o que ensejou na constitucionalização, por diversos países, dos direitos dos cidadãos. Este processo de constitucionalização dos direitos sociais e trabalhistas se inicia com a Constituição Mexicana de 1917 e com a Constituição Alemã de 1919. A Itália, em 1927, inova com a *Carta del Lavoro*, precursora de legislações propriamente trabalhistas.

Porém, mesmo com o reconhecimento dos direitos trabalhistas, ainda há inegável resistência por parte dos tomadores de serviços, o que culmina no surgimento dos conflitos trabalhistas.

A partir do reconhecimento da existência dos conflitos trabalhistas, cria-se também a necessidade de se desenvolver mecanismos centralizados de solução desses conflitos, tanto como uma forma de pacificação social quanto com o objetivo de evitar que os meios próprios de solução de conflitos empregados pelos trabalhadores e tomadores de serviços, em autotutela ou autodefesa, fossem exacerbados ou excessivos.

É nesse contexto que surge a necessidade de um Estado Social enquanto agente de organização da economia e da promoção social, trazendo para si a responsabilidade pela mediação dos conflitos com a consequente solução pacífica destes.

O interesse do Estado parte do fato de que o desemprego e as paralizações dos operários afetam diretamente a arrecadação de impostos. Por essa razão, ainda que o Estado não se envolvesse inicialmente nos conflitos empregatícios, a partir desse momento houve a necessidade de que se intercedesse para solucionar a celeuma criada e reestabelecer a ordem interna, prejudicada pelas conturbações sociais resultantes da insatisfação dos trabalhadores e empregadores.

Surgem, a partir desse movimento, os primeiros órgãos de solução de conflitos trabalhistas, pródomos dos modelos atualmente existentes de Justiça do Trabalho, como forma de viabilizar a aplicação dos então novos direitos especiais, no caso, os trabalhistas, a serem tratados por uma jurisdição competente também especial.

Nesse primeiro momento, a intervenção promovida pelo Estado ficava limitada à imposição de as partes promoverem acordos, em especial com o objetivo de que retornassem ao trabalho. É por essa razão que Schiavi (2019) relata que, apesar da

dificuldade de se identificar o seu surgimento, esses primeiros órgãos dotados dessa protojurisdição trabalhista eram eminentemente conciliatórios.

Essa solução de conflitos por meio da institucionalização da conciliação e da obrigatoriedade do acordo não alcançou os efeitos desejados, razão pela qual o Estado instituiu a presença de um mediador, num primeiro momento, e em seguida um árbitro.

Por óbvio, cada país teve seu próprio desenvolvimento de jurisdição para questões trabalhistas, sendo que, em alguns casos, essa jurisdição seria a mesma das matérias gerais, em outros haveria um procedimento especial, e outros, a exemplo do Brasil, uma organização judiciária própria.

Estudar a evolução de cada um desses modelos seria, em tese, impraticável. Porém, considerando-se que o modelo brasileiro tem inspirações óbvias, é possível analisar alguns dos principais modelos europeus de jurisdição trabalhista.

### **2.1.1 Itália**

Conforme Nascimento (2014, p. 67-68), a Itália instituiu, em 1800, conselhos paritários tripartites de solução de conflitos, chamados de *Collegi di Probiviri* (em português, Conselhos de Árbitros), compostos por um representante do governo, um dos empregados e um dos empregadores.

Schiavi (2019, p. 194) ressalta que a Itália seguiu a tendência observada de instituir programas de conciliação antes de desenvolver mecanismos efetivamente jurisdicionais para a solução de conflitos, em especial para a solução de questões coletivas.

Num primeiro momento, os *probiviri* eram competentes para atuar em controvérsias provenientes das indústrias. Porém, em 1893, a sua competência foi ampliada, assim como o formato: houve a criação dos cargos de presidente e vice-presidente, designados por decreto real advindo de proposta do Ministro da Agricultura, da Indústria ou do Comércio, e cada conselho se dividia em dois órgãos, uma comissão de conciliação, composta por um presidente e dois representantes de classe, e um tribunal, composto por quatro membros, além do presidente e vice. As decisões eram recorríveis ao juiz de paz do *comune*, sendo possível também recurso à Corte de Cassação (NASCIMENTO, 2014, p. 68).

Nascimento (2014, p. 68) observa ainda que a lei de 1º de maio de 1916 criou

comissões de arbitragem, constituídas por cinco membros designados pelo tribunal do distrito, mas que foram posteriormente extintos.

Leite (2017, p. 157) aponta que a lei n. 563, de 3 de abril de 1926, conferiu aos *Collegi di Proviriri* o poder de estabelecer normas de natureza trabalhista a todos os empregadores e empregados da categoria.

No ano seguinte, em 1927, a Carta del Lavoro instituiu a jurisdição trabalhista enquanto órgão especial, dispondo, em seu inciso V, que tal órgão seria o regulador estatal das controvérsias do trabalho, tanto na observância de acordos ou normas quanto de determinações de novas condições de trabalho (NASCIMENTO, 2014, p. 68).

A magistratura trabalhista, dotada de poderes de arbitragem obrigatória, era composta por uma seção de corte de apelação, constituída de peritos que decidiam, em grau único, as questões coletivas, e em segundo grau, as demandas individuais. Leite (2017, p. 157) compara o sistema de julgamento italiano, em especial para questões coletivas e o poder normativo, com o atual modelo brasileiro previsto no art. 856 *et seq.* da CLT.

Leite (2017, p. 157) ressalta a importância para dirimir conflitos entre empregados e empregadores desse novo modelo de jurisdição trabalhista por meio da magistratura ao dizer que “além de representar a intervenção do Estado na ordem econômica e trabalhista, decidia os litígios com imparcialidade, técnica e equidade”.

Porém, em 1928, a magistratura trabalhista enquanto órgão especial foi extinta, sendo atribuída a competência desse tipo de demanda à magistratura ordinária, com algumas peculiaridades previstas no código de processo civil Italiano.

Com efeito, ainda que a magistratura trabalhista não seja exercida na Itália por um órgão específico, mas sim pelos magistrados comuns, há o destaque para um processo do trabalho próprio, criado pela Lei n. 533 de 11 de agosto de 1973 e previsto nos arts. 409 a 473, que compõem o *Titolo IV, norme per le controversie in materia di lavoro*, do *Codice di Procedura Civile*.

A maior parte dos artigos do título, do 448 ao 473, foram em verdade abrogados pela referida lei. Os primeiros artigos, do 409 ao 412-quater (comparando-se à técnica legislativa brasileira, seria o art. 412-C), reconhecem a importância da conciliação, submetendo o processo judiciário do trabalho, efetivamente previsto a partir do art. 413, ao seu fracasso ou recusa. Ainda assim, será realizada tentativa de conciliação em juízo.

O procedimento judicial em primeiro grau se assemelha ao brasileiro, com “petição inicial (art. 414), audiência (art. 415), defesa (art. 417), depoimentos (art. 420), ordem de pagamento do incontroverso em qualquer momento (art. 423), peritos (art. 424), [...] sentença (art. 429), execução provisora (art. 431) e recurso (art. 433)” (NASCIMENTO, 2014, p. 76). Há também a previsão de dois ritos, previstos nos arts. 426 e 427.

Interessante observar que o código aborda também, a partir do art. 442 até o art. 447, o procedimento em matérias previdenciárias ou de assistência obrigatória.

Por fim, Nascimento (2014, p. 76) assevera que demandas que tratam de questões coletivas não estão regidas pelo *Codice di Procedura Civile*, ficando “no plano da autotutela sindical, das greves, da negociação, da mediação e das arbitragens”.

### 2.1.2 França

O início da história da jurisdição trabalhista na França é similar ao da Itália, na medida em que os primeiros órgãos incumbidos do dever de solucionar conflitos trabalhistas foram também paritários e extrajudiciais.

Estes órgãos eram chamados de *Conseils de Prud'hommes*, cujo nome pode ser traduzido como Conselhos de Homens Prudentes. Este vocábulo, *Prud'hommes*, se refere a homens sisudos, prudentes, íntegros ou versados em alguma coisa, capazes de julgar seus semelhantes (LEITE, 2017, p. 157).

Ao fazer a análise desses conselhos, Nascimento (2014, p. 65) os reconhece como os primeiros órgãos dessa natureza a serem instituídos, considerando-se que sua existência pode ser ligada ao ano de 1426, quando o conselho da cidade de Paris destacou vinte e quatro desses homens prudentes para que auxiliassem o primeiro magistrado municipal, chamado de *prévot*.

Porém, apesar destes órgãos serem encarregados da solução de demandas profissionais à época, eram compostos tão somente por representantes os fabricantes e comerciantes.

Em 1776, impulsionada pelos ideais do liberalismo e do individualismo, e em reconhecimento ao prejuízo causado pelas organizações à livre iniciativa, a França extinguiu os *Conseils de Prud'hommes*, restando aos tribunais comuns o dever de decidir questões que antes eram de atribuição dos conselhos. Porém, em razão de

protestos gerais, em 1803, foi atribuído “ao prefeito de polícia de Paris e aos alcaides, comissários ou substitutos, em outras cidades, poderes para, segundo as normas do Código Municipal e as regras de polícia, resolver conflitos entre industriais e operários”, o que fracassou em razão do desconhecimento das autoridades policiais sobre questões dessa natureza (NASCIMENTO, 2014, p. 66).

Nascimento (2014, p. 67) revela que as críticas em tanto cresceram que se pleiteou junto a Napoleão I o retorno dos *Conseils de Prud’hommes*, o que aconteceu em 18 de março de 1806. O modelo à época era de funcionamento diário das 11 às 13, composição de empregadores apenas, conciliação de questões trabalhistas e julgamento, de forma definitiva, as demandas de até 60 francos. Não havia custas.

Leite (2017, p. 157) aponta que a partir de 1848, os conselhos se tornaram paritários, visto que foi admitida a entrada de representantes dos trabalhadores no órgão. A partir de 1880, os presidentes e vice-presidentes dos *Conseils de Prud’hommes* são eleitos e, a partir de 1905, em caso de empate no julgamento, haveria nova sessão presidida por juiz de paz, que é magistrado de carreira.

O modelo francês, diferente do modelo italiano que foi modificado para o exercício da magistratura oficial, se mantém de forma bastante similar até os dias atuais. São elegíveis as pessoas com mais de 21 anos, franceses e que não tenham sido condenados à perda dos direitos às eleições. Não há a presença de juiz estatal, mas das decisões dos *Conseils de Prud’hommes* cabe recurso para o tribunal comum (VEILLIEUX, 1986).

As disposições processuais estão previstas no Código do Trabalho francês, que traz capítulo específico sobre o procedimento dos dissídios individuais perante os *Conseils de Prud’hommes*, mas também há a aplicação do Código de Processo Civil Francês.

O processo laboral francês tem como base a conciliação, que é obrigatória no início da ação e realizada por dois conselheiros, representativos das categorias de empregador e empregado, que atuam no *Bureau de conciliation et d’orientation*. Tem como princípios básicos da oralidade, a presença pessoal das partes e a demanda coletivizada das questões que advenham do mesmo contrato de trabalho (DAUGAREILH et al., 2016).

Dissídios coletivos, por outro lado, são resolvidos por negociação coletiva, arbitragem ou mediação.

### 2.1.3 Alemanha

O início da jurisdição que evoluiria para o que se tornou a jurisdição trabalhista na Alemanha tem como ponto de partida, para Leite (2017, p. 158), a criação dos Tribunais Industriais na região da Renânia, em 1808. Ao mesmo tempo, Nascimento (2014, p. 70) aponta que outras regiões instituíram “tribunais de arbitragem locais, regionais e de corporação”.

Porém, até o ano de 1890, outras regiões instituíram Tribunais Industriais do mesmo molde, compostos por presidente, vice-presidente “e quatro assessores eleitos em número igual para representar os grupos, com mandato por um período de um a seis anos” (NASCIMENTO, 2014, p. 70).

Insta apontar que já nessa época havia a possibilidade de a parte ser representada por parente ou amigo, além de ser a conciliação importante nos julgamentos. As decisões tinham força obrigatória, mas nos dissídios coletivos, esses tribunais atuavam muito mais como órgãos de conciliação (NASCIMENTO, 2014, p. 70).

Em que pese estes Tribunais Industriais não possuíssem, inicialmente, a atribuição de julgar demandas trabalhistas, houve evolução significativa de sua atuação.

Em 1904, os tribunais passaram a julgar, além das demandas industriais, as lides que advinham do comércio. Por essa razão, em 1923, foi o Ministro do Trabalho alemão que passou a regulamentar os procedimentos dos Tribunais Industriais. É por essa razão que Nascimento (2014, p. 64) afirma que “uma jurisdição trabalhista propriamente dita passou a existir depois de 1926”.

Somente por meio da Lei de 10 de abril de 1934 que foram criados os tribunais do trabalho, conforme Nascimento (2014, p. 71), divididos em Tribunais do Trabalho de primeira instância, Tribunais do Trabalho de apelação e Tribunais do Trabalho do *Reich* (Reino).

Silva (2000) observa que este é o modelo que se mantém ainda hoje, sendo que, para a matéria constitucional, há ainda a Corte Federal da Constituição.

Em razão deste aspecto, conforme leciona Nascimento (2014, p. 70), o modelo alemão de fato foi uma justiça especializada em questões trabalhistas, ao contrário dos conselhos franceses e os colégios italianos, que eram órgãos especializados, mas sem uma estrutura jurisdicional acima.

Porém, conforme a leitura de Bernd Waas (2016), as disputas baseadas no direito do trabalho também são resolvidas primariamente por conciliação ou arbitragem internas, isto é, realizadas no âmbito do local da prestação de serviços.

Nos termos do parágrafo 20 do *Arbeitsgerichtsgesetz*, a lei trabalhista alemã, os tribunais do trabalho têm composição similar àquela adotada por muito tempo no Brasil: um juiz togado, chamado de *Berufsrichter*, nomeado pelo Ministro da Justiça, e dois *ehrenamtlichen Richtern*, ou juízes voluntários ou honorários, indicados pelos empregados e empregadores, sendo equivalentes aos juízes classistas brasileiros.

Esses juízes honorários, chamados por Silva (2000) de juízes benévolos, assumem esse papel pelo período de quatro anos, nomeados pelo Ministro do Trabalho, conformes listas apresentadas pelos sindicatos dos trabalhadores e dos empregadores. Não percebem remuneração, mas ajuda de custo se “funcionam mais de seis vezes em 30 dias, além do reembolso das despesas de transporte e uma pequena ajuda de custo para cobrir as despesas correntes” (LEITE, 2017, p. 159).

Similarmente ao Brasil, a parte não precisa estar representada por advogado, podendo comparecer ao juízo sozinha ou representada pelo sindicato. Há sempre a conciliação no início do processamento da demanda. Também há a ênfase na celeridade processual e redução de custas (WAAS, 2016).

Sobre a competência dos tribunais do trabalho alemães, Leite (2017, p. 159) estabelece que, em todas as instâncias, esses tribunais julgam “os dissídios individuais de trabalho, entre empregadores e empregados, mas, também, os litígios entre patrão e comitê de empresa ou entre parceiros sociais. Na prática, os Tribunais de Trabalho têm competência para julgar quase todos os conflitos decorrentes das relações de trabalho”.

As demandas individuais são processadas conforme a lei processual civil alemã (*Zivilprozessordnung*), enquanto as demandas coletivas são submetidas a legislação processual especial (KISSEL, 1986).

Waas (2016), ao analisar a funcionalidade da Justiça trabalhista alemã, revela que já houve, em 2003 e em 2011, a tentativa de dissolver o órgão, transferindo as demandas à justiça comum. Ainda assim, em 2014, houve um total de 381.965 ações na Justiça do Trabalho alemã, sendo que, na proporção 1:50, a maioria das ações foram iniciadas por trabalhadores ou seus sindicatos. Apenas 7,5% das ações chegaram ao julgamento final e aproximadamente 62% das ações foram resolvidas por acordos. 5,6% das ações levaram mais do que seis meses até doze meses para

serem julgadas, e apenas 0,86% levaram mais de um ano.

#### 2.1.4 Espanha

Outra experiência histórica significativa semelhante à brasileira parte do modelo espanhol de jurisdição trabalhista.

Nascimento (2015, p. 69), observa que, inicialmente, até 1908, não havia qualquer órgão responsável pela solução de conflitos trabalhistas. Apenas nesse ano que foram instituídos os tribunais industriais que julgavam acidentes de trabalho, e eram compostos de um presidente, que era magistrado de carreira, e seis jurados, divididos em três empregados e três empregadores (NASCIMENTO, 2015, p. 69).

Foi em 1912 que de fato foi instituída a jurisdição trabalhista na Espanha, que foi posteriormente incorporada ao *Código de Trabajo* de 1926. Essa jurisdição, que funcionou paralelamente aos Tribunais Industriais, era exercida pelos comitês paritários. Eram órgãos públicos responsáveis pela conciliação e pelo julgamento de questões trabalhistas, como regulamentação, horário, intervalos e dispensas, além de outras.

Os comitês paritários foram extintos em 1931 e substituídos pelos Jurados Mistos. Esses jurados mistos exerciam funções jurisdicionais e eram compostos por presidente, secretário e, em igual número para representantes de empregados e empregadores, vogais (NASCIMENTO, 2015, p. 69).

Em 1935, os Tribunais Industriais foram suprimidos e suas atribuições foram transferidas aos Jurados Mistos, que se mantiveram até 1938, quando foram substituídos pela magistratura do trabalho, consolidada em 1940. Essa magistratura especial é realizada pela justiça ordinária, na qual há o destaque de uma sala social especializada e unipessoal.

Silva (2000) descreve que essa magistratura trabalhista depende do Conselho Geral do Poder Judiciário, e é exercida por juiz singular, sem vogais ou representantes paritários. Os processos, que podem tratar tanto de questões individuais ou coletivas, trabalhistas ou de seguridade social, são julgados em instância única, cabendo apenas recurso de cassação, revisão ou outro recurso extraordinário ao Tribunal Supremo, em Madrid. Nesse tribunal, a competência recursal é exercida pela 4ª Câmara, especializada em direito do trabalho.

A maior parte das normas da magistratura foi criada a partir de um

regulamento orgânico de 1958, que foi reformado pela *Ley de Procedimiento Laboral* em 1990. Essa lei, que foi atualizada em 1995, estabelece diversas regras processuais trabalhistas, dentre as quais cita Nascimento (2015, p. 74/76) a imperatividade da conciliação prévia para a propositura da ação, sendo essa conciliação prévia “feita perante o serviço administrativo correspondente ou o órgão que assumir essas funções segundo os acordos e convenções coletivas” e a impossibilidade de julgamento de conflitos coletivos econômicos ou de interesse, restando apenas as lides coletivas jurídicas ou de aplicação e interpretação de uma norma estatal ou convenção coletiva.

### **2.1.5 Outros países**

Apesar de a experiência dos países mencionados ser considerada a inspiração precípua para o sistema jurídico trabalhista brasileiro, outros países também adotaram procedimentos semelhantes.

Em muitos casos, assim como foi no Brasil, destaca-se a utilização de meios administrativos de solução dos conflitos trabalhistas, que podem ou não ter sido posteriormente incorporados ao Poder Judiciário, e podem ou não exercer atividade jurisdicional (NASCIMENTO, 2015, p. 71).

Nascimento (2015, p. 65) revela também que o início recorrente da jurisdição trabalhista combinava meios autodefensivos, autocompositivos e de conciliação para a solução de conflitos trabalhistas.

Assim como na Alemanha e na Itália, Sússekind (1999, p. 115) aponta que outros países europeus instituíram, ainda no século XIX, conselhos paritários de solução de conflitos, como a Bélgica, a Noruega e a Suíça.

Atualmente, a Bélgica apresenta um sistema semelhante ao adotado anteriormente pelo Brasil, com um juiz de carreira e dois juízes classistas atuando nos tribunais trabalhistas de primeiro grau, e uma instância superiora, além da Corte Suprema (RAUWS, 1986).

Na Noruega, as ações trabalhistas coletivas são julgadas por órgãos de jurisdição especial trabalhista, cujas decisões são irrecorríveis, mas causas individuais são julgadas pela justiça comum (EVJU, 1986).

Conforme Berenstein (1986), a Suíça não possui órgãos específicos de jurisdição trabalhista em metade de seus distritos, sendo a jurisdição exercida pelos

tribunais comuns. Naqueles em que há justiça do trabalho, são em sua maioria compostos por um juiz profissional, auxiliado por representantes dos empregados e empregadores. Não há órgãos de instância superior trabalhistas, sendo que os distritos que possuem justiça do trabalho ou decidem em instância única, ou há recurso para a corte de apelação da justiça comum.

Lima (2017) reconhece ainda que a necessidade de uma jurisdição trabalhista, ou ao menos uma forma de resolução de conflitos advindos do trabalho, já é reconhecida internacionalmente, diante de manifestações da Organização Internacional do Trabalho – OIT. É possível citar o art. 17 da Recomendação nº 130 de 1962, em que a OIT recomendou aos estados membros a criação de medidas adequadas de tratamento das reclamações trabalhistas, o art. 8º, 1, da Convenção nº 158, de 1982, que estabeleceu o julgamento de reclamações trabalhistas por órgão neutro, em geral tribunal ou juízo arbitral, e a 4ª Conferência dos Estados da América Membros da OIT, que determinou a necessidade de tribunais do trabalho especializados.

Insta apontar ainda que a Convenção Americana de Direitos Humanos declarou em 1969 o direito de toda pessoa ser ouvida por juiz ou tribunal competente, imparcial e independente, com as devidas garantias processuais e em prazo razoável, para que sejam determinados seus direitos e obrigações trabalhistas.

Entretanto, nem todos os países decidiram pela aplicação de órgãos específicos para a solução de conflitos trabalhistas. Lima (2017), ao analisar a jurisdição trabalhista em países do mundo, estabeleceu que há como separar a forma de solução de conflitos nos seguintes modelos.

Em primeiro lugar, há países com tribunais do trabalho independentes, jurisdicionais e autônomos, sendo ou não vinculados ao Poder Judiciário. Esse é o modelo do Brasil, da Alemanha e da Bélgica, e é observado em países como África do Sul, Argentina, Chile, Costa Rica, Guatemala, Honduras, México, Nicarágua, Panamá, Peru, Reino Unido, República Dominicana e Venezuela.

Em segundo, há países que estabelecem tribunal do trabalho parcialmente independente, em geral como primeira instância cujas decisões podem ser revistas por tribunais comuns. Este modelo, que pode ser visto na França e na Suíça, também é utilizado na Austrália, na Irlanda, na Islândia, na Nova Zelândia e na Suécia.

Em terceiro lugar, há países que utilizam a corte comum para o julgamento de questões trabalhistas, mas com um processo do trabalho especial, assim como na

Espanha e na Itália. Também é visto na Colômbia, em El Salvador, no Japão, no Paraguai e em Portugal.

Em quarto lugar, há países que submetem os conflitos trabalhistas à justiça comum, sem que exista qualquer distinção para o seu processamento, como a Noruega para conflitos individuais. São outros exemplos o Equador e a Finlândia.

Por fim, em quinto lugar, há os países que estabeleceram arbitragem estatal ou privada, fora do Judiciário, com atuação autônoma, porém com decisões recorríveis às cortes da justiça comum. São exemplos os Estados Unidos (a menos a nível nacional), a Estônia e os Países Baixos.

Na pesquisa realizada por Lima (2017), há dois países que se destacam por terem estabelecido modelos mistos, quais sejam a Áustria, cujas demandas trabalhistas são julgadas pelos tribunais comuns, mas há justiça trabalhista especializada na capital, Viena, que tem recurso julgado pelo tribunal superior comum (estando assim dentro dos modelos dois e quatro), e Uruguai, que estabelece um procedimento administrativo conciliatório, com decisões executáveis na justiça comum, que tem órgãos e procedimentos específicos para a execução dessas decisões (modelos três e cinco).

Lima (2017) descreve ainda dois tipos de atuação jurisdicional, quais sejam, a de arbitragem estatal ou privada fora do Judiciário com recurso a um tribunal trabalhista que somente atuaria em segunda instância, ou a de arbitragem estatal ou privada sem recurso ou execução no Poder Judiciário, mas não apresenta exemplos desses modelos.

Por fim, Martins Filho, em obra conjunta com Ferrari e Nascimento (2002, p. 189), analisa a forma de solução de conflitos coletivos pelos diferentes países, dividindo-os em três grupos: arbitragem voluntária, com países como Argentina, Estados Unidos, Grã-Bretanha, Japão e Panamá; arbitragem compulsória, com exemplos como Chile, Colômbia, Egito, Espanha, Itália, Malásia, República Dominicana, Paquistão, Senegal e Venezuela; e Poder Normativo, como na Austrália, no Brasil, no México, na Nova Zelândia e no Peru.

## 2.2 O HISTÓRICO DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL

Sabe-se que a forma de produção humana passou a ter um novo modelo a partir da Revolução Industrial. Esse novo meio de conceber a força operacional

ocasionou o excesso de mão-de-obra humana disponível e a sua conseqüente desvalorização, posto que as máquinas passaram a substituir os entes. Essa problemática despertou nos empregados a união de propósitos para a busca por melhores remunerações e condições de trabalho (GIGLIO, 2005, p. 1).

Com o atrito de interesses entre o polo ativo e passivo nessa relação, iniciaram-se os conflitos trabalhistas. O meio encontrado pelos operários para a concretização dos seus intentos neste período foi o uso da greve e paralização da produção, tendo a retomada dos trabalhos a condição *sine qua non* de que uma das partes cedesse à outra, instaurando-se, dessa forma, normas que apaziguassem o confronto.

O Estado era uma figura neutra nessa tratativa, até que restou prejudicado em relação à arrecadação de impostos quando dos movimentos paralisatórios dos trabalhadores. Nesse diapasão, tomou por bem a intervenção nestes assuntos para reestabelecer a ordem social interna e externa que eventos dessa natureza haviam causado.

A princípio, o papel estatal estava limitado a impor às partes que, em comum acordo, estabelecessem o retorno dos operários às suas obrigações, dirimindo a problemática, todavia, não se resolveu a natureza conflituosa. Em caráter complementar, o Estado passou a nomear um mediador para balancear as negociações. *A posteriori*, essa figura foi substituída um árbitro, cuja atribuição era julgar as causas.

Os passos iniciais para dirimir esses conflitos resultaram num grande progresso que se pode observar hodiernamente.

Somando esforços fáticos e teóricos, o Processo do Trabalho desde sua formação passou por inúmeras transformações, incorporando importantes normas, princípios e conceitos que o estruturaram, dando a importante forma que existe atualmente.

Assim também o é no Direito como um todo. Nenhum de seus ramos pode ser analisado sem que se conheça as questões sociais que o deram corpo, posto que por trás de cada contribuição, há um contexto histórico-cultural.

Considerando que houve certa evolução histórica e estrutural da justiça trabalhista como instrumento indispensável para a ordem e a paz social, pode-se depreender racionalmente o seu desenvolvimento e as suas atuais conjunturas jurídicas.

Anterior ao processo de institucionalização das soluções aos conflitos trabalhistas, Martins Filho, em obra coletiva com Ferrari e Nascimento (2002, p. 191), reconhece que no tempo do Império, as leis de 13 de setembro de 1830, de 11 de outubro de 1837 e de 15 de março de 1842 vincularam aos juizes comuns o dever de julgar demandas que tratassem de prestação de serviços. Por outro lado, o Decreto nº 2.827 de 1879 estabeleceu aos juizes de paz a função de julgar os conflitos rurais. Não se percebia, então, nesse início, a institucionalização das soluções dos conflitos trabalhistas vista nos outros países.

Em solo pátrio, o processo de institucionalização ocorreu de forma similar aos países europeus. As entidades responsáveis por dirimir os conflitos trabalhistas são os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem e sindicatos, que foram estabelecidos no ano de 1907, instituídos pela Lei nº 1.637, de 5 de novembro de 1907 (LEITE, 2017, p. 160). Esse foi, para Nascimento (2014, p. 77), o primeiro período de institucionalização de órgãos dotado da função de resolução dos conflitos trabalhistas.

Em seguida, instituiu-se os chamados Tribunais Rurais, constituídos por juizes e fazendeiros, representando a classe empregadora, no ano de 1922 na cidade de São Paulo, a que se lhes atribuiu o encargo de resolução dos conflitos que envolviam questões salariais e contratos de prestação de serviços agrícolas. Importante observar que os referidos tribunais apenas dirimiam relações agrícolas, na seara rural, com valor não superior a 500 mil réis, o que na época era considerado um valor elevado.

No ano de 1923, instaurou-se o primeiro órgão federal, intitulado Conselho Nacional do Trabalho – CNT, uma subdivisão do Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio. Essa instituição era composta por Juntas de Conciliação e Julgamento (havendo juiz presidente, dois representantes classistas e dois suplentes, que em sua maioria eram pessoas indicadas pelo sindicato, resolvendo conflitos individuais) e as Comissões Mistas de Conciliação (um presidente, podendo este ser um advogado, magistrado ou funcionário público, desde que imparcial e dois, quatro ou seis membros, metade representante de empregados e metade de empregadores, com igual número de ambos os lados, que necessariamente deveriam ser escolhidos por sindicatos e/ou associações, tratando os conflitos coletivos dos polos, inclusive greves) (SOUZA, 2009).

A atribuição destes setores era propor acordos, que, se não aceitos, levariam a questão à arbitragem. Se recusada a arbitragem, o caso seria julgado por comissão

especial dada pelo Ministro do Trabalho.

É de suma importância destacar que estes órgãos eram pertencentes ao Poder Executivo, e não ao Poder Judiciário, portanto, a natureza da resposta a esses conflitos não era judicante. Nascimento (2014, p. 78) se refere a esse período como o segundo no processo de institucionalização.

As chamadas Juntas de Conciliação e Julgamento foram concebidas como instância de primeiro grau na Justiça do Trabalho, já os Conselhos Regionais do Trabalho foram concebidos como instância de segundo grau. Por sua vez, o Conselho Nacional do Trabalho representou o órgão de última instância nessa seara.

Sérgio Pinto Martins (2019, p. 53) bem explica que, embora prevista na Constituição de 1934 e na Constituição de 1937, a Justiça Trabalhista como instrumento de resolução de conflitos entre parte empregada e parte empregadora não estava submetida ao texto constitucional aplicável ao Poder Judiciário, qual seja, o artigo 122. Nesse mesmo sentido, (LEITE, 2017) coaduna, afirmando que muito embora o sistema jurisdicional já fosse à época existente, manteve-se a resolução desses impasses na esfera do Poder Executivo.

O dia 1º de maio do ano de 1943 foi o dia em que o Presidente da República aprovou o Decreto-Lei nº 5.452, promulgando, então, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que regulou a legislação especial trabalhista no país. Tal consolidação visou regular e prever os modos de relações trabalhistas coletivas e individuais, bem como o processo trabalhista.

Nesse então novo texto consolidado, o formato da Justiça do Trabalho se manteve o mesmo, ou seja, a jurisdição ordinária era exercida pelas juntas de conciliação e julgamento, compostas por um juiz togado e dois juízes representantes das classes dos trabalhadores e empregadores. Diversos artigos da CLT tratam exclusivamente dos juízes classistas ou vogais, a exemplo dos arts. 647, 660, 661, 663 e 667.

Por sua vez, a Carta Magna de 1946 incluiu a Justiça Trabalhista em seu conteúdo, integrando, ainda, os tribunais e juízes trabalhistas ao Poder Judiciário da União. Nesse teor de mudanças, também foram impostas alterações organizacionais dos órgãos supramencionados, quais sejam elas: o Conselho Nacional do Trabalho foi substituído pelo Tribunal Superior do Trabalho, os Conselhos Regionais do Trabalho e Juntas de Conciliação e julgamento foram substituídos pelos Tribunais Regionais do Trabalho.

Com o advento da Constituição Federal de 1967, as decisões tomadas pelos membros do TST – que a partir daí passaram a ser nomeados de ministros - vieram a ser tornar irrecorríveis, com a exceção dos casos que abordassem matéria constitucional.

Em relação à União, Estados, Distrito Federal, Municípios e entes públicos, o regramento processual trabalhista é o previsto pelo Decreto-Lei nº 779 de 1969, porém, posterior a este, a Lei nº 5.584/70 passou a regular os prazos recursais em 8 dias.

Mesmo com as diversas alterações entre as Constituições de 1946, 1967 e 1988, as mesmas mantiveram algo em comum, a saber: o instrumento da conciliação e a representação das classes pelos entes na estrutura da Justiça do Trabalho (SCHIAVI, 2019).

No ano de 2000, foi acrescido à instrução processual o procedimento sumaríssimo nos casos em que o valor da causa fosse não superior a 40 salários mínimos, alterando-se o conteúdo da CLT para a inclusão dos artigos que preveem o rito. No mesmo ano, foi promulgada a Lei nº 9.958/00, que inovou com as Comissões de Conciliação Prévia.

Outra inovação adveio da Emenda Constitucional nº 45 de 2004, onde foi atribuído à Justiça do Trabalho competência para julgar processos que versassem acerca de multas estipuladas e aplicadas pela fiscalização trabalhista.

Hodiernamente, com as inovações tecnológicas e as facilidades que essas trazem aos procedimentos processuais, o processo que anteriormente corria em meio físico, hoje passa a ser virtual, por meio do Processo Judicial Eletrônico – PJE. Esse método foi desenvolvido pelo Conselho Nacional de Justiça em parceria com a Ordem dos Advogados do Brasil. O maior dos benefícios dessa transição é a possibilidade de praticar atos e acompanhar fases independente da esfera em que esteja tramitando.

Acrescenta Nascimento (2013) que os integrantes dos órgãos essenciais à justiça, como juízes e advogados, tiveram de se adequar a esta mudança de hábitos, considerando que nem todos são adeptos às mudanças tecnológicas e seus instrumentos eletrônicos, além do que, resolvendo alguns problemas de natureza física, surgem novos impasses de natureza técnica em relação ao ambiente virtual a que nem sempre são a eles ofertados as mais plausíveis soluções.

A bem da verdade, apesar de alguns entraves como se fez alusão

anteriormente, dentre as esferas jurídicas existentes a Justiça Trabalhista apresenta-se como pioneira na prática processual eletrônica. Considerando que existem vinte e quatro Tribunais Regionais do Trabalho, o PJE encontra-se em funcionamento em todos eles, com exceção das Varas situadas onde a baixa infraestrutura ainda não permite a mudança habitual de peticionamento e tramitação.

### 2.3 A JUSTIÇA DO TRABALHO NA ATUALIDADE

O atual formado da Justiça do Trabalho somente tomou forma na Constituição em vigor.

A Constituição Cidadã (Constituição de 1988) passou a reorganizar a Justiça do Trabalho: os órgãos de segunda e terceira instância passaram a ser, respectivamente, Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho. Além destas alterações, a Emenda Constitucional nº 24/1999 modificou o conteúdo do artigo 111, excluindo os juízes classistas e Juntas de Conciliação e Julgamento, instaurando novo *modus operandi* por meio dos Juízes do Trabalho, dentro de suas atinentes Varas do Trabalho.

Muito embora essa Emenda altere de tal forma o conteúdo da Justiça do Trabalho, a CLT não foi alterada em concordância com esta Emenda nº 24/1999, ou seja, o texto legal da consolidação ainda menciona os termos “juízes classistas e Juntas de Conciliação e Julgamento”.

Assim, o texto da CLT que ainda tiver a nomenclatura “junta de conciliação e julgamento” deve ser interpretada como “vara do trabalho”, ao mesmo tempo em que o presidente ou membro da junta passou a ser o juiz do trabalho togado singular, sob pena de inconstitucionalidade da norma.

Outra regra constitucional importante sobre a Justiça do Trabalho é a sua inserção no âmbito federal, isto é, a Justiça trabalhista é afeta à União, e não aos estados e municípios. É por essa razão, por exemplo, que as custas processuais são pagas por meio de Guia de Recolhimento à União.

Com a nova disposição constitucional que extingue os juízes classistas, a jurisdição trabalhista de primeira instância passou a ser exercida exclusivamente pelos juízes do trabalho. É interessante apontar que o art. 111 da CF trata como órgãos da Justiça do Trabalho os juízes do trabalho, e nas as varas do trabalho, que são, portanto, o espaço físico administrativo no qual os juízes do trabalho exercem

sua jurisdição.

Enquanto órgão da União, os juízes que compõem a Justiça do Trabalho são, efetivamente, juízes federais do trabalho, ainda que se evite o uso de tal nomenclatura como forma de evitar conflitos interpretativos com os juízes que atuam nos Tribunais Regionais Federais e nas Varas da Justiça Federal.

Ainda assim, enquanto magistrados, os juízes do trabalho fazem jus às prerrogativas constitucionais previstas no art. 95 da CF, quais sejam, a vitaliciedade, isto é, a unificação do cargo à vida do juiz, que só perderá o cargo, após os necessários dois anos de exercício para a aquisição da vitaliciedade, por sentença condenatória transitada em julgado cujo dispositivo traga a pena de perda do cargo; a inamovibilidade, que significa que a remoção da lotação do juiz só poderá ocorrer por interesse próprio ou por interesse público demonstrado por votação de maioria absoluta dos membros do tribunal; e irredutibilidade de subsídio, que reflete a impossibilidade de redução numeral do subsídio dos juízes conforme determinado em lei.

Ao mesmo tempo, os juízes do trabalho possuem as mesmas vedações dos demais magistrados, conforme os incisos do parágrafo único do art. 95 da CF: exercer outro cargo público, salvo como professor; receber honorários, custas ou participação em processo; dedicar-se à atividade político-partidária; receber auxílios ou contribuições de pessoas físicas, entidades públicas ou privadas, ressalvadas as exceções legais; e, exercer a advocacia, exceto após o afastamento da magistratura por aposentadoria ou exoneração, sendo necessário a passagem de três anos para atuar no juízo ou tribunal do qual se afastou.

Outras vedações estão previstas em normas infraconstitucionais, a exemplo da vedação ao exercício de funções de direção ou administração em instituições de ensino ou ao exercício do comércio ou à participação de sociedade comercial, salvo como acionista ou quotista (arts. 26, § 1º, e 36 da Lei Complementar nº 35, de 14 de março de 1979).

O ingresso na carreira da magistratura trabalhista se dá exclusivamente por concurso público, exigindo-se a aprovação em todas as provas (objetiva, discursiva, prática, oral e de títulos), além de ser o candidato bacharel em direito com no mínimo três anos de atividade jurídica.

As varas do trabalho, locais em que os juízes trabalhistas exercem a jurisdição (art. 116 da CF), são criadas por lei (art. 112), que também define a

amplitude da sua competência, isto é, quais os municípios alcançados pela vara. No caso de não haver vara do trabalho competente para um município, a jurisdição trabalhista local será exercida por juiz do estado, nos termos do art. 112 da CF combinado com o art. 668 da CLT, cujo recurso será julgado pelo TRT da região em que está inserido o município. Em que pese a existência de tal previsão, há grande cuidado para que se evite essa ocorrência, havendo número crescente de varas com competência para os municípios de todas as regiões.

Os magistrados trabalhistas progridem na carreira por meio de promoção, alcançando, assim, a atuação nos tribunais. A promoção dos juízes trabalhistas para os tribunais regionais se dá por meio de listas de antiguidade ou por merecimento, alternadamente. A lista de antiguidade promove o juiz do trabalho mais antigo, enquanto a de merecimento é composta pelos três juízes com maior pontuação conforme os critérios definidos pelo tribunal. A escolha final cabe ao presidente da república, que escolherá livremente entre os três nomes da lista. O juiz que compuser a lista de merecimento três vezes consecutivas ou cinco não consecutivas deverá ser promovido de forma automática.

Os tribunais regionais também serão compostos, na proporção de um quinto de seus membros, por advogados, advindos da OAB, e por procuradores do trabalho, advindos do MPT, nos termos do art. 115 da CF. Os indicados para vaga do quinto constitucional precisam ter dez anos de efetivo exercício no órgão pelo qual foram indicados.

Pelo quinto, haverá a indicação pela OAB ou pelo MPT de lista sêxtupla, que, por votação do TRT, será reduzida de seis para três nomes. A lista tríplice final será enviada ao presidente para que escolha a pessoa a ser dado posse. O advogado ou o procurador que toma posse em Tribunal por meio do quinto constitucional tem vitaliciedade a partir da posse.

Os membros dos TRTs são chamados de “juízes do trabalho de segundo grau”. Porém, convencionou-se, em especial em razão dos regimentos internos dos tribunais, a se utilizar a nomenclatura de desembargadores do trabalho, apesar da observação feita por Schiavi (2019, p. 199) no sentido de que a proposta legislativa de alteração ainda estar pendente de votação.

Os Tribunais Regionais do Trabalho estão divididos em 24 regiões. A maior parte das regiões (18) reflete em um estado da federação. São assim as regiões 1ª (Rio de Janeiro), 3ª (Minas Gerais), 4ª (Rio Grande do Sul), 5ª (Bahia), 6ª

(Pernambuco), 7ª (Ceará), 9ª (Paraná), 12ª (Santa Catarina), 13ª (Paraíba), 16ª (Maranhão), 17ª (Espírito Santo), 18ª (Goiás), 19ª (Alagoas), 20ª (Sergipe), 21ª (Rio Grande do Norte), 22ª (Piauí), 23ª (Mato Grosso) e 24ª (Mato Grosso do Sul).

As sedes dos TRTs são instaladas na capital do estado, sendo possível a criação de turmas recursais em outros locais como forma de descentralizar a atuação do tribunal, como é o caso da Turma Recursal de Juiz de Fora, da 3ª Região.

Quatro regiões são compartilhadas por dois estados, sendo elas a 8ª, compartilhada por Pará e Amapá, com sede em Belém, a 10ª, compartilhada pelo Distrito Federal e por Tocantins, com sede em Brasília, a 11ª, compartilhada por Amazonas e Roraima, com sede em Manaus, e a 14ª, compartilhada pelo Acre e por Rondônia, com sede em Porto Velho.

Apenas um estado possui duas regiões. São Paulo compreende a 2ª Região, com sede em São Paulo, cuja competência é limitada à Grande São Paulo (acrescida do município de Ibiúna) e a parte da Baixada Santista (excluem-se os municípios de Mongaguá, Itanhaém e Peruíbe). Os demais municípios são de competência da 15ª Região, com sede em Campinas.

Cada TRT deve possuir no mínimo 7 desembargadores do trabalho (ou, sendo tecnicamente preciso, juízes do trabalho de segunda instância), recrutados se possível na própria região, devendo ser brasileiros com mais de trinta e menos de sessenta e cinco anos.

Os TRTs poderão constituir turmas de no mínimo 3 membros, sendo possível inclusive destacar turma para o julgamento de recursos de ações em rito sumaríssimo. Para TRTs com mais de 25 membros, é possível também a criação de órgão especial, com no mínimo 11 e no máximo 25 membros, divididos entre a metade dos mais antigos e metade eleitos pelo tribunal, para atribuições administrativas ou jurisdicionais delegadas do Tribunal Pleno (ROMAR, 2019, p. 49-50).

Atualmente, conforme o levantamento de Martins Filho (2019, p. 241), os menores TRTs possuem 8 desembargadores, que são as 14ª (Acre e Rondônia), 16ª (Maranhão), 19ª (Alagoas), 20ª (Sergipe), 22ª (Piauí), 23ª (Mato Grosso) e 24ª (Mato Grosso do Sul) regiões. As maiores regiões em quantitativo de desembargadores são a 2ª região (Grande São Paulo), com 94, 15ª região (interior de São Paulo), com 55, 1ª região (Rio de Janeiro), com 54, 3ª região (Minas Gerais), com 49, e 4ª região (Rio Grande do Sul), com 48.

O Tribunal Superior do Trabalho é órgão máximo da jurisdição trabalhista.

Funciona integralmente em Brasília e é composto por 27 ministros, sendo que 21 desses ministros são oriundos da magistratura trabalhista, por meio de lista tríplice livremente pelo próprio TST, e 6 do quinto constitucional, 3 da OAB e 3 do MPT, que fazem listas sêxtuplas, que são reduzidas a lista tríplice pelo TST.

Uma vez decidida a lista tríplice pelo TST, que deve conter brasileiros com idade entre 35 e 65 anos, é encaminhada ao Presidente para que escolha um dos três nomes para compor o TST. A posse somente poderá ser realizada após sabatina (processo de autorização que necessita de maioria absoluta) do Senado Federal.

O TST tem como órgãos internos 8 turmas de 3 ministros cada (quórum integral para julgamento), como menor grau de jurisdição dentro do TST como para o julgamento de recursos oriundos dos TRT; a Seção de Dissídios Individuais - SDI, dividida em Subseção de Dissídios Individuais I – SBDI 1, composto por 14 ministros (quórum mínimo de 8 ministros para julgamento), que julga recursos de processos que tenham iniciado nas Varas do Trabalho, e Subseção de Dissídios Individuais II – SBDI 2, composto por 10 ministros (quórum mínimo de 6 ministros para julgamento), que julga recursos e processos iniciados já nos tribunais; e a Seção de Dissídios Coletivos – SDC, composto por 9 ministros (quórum mínimo de 5 ministros para julgamento), além do Tribunal Pleno (quórum mínimo de 14 ministros) e do Órgão Especial composto por 14 ministros (quórum mínimo de 8 ministros para julgamento).

Junto ao TST funcionam também a Escola Nacional da Magistratura do Trabalho e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (SCHIAVI, 2019, p. 210).

A competência para julgamento da Justiça do Trabalho está dividida, de forma simplificada, entre os artigos 114 da Constituição Federal e 651 da Consolidação das Leis do Trabalho.

De acordo com Cássio Scarpinella Bueno (2018, p. 441) a competência é a “medida da jurisdição, isto é, a quantidade de jurisdição que pode e deve ser exercida pelo juiz em cada caso concreto”.

Em que pese a jurisdição ser una e indivisível, a sua execução pode (e deve) ser administrativamente compartimentada como forma de ser exercida de maneira mais eficaz e eficiente (BUENO, 2018, p. 442). É em razão de tal fato que se institui a competência.

Competência é, pois, a definição dada pela lei de quais os entes dotados de jurisdição (juízes, tribunais e afins) que julgam quais demandas. Assim, é por meio da competência que se define, pelos diversos critérios legalmente preestabelecidos, o

órgão e o local corretos para o ajuizamento da ação.

Assim, ainda que todos os juízes exerçam a jurisdição, por uma questão de organização prévia estabelecida na Constituição e na lei, as demandas serão reorganizadas, definindo-se quais são os juízes que devem julgar quais ações, sendo que, diante da regra da *Kompetenzkompetenz* (competência da/sobre competência), todo juiz é competente para analisar sua própria competência (DIDIER JÚNIOR, 2018, p. 238).

A partir dessa compreensão, a doutrina vem dividindo a competência em diferentes tipos. Conforme Schiavi (2019, p. 228-229), há um certo consenso na doutrina brasileiro de que os critérios definidores da competência podem ser divididos em: a) competência em razão da matéria, da natureza jurídica da relação ou *ratione materiae*; b) competência em razão da pessoa ou *ratione personae*; c) competência territorial, em razão do lugar ou *ratione loci*; d) competência em razão do valor da causa; e, e) competência funcional, em razão da função ou hierárquica.

Além desta divisão, há outra divisão significativa quanto à definitividade da competência. Didier Júnior (2018, p. 245) aponta a distinção entre competência absoluta e competência relativa. Absoluta é a competência baseada no interesse público, motivo pelo qual pode ser alegada em qualquer momento, por qualquer das partes ou até *ex officio* pelo juiz, não podendo ser alterada por vontade das partes, por conexão ou continência, e, caso não respeitada, gera defeito grave e nulidade, podendo a decisão eivada de incompetência ser desconstituída por ação rescisória em até 02 (dois) anos após o trânsito em julgado. Em caso de mudança superveniente da competência absoluta, as causas devem ser deslocadas, não sendo possível a perpetuação da competência.

Por outro lado, a competência relativa atende interesse particular, deve ser arguida pelo réu na contestação, sob pena de preclusão e prorrogação da competência, isto é, que se admita a competência equivocada indicada pelo autor como correta. Não pode ser reconhecida de ofício pelo juiz, mas pode ser alegada pelo Ministério Público. Pode ser modificada por conexão ou continência e por convenção das partes, seja pela eleição de foro, por negócio processual ou por não alegação da incompetência relativa.

As competências em razão da matéria, da pessoa e da função são absolutas. A competência em razão do valor da causa e do lugar são, em regra, relativas (DIDIER JÚNIOR, 2018, p. 245).

Em se tratando especificamente da Justiça do Trabalho, há de se explanar que o legislador optou por definir sua competência apenas em razão da matéria e em razão do lugar, além da devida distinção entre as competências dos tribunais e dos juízes o que se convencionou chamar de competência funcional.

A competência funcional divide também as causas em competência originária, que é a atribuição dada ao órgão que conhecerá e julgará a causa em primeiro lugar, o que é em regra realizado pelo juiz singular em primeiro grau, e em competência derivada ou recursal, que é a função de rever a decisão já proferida (DIDIER JÚNIOR, 2018, p. 242).

Romar (2019, p. 91) descreve que a competência dos juízes do trabalho nas varas está definida nos arts. 652, 653 e 659 da CLT, enquanto a competência dos TRTs está prevista nos artigos 678 e 679 da CLT. Os presidentes dos TRTs possuem competência específica prevista no art. 682 da CLT. A competência do TST é definida pela Lei nº 7.701/88 e pelo seu próprio Regimento Interno.

A competência funcional é especialmente relevante no caso do Dissídio Coletivo, que é exclusiva dos tribunais, sendo que, se tratam de questões locais ou regionais que não extrapolem a área do TRT serão julgados por esse Tribunal Regional, e caso tratem de questões nacionais ou supra regionais, ou seja, que extrapolam a área de um só TRT, serão julgados pelo TST.

Exceção a esta regra está contida no art. 12 da Lei nº 7.520/86, que determina a competência do TRT da 2ª Região (Grande São Paulo) para julgar dissídios limitados ao estado de São Paulo, ainda que as questões sejam aplicáveis ao TRT da 15ª Região (interior paulista).

Também é relevante para a competência funcional a excepcional possibilidade de o juiz de direito comum exercer jurisdição trabalhista, em caso de não haver Vara do Trabalho competente para aquele município, com competência recursal para o TRT da região. A regra, que está contida no art. 112, parte final, da CF, é atualmente inócua, dado o cuidado que há em inserir todos os municípios à competência de alguma vara do trabalho, ainda que em município próximo.

Sobre a competência em razão do valor da causa, o legislador trabalhista optou por definir, em razão do valor indicado na petição inicial, a existência de ritos diferentes, mas não órgãos específicos de julgamento. Assim, em demandas com valor de até 02 (dois) salários mínimos, o julgamento será feito pelo rito sumário, nos termos do art. 2º, §§ 3º e 4º, da Lei nº 5.584/70, enquanto em demandas com valor

maior que 02 (dois) até 40 (quarenta) salários mínimos, ressalvadas as demandas em que é parte a Administração Pública direta, autárquica ou fundacional, será adotado o rito sumaríssimo, nos termos dos arts. 852-A a 852-I, incluídos pela Lei nº 9.957 de 2000.

A competência *intuitu personae* não é utilizada na Justiça do Trabalho, visto que serão julgados por esses órgãos as ações de quaisquer pessoas que estejam em uma relação de trabalho. Por isso, a pessoa não é relevante, podendo ser particular, o Estado, pessoas jurídicas de Direito Público ou até organismos internacionais (BEGALLES, 2005, p. 47).

Apesar desse entendimento, Schiavi (2019, p. 230-232) sustenta que a competência em razão da pessoa é secundária à competência material, visto que, em que pese a menção de algumas pessoas no art. 114 da CF, que descreve a competência da Justiça do Trabalho, os conflitos ainda deve ter como base a relação de trabalho, estando, assim, ligados pela relação jurídica entre as partes, o que reflete a matéria.

É significativo, porém, a compreensão de que, de fato, a maioria das pessoas elencadas nos incisos do art. 114 da CF não atrai, singularmente, a competência da Justiça do Trabalho, o que seria realmente a competência *intuitu personae*.

Em verdade, quando a Constituição trata dos entes de direito público, tanto internos quanto externos, em seu art. 114, I, vincula a competência da Justiça do Trabalho somente aos casos em que haja relação de trabalho. Ao tratar dos sindicatos (art. 114, III, da CF), é necessário que se esteja diante do exercício da função sindical. Assim, não é a mera presença desses entes na demanda que vincula a competência da especializada.

Entretanto, é significativa a disposição do inciso VII do art. 114 da CF, visto que, em se tratando de ações que tratem dos órgãos de fiscalização das relações do trabalho, a competência será sempre da Justiça do Trabalho, visto que a única questão judicializável parece ser o questionamento das penalidades por ela impostas, o que reflete, portanto, uma competência em razão da pessoa.

O texto inicial do art. 114, I, da Constituição Federal de fato tratava como competência da Justiça do Trabalho os trabalhadores e empregadores, sendo, então, que o texto constitucional original primava pela competência *intuitu personae*. Hoje, porém, não se percebe mais essa tendência, restando-se a competência em razão da matéria.

A competência *ratione materiae* da Justiça do Trabalho está prevista no art. 114 da Constituição Federal, apesar de haver entendimentos sumulados do Tribunal Superior do Trabalho de competências próprias da Justiça do Trabalho que decorrem do texto constitucional.

Esta competência foi significativamente modificada pela Emenda Constitucional de nº 45/2004.

A principal competência da Justiça do Trabalho está prevista no primeiro inciso do art. 114 da Constituição Federal, que termina que serão julgadas pela Justiça do Trabalho “as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios”.

Num primeiro momento, é importante destacar a utilização do termo “relação de trabalho”. Conforme exposto, anteriormente à EC nº 45/2004, o texto constitucional trazia a menção de trabalhadores e empregadores, o que estabelecia o entendimento de que na Justiça do Trabalho seriam julgadas apenas as relações de emprego, ou seja, aquelas em que se poderia preencher os requisitos da subordinação, habitualidade, onerosidade, pessoalidade e alteridade. Também havia competência para julgamento de contratos de empreitada sendo o empreiteiro operário ou artífice (art. 652, a, III, da CLT) e de ações entre trabalhadores portuários e operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão de Obra (art. 652, a, V, da CLT) (SARAIVA; LINHARES, 2019, p. 93).

Com a EC nº 45/2004, as relações trabalhistas enquanto gênero foram inseridas na competência da Justiça do Trabalho, sendo assim julgadas por esse órgão ações que tratavam por exemplo de trabalho autônomo, eventual, avulso ou voluntário. É necessário ressaltar que ações que tratam de profissionais liberais são de competência da Justiça comum, conforme o entendimento da Súmula 363 do STJ.

Não está excluída da competência da Justiça do Trabalho relações trabalhistas existentes entre brasileiros e entes de direito público externo, assim compreendidos os estados estrangeiros e os organismos internacionais.

Os estados estrangeiros, conforme entendimento do STF, poderão ser processados e julgados pela Justiça do Trabalho brasileira. Porém, possuem imunidade de execução, razão pela qual a execução será feita por meio do Poder Executivo, através do Ministério da Justiça e das Relações Exteriores (SARAIVA; LINHARES, 2019, p. 100).

Sobre os organismos internacionais, a exemplo da ONU e da OIT, o TST ressalva, por meio da Orientação Jurisprudencial nº 416 da SDI 1 do TST, que, se a organização tiver imunidade absoluta de jurisdição em norma incorporada ao Brasil, a Justiça do Trabalho não será competente, salvo se houver renúncia expressa à cláusula de imunidade.

Por fim, o inciso I do art. 114 também possibilita o julgamento de ações contra a administração pública. Sobre o tema, é necessário fazer a ressalva de que, conforme o entendimento do STF, somente serão julgados pela Justiça do Trabalho os empregados públicos, assim entendidos aqueles que prestam serviços para a Administração Direta ou Indireta por meio de assinatura de CTPS.

Servidores públicos submetidos a regimes especiais criados por leis, em razão da natureza administrativa e não trabalhista da prestação de serviços, não são de competência da Justiça do Trabalho, conforme o entendimento fixado pelo STF no julgamento da ADIn nº 3.395-6.

Também não são de competência da Justiça do Trabalho, pela mesma razão, os contratos temporários da Administração Pública baseados no art. 37, IX, da CF. Reflete esse entendimento o julgamento do RExt nº 573.202/AM, ao qual foi dado repercussão geral (Tema 43).

O inciso II do art. 114 da CF insere na competência da Justiça do Trabalho as ações que envolvem greves. Assim, eventuais ações que tratem de greves e de seu exercício, como a abusividade ou a ilegalidade da greve, ou que sejam delas decorrentes, como ações possessórias, interditos proibitórios ou ações de indenização por danos causados em razão da greve, serão de competência da Justiça do Trabalho.

É necessário, porém, fazer a ressalva que ações que tratem das greves dos trabalhadores da Administração Pública não serão de competência da Justiça do Trabalho, pelos mesmos motivos pelos quais não são julgados por ela. Por sinal, é importante frisar que nem mesmo as greves dos empregados públicos devem ser julgadas na Justiça do Trabalho, conforme o recente entendimento do STF no RExt 846.854, com repercussão geral (Tema 544).

O inciso III do art. 114 da CF reconhece a competência da Justiça do Trabalho para julgar ações que tratem da representação sindical, sejam elas entre sindicato(s) e empregado(s), sindicato(s) e empregador(es) ou sindicato(s) e sindicato(s).

Insta reforçar que não se trata de competência em razão da pessoa, pois não

é a qualidade da parte ser sindicato que atrai a competência da Justiça do Trabalho, mas sim a matéria que trata de representação sindical. Com efeito, questões civis que envolvam sindicatos, como aluguéis, fornecimento de produtos ou serviços ou contratos, serão de competência da justiça comum.

Assim, só será de competência da Justiça do Trabalho a ação em que o sindicato está no exercício da sua função sindical, como em ações que discutem a existência do sindicato, a liberdade sindical ou as contribuições sindicais. Esse entendimento superou a jurisprudência anterior, consubstanciada na Súmula nº 222 do STJ e na OJ nº 290 da SDI 1 do TST, que eram no sentido contrário.

Também é competência da Justiça do Trabalho, por força do inciso IV do art. 114 da CF, o Mandado de Segurança que busque proteger direito trabalhista líquido e certo, o Habeas Corpus contra limitação da liberdade causada por autoridade trabalhista (incluindo-se o empregado ou o empregador) e o Habeas Data para acesso a dados da pessoa na condição de trabalhador serão de competência da Justiça do Trabalho.

É significativo mencionar, porém, que, em que pese tenha a competência para julgar Habeas Corpus, a Justiça do Trabalho não tem competência para julgar ações penais, conforme o entendimento do STF dado no julgamento da ADIn nº 3.684.

O art. 114, inciso V, da CF determina ser competência da Justiça do Trabalho julgar “os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista”. Assim, conforme o art. 808, a, da CLT, havendo conflito de jurisdição (leia-se, de competência) entre juízes do trabalho da mesma região, será competente para julgar o conflito o TRT dessa região. Sendo o conflito entre juízes ou TRT de regiões diferentes, a competência é do TST, por meio da Seção de Dissídios Individuais, nos termos do art. 808 da CLT combinado com o art. 3º, II, b, da Lei nº 7.701/88. A Súmula 420 do TST estabelece que juiz do trabalho não pode suscitar conflito de competência contra o TRT ao qual está subordinado.

O inciso VI do art. 114 da CF declara competente a Justiça do Trabalho para julgar ações de indenização por dano moral ou patrimonial decorrentes das relações de trabalho.

Assim, em que pese a natureza civil das ações de indenização, a competência será da Justiça do Trabalho caso o dano tenha ocorrido dentro ou em razão de uma relação trabalhista.

Estão compreendidas nesse rol as ações de indenização por dano coletivo,

atecnica chamada de dano moral coletivo ou dano extrapatrimonial coletivo, e as ações de indenização por danos causados em razão de acidentes de trabalho entre trabalhador e tomador, nos termos da Súmula 392 do TST e da Súmula Vinculante de nº 22 do STF. Lides previdenciárias ou ajuizadas pelo ou exclusivamente contra INSS não são de competência da Justiça do Trabalho (MARTINS FILHO, 2019, p. 262).

O inciso VII do art. 114 insere na competência da Justiça do Trabalho o julgamento das “ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho”, o que era, anteriormente, de competência da Justiça Federal (SARAIVA; LINHARES, 2019, p. 123).

Dessa forma, demandas como Mandado de Segurança, ação declaratória ou até execução de título oriundos dos autos de infração lavrados por auditores fiscais do trabalho, comumente em exercício nas SRTes, serão julgadas pela Justiça do Trabalho.

O art. 114, inciso VIII, da CF é, na verdade, a transposição do antigo § 3º do art. 114 da CF que havia sido incluído pela Emenda Constitucional de nº 20/1998. O texto constitucional estabelece que é competência da Justiça do Trabalho “a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir.”

Tratam-se de execuções de verbas previdenciárias decorrentes da sentença feita ou homologada pelo juiz do trabalho, que devem ser recolhidas pelo próprio juízo e encaminhadas ao INSS, evitando-se assim o desnecessário chamamento ao processo da autarquia.

Por fim, o último inciso, IX, do art. 114 da CF reconhece que também poderão ser de competência da Justiça do Trabalho “outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho”.

É com base nesse último inciso que o legislador infraconstitucional, a jurisprudência e a doutrina vêm reconhecendo outros tipos de demandas de competência da Justiça do Trabalho.

Por exemplo, é de competência da Justiça do Trabalho as ações que envolvam o cadastramento do empregado no PIS/PASEP, em especial quando o empregador deixa de fazer o devido cadastramento do empregado no programa, nos termos da Súmula 300. Para o PASEP, a competência depende do empregado público ser celetista (SARAIVA; LINHARES, 2019, p. 127).

Também são de competência da Justiça do Trabalho as lides que tratam da não concessão das guias de seguro-desemprego pelo empregador, inclusive para o pagamento da indenização substitutiva ao qual o trabalhador tem direito, conforme a Súmula 389 do TST.

Ações que tratam de quadro de carreira também são de competência da Justiça do Trabalho, nos termos da Súmula 19 do TST, assim como também são as ações que discutam o descumprimento de normas trabalhistas referentes à segurança, à higiene e à saúde dos trabalhadores, conforme a Súmula 736 do Supremo Tribunal Federal.

A doutrina vem reiteradamente lembrando que a competência para julgar servidores de cartórios extrajudiciais também é da Justiça do Trabalho (SARAIVA; LINHARES, 2019, p. 130-131).

Por fim, é cabível lembrar a nova competência da Justiça do Trabalho para julgar as ações de homologação de acordo extrajudicial inserida na CLT por meio da Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017, conforme o art. 652, IV, f, da CLT, com procedimento previsto nos arts. 855-B a 855-E da CLT.

A CLT prediz no art. 651 a competência territorial no Direito Processual do Trabalho, definindo a regra geral em seu caput e as exceções em seus três incisos.

O art. 651 da CLT, caput, prevê a regra geral para escolha da competência em razão do território da Justiça do Trabalho, definindo que a vara de julgamento de reclamação de cunho trabalhista é aquela em que o empregado de fato realizou os serviços da relação trabalhista. Ou seja, o empregado reclamante de direitos trabalhistas deve ajuizar ação na vara de trabalho do município em que exerceu as atividades laborativas.

Deve-se destacar também que, conforme o caput desse artigo, ainda que o empregado seja contratado em outro recinto, mesmo que estrangeiro, não fica obstado o local de ajuizamento da ação nos termos supramencionados do artigo.

Quanto às exceções do artigo 651 da CLT, o parágrafo primeiro destaca a figura do visitante ou agente comercial, isto é, do empregado que presta serviços em variados locais enquanto o empregador é permanente, como no caso dos motoristas e representantes comerciais.

É exceção porque fica impossibilitado aplicar a regra geral aos locais de prestações de serviços que são simultaneamente fixas e transitórias. Assim, foi definido legislativamente que deve o viajante propor ação no local da unidade do

empregador a que aquele se subordina pela prestação de serviços. Não existindo esse lugar, a ação deve ser ajuizada na vara do local de domicílio do trabalhador ou, na hipótese de esta não existir, vigora a do local mais próximo desse domicílio. No entanto, considerando o esforço de organização da Justiça do Trabalho em determinar varas bem definidas a todos os municípios, se torna diminuída essa possibilidade.

Deve-se ressaltar ainda que o legislador aponta no primeiro parágrafo do art. 651 da CLT o termo subordinação, afastando o do local de contratação nessa hipótese. A contratação é indício de subordinação, no entanto, essa é abundantemente determinada pelo local de onde emanam as regras, instruções e determinações, por exemplo. Indicativo de que o local é o de subordinação é considerar o lugar de pagamento do trabalhador.

A hipótese do empregado que presta serviço em unidade estrangeira de empregador é a segunda exceção prevista. São três os requisitos para que se ajuíze ação no Brasil: o empregado ter nacionalidade brasileira, o empregador possuir filial, sede ou agência ou representação no Brasil, e ausência de convenção que determine proibição para imputar ação no Brasil.

Destarte, o art. 651, §2º da CLT não definiu qual(is) o(s) local(is) determinado(s) para se ajuizar ação do ramo trabalhista. De acordo com a preferência do trabalhador e havendo mais de uma possibilidade, a doutrina aponta três possíveis locais competentes, quais sejam, o local de contratação, se ocorreu no Brasil, o do domicílio do empregado, caso o tenha no Brasil, e o local da unidade do empregador no Brasil.

A terceira exceção referente ao local do ajuizamento da reclamação trabalhista se encontra no parágrafo terceiro do artigo 651 da CLT, que é a hipótese em que o empregador desenvolve trabalhos fora do local estabelecido no contrato.

Relativo à interpretação desse parágrafo, uma parte da doutrina defende que se trata de empregador itinerante, isto é, aquele que se desloca de um local para outro, definitiva ou momentaneamente, se instalando em cada lugar. Exemplo são as feiras móveis e os circos (LIMA, 2017).

Outra maior parte doutrinária acredita em uma interpretação mais extensa do parágrafo, induzindo-o também aos casos nos quais o empregado é contratado para realizar serviços em locais diferentes ao da contratação. O TST segue, aparentemente, o mesmo entendimento (LIMA, 2017). Porém, deve-se atentar ao fato desta hipótese incluir diversas modificações do local em que o empregado presta

serviço. Uma simples modificação de lugar não deve, portanto, rechaçar a regra geral do caput do art. 651 da CLT.

Nesses casos, é facultado ao empregado que escolha em qual local, desde que efetivamente tenha prestado serviço ou em que tenha sido contratado, deve ajuizar ação trabalhista.

## 2.4 O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Apesar de não exercer a jurisdição propriamente dita, o Ministério Público é tido pela Constituição Federal como “essencial à função jurisdicional do Estado” (art. 127 da CF), razão pela qual é permanente, sendo sua função defender a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis.

Schiavi (2019, p. 214) ao analisar a história do Ministério Público no Brasil, reconhece que não há uniformidade doutrinária sobre a origem, se egípcia ou francesa, mas apresenta que o termo “ministério público” já era encontrado em textos romanos clássicos, e que essa nomenclatura foi reforçada na França, em forma de *ministère public*.

Também é francesa a nomenclatura comumente utilizada de *parquet*, cujo significado é assoalho, proveniente do fato de que, à época do Ministério Público francês como “a mão do rei” (*les gens du roi*), seus agentes trabalhavam sobre o assoalho da sala de audiência, e não sobre o estrado, sendo, assim, a magistratura “em pé”, distante da magistratura “sentada” (LEITE, 2017, p. 202).

O termo Ministério Público é utilizado no Brasil no art. 18 do Regimento das Relações do Império, de 02 de maio de 1847, e perpassou pelas Constituições brasileiras, por vezes como órgãos do Poder Judiciário, outras como órgãos do Poder Executivo (LEITE, 2017, p. 203).

O Ministério Público do Trabalho, em específico, já estava previsto na Consolidação das Leis do Trabalho em 1943, em que pese a leitura feita por Cairo Júnior (2016, p. 124) no sentido de que o referido órgão tenha sido criado pela Lei nº 1.341/1951, que criou o Ministério Público da União.

Em contrapartida, Saraiva e Linhares (2019, p. 170) ligam o início do Ministério Público do Trabalho à criação do Conselho Nacional do Trabalho – CNT, vinculado ao Ministério da Agricultura, por meio do Decreto nº 16.027/1923, em razão da institucionalização de Procuradores pareceristas. Em 1930, com a criação do

Ministério do Trabalho, tais Procuradores foram transferidos, em conjunto com a CNT, ao novo ministério criado por Vargas.

Com os Decretos nº 1.236 e 1.237/1939, foi definida de fato a Procuradoria do Trabalho, a atuar nas recentemente criadas instâncias superiores das Juntas de Conciliação e Julgamento, à época os Conselhos Regionais do Trabalho e o Conselho Nacional do Trabalho. A nomenclatura foi modificada de Procuradoria do Trabalho para Procuradoria da Justiça do Trabalho por meio do Decreto nº 2.852/1940. Com a CLT, três anos depois, foi utilizada a nomenclatura Ministério Público do Trabalho, ao que o Título IX da CLT se dedica.

As previsões dispostas na CLT, estabelecidas nos arts. 736 a 754, hoje revogados tacitamente, vinculavam o Ministério Público na Justiça do Trabalho, como era comumente referido à época, ao Poder Executivo, assim como eram todas as divisões do Ministério Público. A Constituição de 1967 também manteve o Ministério Público como órgão do Poder Executivo, o que somente foi modificado pela Constituição de 1988, quando se tornou independente dos três poderes.

Desde sua concepção, o Ministério Público do Trabalho foi integrado ao Ministério Público da União, o que foi confirmado pela Constituição Federal em seu art. 128, I, c. Em razão de tal fato, a Lei Complementar de nº 75/93, que trata especificamente do Ministério Público da União, organiza e normatiza o Ministério Público do Trabalho em seus arts. 83 a 115.

Enquanto Ministério Público, o MPT tem os mesmos princípios constitucionais que os demais ramos, quais sejam, a unidade, a indivisibilidade e a independência funcional, nos termos do art. 127, § 1º da Constituição Federal. Deve-se seguir ainda o princípio do promotor (no caso, procurador) natural.

O Ministério Público do Trabalho é chefiado pelo Procurador-Geral do Trabalho, que é indicado pelo Procurador-Geral da República para atuar especialmente no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho.

O ingresso na carreira do MPT se dá por meio de concurso público nacional de provas e títulos, contando, em geral, com 5 fases: prova objetiva, prova discursiva, prova prática (que normalmente envolve a produção de petição inicial de Ação Civil Pública), prova oral e prova de títulos.

A entrada na carreira é pelo cargo de Procurador do Trabalho, sendo efetivos a partir da posse (SCHIAVI, 2019, p. 216), não havendo membros substitutos, em razão do baixo quantitativo, nem Promotores do Trabalho, considerando o MPT ser

um órgão do Ministério Público da União, composto apenas por Procuradores.

O avanço na carreira acontece por promoção para o cargo de Procurador Regional do Trabalho, com atuação juntos aos TRTs, e então ao cargo de Subprocurador-Geral do Trabalho, com atuação junto ao TST e às Câmaras de Coordenação e Revisão do MPT (LEITE, 2017, p. 210).

Enquanto órgão, o MPT é dividido na Procuradoria Geral do Trabalho, sede localizada em Brasília, e em Procuradorias Regionais do Trabalho, em 24 (vinte e quatro) regiões para a equiparação das regiões de TRT. As sedes das PRTs são as mesmas dos TRTs. Em municípios maiores, pode haver a instituição de Procuradorias do Trabalho no Município – PTMs, para melhor organização do exercício das atribuições ministeriais.

Os Procuradores do Trabalho, em quaisquer dos níveis da carreira, têm as mesmas garantias e vedações dos juízes do trabalho (SCHIAVI, 2019, p. 216-217). Possuem ainda prerrogativas institucionais e processuais previstas na Lei Complementar nº 75/93, tais quais de sentar-se no mesmo plano e à direita dos magistrados, porte de arma, carteira de identidade especial, foro de prerrogativa por função e intimação pessoal.

A atuação do Ministério Público do Trabalho se dá de duas formas. A atuação judicial, nos termos do art. 83 da Lei Complementar nº 75/93, ocorre enquanto agente, parte ou *dominus litis*, ao propor ação civil pública, ação anulatória, ação civil coletiva, mandado de injunção, dissídio coletivo ou recursos, ou enquanto interveniente ou *custos legis*, nas causas em que precisa participar como parecerista ou fiscal da ordem jurídica em ações com parte menor, indígena ou incapaz (MARTINS FILHO, 2019, p. 246).

Por outro lado, a atuação extrajudicial, conforme o art. 84 da Lei Complementar 75/93, envolve a investigação civil da ocorrência de ilícitos trabalhistas, com o objetivo de coibir ou cessar práticas antijurídicas e possibilitar a atuação judicial enquanto parte.

A atuação extrajudicial do MPT se dá eminentemente por meio da instauração de Inquérito Civil, procedimento investigativo de natureza administrativa cujo objetivo principal é juntar provas da ocorrência de atos ilícitos de forma a ensejar na propositura de Termo de Ajuste de Conduta ou no ajuizamento de Ação Civil Pública ou Coletiva.

Ao tomar conhecimento de fatos que são ou aparentam ser ilícitos, seja ex

*officio* ou por representação da sociedade, o membro do MPT registrará Notícia de Fato que, após a apreciação prévia, poderá ser convertido em Procedimento Preparatório, quando se entende necessária a instrução para que se confirme a necessidade de investigação mais profunda, ou Inquérito Civil, quando se busca identificar a verdade dos fatos, por meio de provas utilizáveis judicialmente.

Dentre os atos praticados no bojo da investigação civil estão a expedição de recomendação, de convites de comparecimento, de notificações e requisições, além da propositura de Termo de Ajuste de Conduta. Este termo, comumente chamado de TAC, reflete um método compositivo por meio do qual o assinante, chamado de ajustante, se compromete perante o Ministério Público a cumprir as regras descritas no termo, o que será verificado por meio de Procedimento Administrativo posterior instaurado com este fim.

Em geral, a assinatura do TAC gera o encerramento das investigações sem a propositura de ação judicial, mas este efeito é discricionariedade do membro. A assinatura do TAC não reflete na assunção de culpa ou no reconhecimento de que atos ilícitos foram praticados, mas sim no compromisso de que os atos ilícitos de se busca coibir não serão praticados. Na maioria das vezes, o TAC tem cláusula com pena específica em caso de descumprimento do ajuste, sendo que o termo é título executivo extrajudicial conforme o art. 876 da CLT.

Apesar de normalmente ser firmado perante o Ministério Público do Trabalho, o art. 5º, § 6º, da Lei nº 7.347/1985, chamada de Lei da Ação Civil Pública, reconhece a existência de outros legitimados.

O inquérito civil, enquanto procedimento que busca angariar provas e formar o convencimento do Procurador para eventual ajuizamento de ação, é facultativo, sendo que, se a representação já está acompanhada de provas suficientes, o IC é dispensado, podendo o membro do MPT ajuizar ação sem a instauração de procedimento prévio (LEITE, 2017, p. 218).

Por ser unilateral, facultativo, inquisitorial e investigatório, não é necessário o contraditório no Inquérito Civil, sendo que, em eventual ação ajuizada, será garantido tal contraditório. Entretanto, para Schiavi (2019, p. 223) relata a existência de discussão doutrinária e jurisprudencial sobre a aplicação do contraditório no IC, apesar de se filiar à corrente que defende a sua desnecessidade. Romar (2019, p. 68) aponta que esse também é o entendimento majoritário do TST.

Enquanto prova, o IC não tem valor absoluto em juízo, mas apenas relativo,

sendo confrontado pelas demais provas constantes no bojo dos autos (ROMAR, 2019, p. 68).

O Inquérito Civil está previsto na Constituição, em seu art. 129, III, e a legitimidade do MPT em instaurá-lo está consubstanciada no art. 8º, § 1º, da Lei da Ação Civil Pública, combinado com o art. 84, II, da Lei Complementar nº 75/1993. Estando o Procurador do Trabalho convencido da inexistência de irregularidades, o Inquérito Civil será arquivado (art. 9º da Lei da Ação Civil Pública).

Outra atuação significativa do Ministério Público do Trabalho se dá por meio das Coordenadorias Temáticas, como uma forma de articulação interna de desenvolvimento de estratégias de atuação para atendimento às metas prioritárias escolhidas pelo Colégio de Procuradores do Trabalho com base em matérias de proteção essencial.

Atualmente, são coordenadorias: COORDINFÂNCIA – Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente; CONAETE – Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo; COORDIGUALDADE – Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho; CONAFRET – Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho; CONAP – Coordenadoria Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas na Administração Pública; CODEMAT – Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho; CONATPA – Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário; e CONALIS – Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical. À exceção da primeira, criada em 2000 e da última, criada em 2009, as coordenadorias foram instituídas por Portaria do Procurador-Geral do Trabalho em 2002 e 2003.

Por fim, Saraiva e Linhares (2019, p. 179-182) reconhecem que a ampliação da competência da Justiça do Trabalho pela Emenda Constitucional nº 45/2004 também afetou as atribuições do Ministério Público do Trabalho, ao inserir, dentro de sua atuação, a participação em ações sobre greves (art. 114, II, da CF) e em mandados de segurança (art. 114, IV, da CF), a atribuição para ajuizar Ação Civil Pública com o objetivo de pleitear a indenização por dano coletivo por irregularidades trabalhistas que atinjam direitos coletivos (art. 114, VI, da CF) e a possibilidade do ajuizamento de dissídio coletivo em se tratando de greve em atividade essencial com possibilidade de lesão ao interesse público (art. 114, § 3º da CF).

### **3 A TEORIA GERAL E A PRINCIPIOLOGIA DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO BRASILEIRO**

O direito processual do trabalho, enquanto ramo que compõe o chamado direito processual, possui uma posição específica dentro do direito brasileiro, em razão de sua forma de comunicação e criação, interpretação, principiologia e vigência.

Essa posição específica parte de determinada particularidade do direito processual trabalhista que o distingue significativamente dos demais ramos processuais: a idade da sua legislação base.

Inegavelmente, o ramo do direito processual mais bem atualizado é o Direito Processual Civil, visto que todo o arcabouço processual civil foi renovado com o Código de 2015.

Por outro lado, o Direito Processual do Trabalho está, na prática, quase exclusivamente previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943, a partir do art. 643. Em que pese a existência de outras normas próprias do processo do trabalho, a exemplo da Lei nº 5.584/70, da Lei nº 7.701/88 e do Decreto-lei nº 779/69, as principais disposições sobre o Direito Processual do Trabalho ainda estão na CLT.

Ou seja, trata-se de um modelo processual, portanto uma ritualística, que foi idealizada há quase oitenta anos. As modificações do direito, sejam elas constitucionais, legais ou até mesmo jurisprudenciais ou hermenêuticas, as modificações sociais, as modificações nos costumes fazem com que o texto celetista reflita num processo em muitas partes dissonante com a realidade atual da jurisdição.

Com efeito, até mesmo barreiras linguísticas são criadas, considerando-se a mutação da língua portuguesa desde a promulgação da CLT.

Ainda que diversas as modificações subsequentes da CLT, incluindo a Reforma Trabalhista de 2017, o texto ainda se mantém em grande parte, tornando, por essa razão, algumas disposições com aplicabilidade reduzida ou até integralmente inaplicáveis.

É em razão de tal fato que o Direito Processual do Trabalho exige, de forma muito mais contundente, a utilização de interpretação, de fontes e até do empréstimo, por aplicação subsidiária, de normas do direito processual comum.

Primeiramente, em se tratando da interpretação, Bernardo Gonçalves Fernandes (2014) aponta que hermenêutica trata de tentativa de compreender ou mesmo elucidar obscuridades, ou seja, busca-se clarificar um rol de teorias dirigidas

a interpretar algo.

De forma mais específica, a hermenêutica jurídica intenta conduzir o jurista na interpretação legislativa, nos termos da *mens legis*, também denominada de *voluntas legis*, ou seja, a vontade da lei provém do juízo comum do povo, que é a *Volksgeist*, e a *voluntas legislatoris* ou *mens legislatoris*, que se trata do conhecimento do pensamento daquele que legisla no momento da criação da lei. (LEITE, 2017)

Nesse interim, Fernandes (2014) destaca que emergiram diversas formas de interpretação jurídica, tais como a gramatical ou literal, a lógica, a histórico-evolutiva e sociológica, a sistemática, a teleológica a axiológica e a congruente com a Constituição. Essas são as mais se sobressaem nesse meio.

Segundo Leite (2017), a chamada interpretação gramatical literal, denominada também de semântica ou filológica, mantém seu fundamento no estudo do texto da lei a partir da gramática ou linguística da escrita. Realizada em sincronia com técnicas diversas, sua interpretação pode se tornar mais extensa, de modo a expandir os efeitos da lei para além de sua escrita; mais restritiva, que é quando se limita ou omite parcela do texto da norma; ou ainda pode ser feita de forma ab-rogante, na hipótese do texto da lei conflitar com outra norma, considerada superior na escala hierárquica. (FERNANDES, 2014)

Quando se interpreta de modo a averiguar o sentido e alcance da espécie de norma, fazendo uso do raciocínio lógico, pode-se dizer que incide a interpretação lógica do texto legal.

A interpretação sistemática, também chamada de orgânica por Martins Filho (2019, p. 282), por outro lado, compreende a norma a partir de incorporação no ordenamento jurídico, considerando-se os preceitos de temporalidade, harmonia, hierarquia e especialidade.

Quando a compreensão da norma se orienta por situações que antecedem a criação da desta, como debates entre os membros do Poder Legislativo, o contexto hodierno da sociedade para determinar o objetivo ou sentido principal da norma, fala-se em interpretação histórico-evolutiva ou sociológica.

Quanto à interpretação da lei feita a partir da análise dos fins a que se destina, trata-se da interpretação teleológica ou finalista, enquanto que a interpretação axiológica cuida do sentido valorativo que recaiu sobre as normas no momento que o órgão responsável a criou.

Martins Filho (2019, p. 283) reconhece ainda a interpretação comparativa ou

internacional, que verifica a comunicação entre as normas processuais trabalhistas brasileiras com a experiência internacional, e a interpretação psicológica ou conciliatória, que é focar na norma com um viés de composição do conflito e pacificação social.

Por último, a interpretação que é conforme a Constituição inspeciona a norma diante das restrições e atribuições estabelecida pela Carta Magna, isto é, instrumentalizando a norma para efetivar o estipulado pela Constituição Federal.

Enquanto disciplina do direito brasileiro, então, as normas processuais trabalhistas podem sofrer, e efetivamente sofrem, todas as diversas formas de interpretação, afastando-se inteiramente o ultrapassado brocardo *in claris cessat interpretatio*.

Isso ocorre, conforme descrito anteriormente, em razão da necessidade de se manter um texto legal arcaico funcional.

Quanto às fontes do direito processo do trabalho, é reconhecido que as fontes máximas são a Constituição Federal, em especial os artigos 111 a 116, a CLT, eminentemente por meio dos artigos 643 e seguintes, a Lei nº 5.584/70, a Lei nº 7.701/88 e o Decreto-lei nº 779/69.

Ao tratar de outras fontes aplicáveis ao Direito Processual do Trabalho, por outro lado, a doutrina tem optado em adotar critérios de classificação como forma de identificação das diferentes fontes do processo trabalhista.

Utilizando a classificação adotada por Sérgio Pinto Martins (2019, p. 74-75), as fontes do direito processual do trabalho podem ser formais ou materiais, autônomas ou heterônomas, voluntárias ou interpretativas (ou imperativas), ou estatais, extraestatais ou profissionais.

São fontes formais aquelas que efetivamente criam o direito, positivando-o, na medida em que exterioriza a norma de uma forma pré-estabelecida. São fontes formais do Direito Processual do Trabalho a Constituição Federal, as leis, os costumes. Por outro lado, são fontes materiais “o complexo de fatores que ocasionam o surgimento de normas, compreendendo fatos e valores” (MARTINS, 2019, p. 74), ou seja, fatores reais que efetivamente influenciam na produção de normas, incluindo-se fatores sociais, psicológicos, econômicos ou históricos, por exemplo.

São fontes autônomas do processo do trabalho aquelas elaboradas pelos próprios interessados, como o regulamento empresarial bilateral e o costume. São fontes heterônomas as que são impostas por um terceiro, como os decretos, a

sentença normativa, o regulamento empresarial unilateral ou a própria legislação e a Constituição.

São fontes voluntárias aquelas que dependem da vontade dos interessados, como a convenção e o acordo coletivos. São fontes interpretativas ou imperativas aquelas impostas coercitivamente às partes, como a lei, as portarias e a sentença normativa.

Por fim, são fontes estatais aquelas que emanam do Estado, como a jurisprudência, além das leis. São fontes extraestatais aquelas que não partem nem do Estado nem das próprias partes, como a doutrina. E as fontes profissionais partem dos trabalhadores e empregadores interessados, como o contrato de trabalho e a convenção e o acordo coletivos.

Quanto à vigência da norma processual trabalhista, a própria Consolidação das Leis do Trabalho se ocupou de estabelecer o sistema de vigência, em especial no caso da entrega em vigor de novas normas, nos arts. 912 e 915, de aplicação por analogia.

Quando se fala em vigência da norma processual trabalhista, é de se lembrar três princípios cujas aplicações remetem diretamente ao tema: primeiramente, há o princípio da irretroatividade da lei. Em segundo, há o princípio da vigência imediata da lei aos processos em curso. Por fim, há o princípio da impossibilidade de renovação das fases processuais já ultrapassadas pela preclusão, também chamada de teoria do isolamento dos atos processuais já praticados, em defesa do ato jurídico perfeito.

Assim, a regra da vigência da nova norma processual do trabalho é de impossibilidade retroatividade, mas de aplicação imediata a todos os processos que estavam em andamento, sendo que, a partir da entrada em vigor de nova norma processual trabalhista, todos os atos a serem praticados deverão ser feitos conforme o novo modelo imposto. Por outro lado, atos já praticados ou já iniciados, como, por exemplo, o início da contagem de um prazo, serão finalizados e mantidos da forma como estão.

Essa compreensão foi posta à prova prática significativa em dois momentos em que houve significativa mudança na sistemática processualista do trabalho.

Em primeiro lugar houve a mudança causada pela Emenda Constitucional de nº 45/2004, conhecida como reforma do judiciário, que ampliou significativamente a competência da Justiça do Trabalho, conforme visto anteriormente.

Ao entrar em vigor, o novo texto constitucional transportou à competência da

Justiça do Trabalho matérias que anteriormente eram da Justiça Federal e da Justiça Estadual.

Inicialmente, parte da doutrina, ainda hoje acompanhada por Schiavi (2019, p. 187-188), entendeu que as ações em andamento, qualquer que fosse a fase processual em que estivessem, deveriam ser imediatamente remetidas à Justiça do Trabalho, sendo, portanto, uma exceção ao princípio do *perpetuatio jurisdictionis* presente no Código de Processo Civil.

Esse entendimento era impulsionado pelo entendimento de se tratar de um critério de competência absoluta, o que é um pressuposto processual de validade, que, se não respeitado, faz com que todos os atos praticados após a mudança serem nulos.

À época desse posicionamento, a doutrina buscou dar subsídio ao entendimento por meio da Súmula 10 do Superior Tribunal de Justiça, cuja redação atualizada à linguagem hodierna descreve que, uma vez criada uma vara do trabalho com competência para as causas de um local que, pela inexistência prévia de vara do trabalho, era atribuída jurisdição trabalhista ao juiz estadual (conforme o art. 112 da Constituição Federal), cessa a competência da justiça comum, devem os autos serem remetidos à nova vara imediatamente, ainda que o processo já estivesse em fase de execução.

Apesar desse entendimento, a doutrina e os tribunais decidiram por adotar outra solução. Somente seriam remetidos à Justiça do Trabalho os processos pendentes de julgamento. As ações já em execução seriam mantidas no juízo de julgamento, para o devido e adequado cumprimento de sentença, assim como a decisão a ser recorrida teria que ser revista pelo Tribunal que a criou.

Esse foi o posicionamento adotado pela jurisprudência. Foi fixado pelo Superior Tribunal de Justiça por meio da Súmula 367, cuja redação dispõe que “a competência estabelecida pela EC n. 45/2004 não alcança os processos já sentenciados”. Esse também foi o entendimento do Supremo Tribunal Federal, que fixou esse posicionamento por meio da Súmula Vinculante nº 22, que descreve como competência da Justiça do Trabalho ações “decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que ainda não possuíam sentença de mérito em primeiro grau quando da promulgação da Emenda Constitucional nº 45/04.”

O segundo caso significativo e mais recente sobre a vigência de novas normas

processuais trabalhistas ocorreu em razão da Reforma Trabalhista causada pela Lei nº 13.467/2017.

A Instrução Normativa de nº 41/2018 do TST dispõe, em seu art. 1º, que as novas normas processuais trazidas pela reforma seriam aplicadas, de forma imediata, a todos os processos em andamento a partir do dia 11 de novembro de 2017, que seria a data em que finalizaria a *vacatio legis* de cento e vinte dias prevista no art. 6º da Lei da Reforma.

Ao fim, o mesmo art. 1º da IN nº 41/2018 estabelece que as novas disposições processuais trabalhistas não alcançaram “situações pretéritas iniciadas ou consolidadas sob a égide da lei revogada.”

Por outro lado, Schiavi (2019, p. 186) excepciona as novas regras de honorários de sucumbência, custas processuais e responsabilidade por honorários periciais, por entender que estas novas disposições só poderiam ser aplicadas a processos iniciados após a entrada em vigor do novo texto celetista, isto é, 11 de novembro de 2017.

Esse posicionamento foi desenvolvido em razão do entendimento de que essas novas normas “provocam significativas mudanças nos [sic] sistema processual trabalhista e podem provocar um grande prejuízo às partes, além de provocar grande insegurança jurídica, pois à época da propositura da ação, não era possível antever que a Lei seria alterada.”

Esse posicionamento foi corroborado pelo Enunciado nº 98 da II Jornada de Direito Material da ANAMATRA - Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, e pelo art. 6º da IN nº 41/2018 do TST. Ressalte-se, porém, que as duas normativas fazem referência apenas aos honorários advocatícios sucumbenciais.

Tratadas as questões básicas da teoria geral do processo do trabalho, resta a análise da sua autonomia e dos seus princípios.

### 3.1 A AUTONOMIA DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO E SUA COMUNICAÇÃO COM O DIREITO PROCESSUAL CIVIL E COMUM

Muitos doutrinadores têm discutido a autonomia do Direito Processual do Trabalho enquanto ramo específico do direito. Essa discussão teórica tem originado duas teorias: a unitária/monista, que entende haver apenas um direito processual brasileiro, não sendo o processo do trabalho autônomo, mas sim uma espécie de

repartição do Direito Processual Civil, e a dualista, que vislumbra a separação do Direito Processual do Trabalho como autônomo das normas gerais de processo, que compreendem a teoria geral do processo.

Apesar da discussão ser recente, a parte majoritária da doutrina especializada no tema defende a teoria dualista, tornando a teoria monista como uma corrente minoritária.

Na concepção de Schiavi (2019), pode-se entender o Direito Processual do Trabalho como ramo autônomo por apresentar principiologia característica da área, conteúdo normativo ou institutos processuais próprios, e amplo objeto de estudo enquanto ciência.

Cairo Júnior (2016), ainda que adepto à teoria monista, menciona ser a teoria dualista predominante, por diversos motivos, dentre eles: o pleno funcionamento e reconhecimento legal de uma Justiça do Trabalho, confirmando a autonomia judicial da área, independência teórica/didática pela existência de inúmeros cursos, estudos específicos na área, produção de livros, artigos, trabalhos acadêmicos em geral, além de, ordenamento legal pertencente ao crivo trabalhista, tanto de direito material quanto de direito processual.

A bem da verdade, os motivos elencados são válidos. A existência de princípios processuais trabalhistas próprios é demonstrada por princípios como o da celeridade em razão do crédito, da informalidade e da singularidade e da irrecorribilidade imediata das decisões interlocutórias. São exemplos de institutos peculiares o Inquérito Judicial para Apuração de Falta Grave e o Dissídio Coletivo, ações próprias do direito processual do trabalho. Por fim, a vasta gama de estudos do Direito Processual do Trabalho é muito observável na quantidade de obras que tratam especificamente da matéria.

Assim, justifica-se a autonomia do direito processual do trabalho. Todavia, não se pode negar que há influência do direito processual comum sobre o direito processual do trabalho.

Tanto o conteúdo doutrinário como o jurisprudencial na resolução de problemáticas têm reconhecido frequentemente a aplicação dos dispositivos processuais comuns – reitera-se que, na maioria das vezes, são normas oriundas do Código Processual Civil, dada a sua aproximação com o formato do Direito Processual do Trabalho - por meio do princípio da subsidiariedade.

Ora, ao prevenir eventual necessidade, tal princípio é reconhecido na própria

Consolidação das Leis Trabalhistas em seu art. 769, prevendo que nos casos fáticos apresentados à Justiça do Trabalho poderão ser aplicadas as regras previstas pelo ordenamento processual comum.

O dispositivo legal para tal aplicação propõe duas exigências, que são: omissão do processo do trabalho em relação ao tema, sendo este previsto pelo processo comum, e deve ser a norma processual comum compatível com o processo do trabalho.

Diferentemente do que alguns autores acreditam, é necessário omissão e compatibilidade para a implantação de determinados institutos do processo comum no processo do trabalho, e não somente intenção das partes ou ainda do magistrado.

No ponto de vista de autores como Leite (2017), tal medida contida no art. 769 da Consolidação das Leis Trabalhistas funciona como, em seu dizer, numa “cláusula de contenção”, cujo objeto é obstar a aplicação indiscriminada do texto legal previsto pelo Código de Processo Civil, já que só deve ocorrer de forma subsidiária.

O requisito da compatibilidade está diretamente ligado ao respeito a princípios inerentes ao direito processual trabalhista, tais como celeridade em razão do crédito de natureza alimentar, proteção mitigada ao trabalhador, simplicidade, informalidade, entre outros.

Ou seja, qualquer norma processual comum que se tenha interesse de aplicar no Processo do Trabalho deve coadunar com o sistema processual trabalhista.

Quanto à omissão, também chamada de lacuna, a doutrina especializada reconheceu que a interpretação do termo não deve se limitar à literalidade do termo. Em razão desse fato, foram criadas três acepções diferentes para omissão: omissão normativa, omissão axiológica e omissão ontológica.

No tocante à omissão, o assunto deve, portanto, ser observado a partir de diferentes perspectivas. Anteriormente, o tema era entendido unicamente como determinado “vácuo” da previsão legal processual em relação ao instituto adequado a ser utilizado em casos concretos específicos.

Com os avanços sociais e jurídicos que dia após dia vêm se concretizando, as lides têm merecido progressivamente uma maior atenção das autoridades, dando origem a não somente esta, mas a outras formas de omissão, que podem ser intituladas de lacunas.

A doutrina classifica em três as espécies de lacunas: axiológica, ontológica e normativa. Conforme entendimento de Diniz (2001), a lacuna axiológica é aquela que,

apesar de manter os requisitos de validade legal, traz soluções injustas ao caso concreto. A ontológica deriva da norma que, embora vigente, encontra-se inservível por não coadunar o contexto da sua criação com o contexto da sua aplicação, ou seja, em determinado momento, passou a perder a ingerência em relação aos casos concretos por motivos sociais, políticos ou econômicos. De forma bastante simples, a norma está desatualizada. Por último, mas não menos importante, é denominado lacuna normativa o vácuo de norma legal que trate da questão processual em específico.

Ora, em relação à aceitação destas lacunas, alguns mestres no assunto são assíduos da vertente restritiva, isso implica dizer que, para estes, não há que se falar na existência das lacunas axiológica e ontológica, cabendo para a aplicação do texto normativo do processo civil ao processo do trabalho somente a lacuna normativa.

Um dos motivos para o descrédito dado à tripartição de lacunas pelos representantes desta vertente é que um dos efeitos seria uma espécie de “civiltização” ao processo do trabalho, além do mais, seria aberto aos magistrados o poder de decisão acerca de quais institutos deveriam ser inclusos nessas lacunas, causando certa insegurança jurídica.

Em contraposição a este entendimento, a doutrina majoritária bem recebe as formas de lacunas, posto que por meio das mesmas seria possível modernizar e maximizar o uso do processo do trabalho sem a alteração do teor normativo, preservando assim princípios como o da economia processual e efetividade da seara trabalhista.

Também corrobora com a aplicação subsidiária das normas do Código de Processo Civil no Processo do Trabalho em razão do art. 15 do CPC/15.

Marinoni, Arenhart e Mitidiero (2017) bem observam o conteúdo do art. 15 do Código de Processo Civil. Como denominam, o texto da lei prevê a “transsetorialidade” do CPC/15, posto que aplicar-se-á subsidiariamente e supletivamente as normas ali previstas em caso de ausência de normas que regulem os processos das demais searas.

Fato é que, sempre que houver omissão e compatibilidade, aplicar-se-á o processo comum ao processo do trabalho, posto que assim determina o art. 15 do CPC/15 e o art. 769 da CLT.

É indiscutível a crescente familiaridade existente entre esses dois polos processuais. Nessa mesma linha de pensamento está Schiavi (2019) pois deixa claro

sua convicção de que Direito Processual do Trabalho e Direito Processual Civil são ramos adjacentes.

A comunicação entre o direito processual do trabalho e o direito processual civil não é exclusividade do CPC/2015. Essa ligação já era observada antes, e o direito processual civil sempre foi fonte legítima de inspiração para o direito processual do trabalho.

Exemplos dessa inspiração são a admissão de recursos de revista repetitivos, nos termos do CPC, a utilização das definições de suspeição e impedimento do direito processual civil, a ordem preferencial de indicação de bens a serem penhorados, e até a admissão de procedimentos completos como a Ação Rescisória, cujo processamento se dá nos termos da legislação processual civil.

Porém, convém destacar que essa comunicação não é apenas do processo civil para o processo do trabalho. É possível observar que o direito processual do trabalho também já inspirou a utilização pelo direito processual civil de institutos que anteriormente eram próprios da sistemática trabalhista.

O caminho inverso, ou seja, a utilização das normas e dos procedimentos processuais trabalhistas pelo Direito Processual Civil, também pode ser observado em alguns momentos, o que corrobora ainda mais com a teoria de que a comunicação entre os dois ramos é real.

Por exemplo, a utilização da penhora online, atualmente conhecida como BACENJud, surgiu inicialmente na Justiça do Trabalho, por meio de convênio realizado entre o TST e Banco Central do Brasil em maio de 2002.

A experiência no processo do trabalho foi tão positiva que foi importada pela execução civil por meio da Lei nº 11.382/2006, sendo reconhecida também no CPC/15 no art. 854.

Também se percebeu um aproveitamento da experiência do Direito Processual do Trabalho pelo Direito Processual Civil no art. 1.015 do CPC/15. O referido artigo estabelece um rol de decisões interlocutórias que podem ser atacadas de imediato por meio de Agravo de Instrumento.

Conforme já explicitado, no Direito Processual do Trabalho vigora o princípio da irrecorribilidade imediata das decisões interlocutórias, por força do art. 893, §1º, da CLT. O TST reconhece apenas três exceções a este princípio, previstas na súmula nº 214.

Apesar de não ter adotado medida tão rígida quanto o impedimento geral da

recorribilidade imediata das decisões interlocutórias, o rol do art. 1.015 do CPC revela uma limitação inspirada no direito processual do trabalho. Nesse sentido, se não presente no art. 1.015, a decisão interlocutória será atacada somente por meio do recurso que recorre da decisão final.

Similarmente, também houve convergência do princípio da uniformidade dos prazos recursais trabalhistas, previsto no art. 6º da Lei nº 5.584/70. Pela regra, os recursos trabalhistas têm como prazo 8 (oito) dias, salvo nos casos excetuados em outras normas.

O Código de Processo Civil de 2015 determinou, no art. 1.003, §5º, que o prazo recursal civil é unificado em 15 (quinze) dias. Apesar de haver também exceções no processo civil, o princípio é basicamente o mesmo.

Outra aproximação que se observa entre o direito processual civil e o direito processual do trabalho se dá pela atuação do Supremo Tribunal Federal, que realiza uma atividade de controle dos julgados, principalmente após o movimento de constitucionalização do processo que se observa na CF de 1988.

Com efeito, ainda que a jurisdição propriamente trabalhista se acabe no Tribunal Superior do Trabalho, as jurisdição em si ainda passa por um controle constitucional feito pelo STF, que analisa não apenas as disposições trabalhistas presentes na Constituição, mas também o processo do trabalho a partir da visão constitucional do processo.

Bueno (2018, p. 111) reconhece que a análise de qualquer ramo do direito deve ser realizada primariamente sob o ponto de vista da Constituição Federal, que regula de forma geral o sistema jurídico brasileiro. Os ramos de direito processual estão, por óbvio, aí inseridos.

Este processo de leitura do direito processual sob a ótica da Constituição é comumente referido como a constitucionalização do processo, que leva em consideração as diversas disposições constitucionais aplicáveis ao direito processual, tais quais os princípios, as regras e as garantias processuais, a organização da justiça, as funções essenciais à Justiça, os procedimentos jurisdicionais constitucionalmente diferenciados e o processo legislativo das normas processuais (BUENO, 2018, p. 116-117).

Assim, tomando-se por base o impacto que a Constituição Federal tem no direito processual, Bueno (2018, p. 112) conclui que “é a Constituição Federal o ponto de partida de qualquer reflexão do direito processual civil”, referenciando que essa

afirmativa também é verdadeira para o processo trabalhista, apesar de reconhecer não ser esse o foco de seu curso.

É em razão dessa aplicação da Constituição Federal no direito processual do trabalho que necessariamente haverá a realização da leitura constitucional do processo do trabalho, feita pelo órgão dotado de jurisdição constitucional máxima, que é o Supremo Tribunal Federal. Verdadeiramente, a atuação do STF vai além: analisa também o próprio funcionamento da Justiça do Trabalho e a sua visão sobre os seus processos, impedindo que o modelo processual proposto pelos órgãos jurisdicionais trabalhistas se afaste do modelo processual constitucional, o que aproxima o direito processual do trabalho do direito processual civil, em razão da sua necessária sintonia com o modelo constitucional de processo.

Essa importância da atuação do STF na convergência entre o processo do trabalho e o processo civil é possível de ser verificada, a título de exemplo, por meio do julgamento do Recurso Extraordinário nº 958252, ao qual foi dada repercussão geral registrado sob o tema de nº 725, que trata da terceirização da atividade fim da empresa.

A ação na qual foi utilizado o Recurso Extraordinário é uma Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho em Minas Gerais contra empresa que terceirizava as atividades de florestamento e reflorestamento, ainda que estas atividades estivessem descritas nos seus atos constitutivos como objetivos finalísticos.

A ACP foi julgada parcialmente procedente, com a condenação da empresa ré a não contratar terceiros para a realização de sua atividade-fim.

Seguindo-se a sistemática recursal do processo do trabalho, a ré interpôs recurso ordinário contra a decisão (art. 895 da CLT), enviando os autos ao Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Também houve recurso do Ministério Público. No julgamento, o TRT julgou improcedente o recurso da ré, atestando a correção da sentença original no que concerne à terceirização, e julgou parcialmente procedente o recurso do MPT.

Contra o acórdão do TRT em Recurso Ordinário, a empresa ré interpôs Recurso de Revista (art. 896 da CLT), que foi reprovado no primeiro juízo de admissibilidade feito ainda no TRT. Houve a oposição de agravo de instrumento (art. 897, b, da CLT) contra a decisão que negou seguimento ao recurso, levando a ação ao TST.

No julgamento do Agravo, a 8ª Turma do TST conheceu e negou provimento ao aresto sob a fundamentação, no que concerne à terceirização, de que a decisão de primeiro grau estava em consonância com iterativa, notória e atual jurisprudência do TST consubstanciada pela Súmula 331.

A decisão foi recorrida por meio da Recurso Extraordinário, ao qual também foi negado seguimento, pelo que a ré opôs novo agravo, quando então finalmente a ação chegou ao STF.

O agravo foi negado pelo ministro relator, sendo oposto agravo regimental. Ainda assim, a primeira turma do STF manteve a decisão monocrática, sendo que contra a decisão colegiada foram opostos embargos de declaração. Foi então reconhecida omissão, sendo o Recurso Extraordinário finalmente submetido a julgamento.

A decisão final da corte suprema foi no sentido de permitir a terceirização independente do objeto social da empresa, mantendo-se a responsabilidade subsidiária da empresa contratante. Ademais, a decisão reconheceu a inconstitucionalidade de itens da Súmula nº 331 do TST.

A movimentação processual do caso revela a importância do controle constitucional realizado pelo Supremo Tribunal Federal. Não fosse a atuação do STF por meio dos recursos que levaram o processo até o órgão de controle constitucional, a questão não teria sido reanalisada.

A verdade é que, se não houvesse a atuação do STF, a questão seria resolvida pela própria disposição legal que possibilita a negativa de provimento, de maneira sumária, se a decisão atacada contraria súmula do TST. Isso ainda teria ocorrido mesmo com a inconstitucionalidade da Súmula que foi reconhecida posteriormente.

A essência é, a atuação do STF, em que pese não seja órgão de jurisdição trabalhista, é importante e relevante, tanto sob o ponto de vista do acesso à justiça, quanto na concretude da constitucionalização do processo.

Esse processo de constitucionalização, com efeito, se baseia grandemente nos princípios constitucionais aplicáveis às ações trabalhistas, que serão estudados a seguir. A bem da verdade, são princípios que, por estarem inscritos na Constituição Federal, são aplicáveis à toda a jurisdição brasileira, além de serem guardados pelo Supremo Tribunal Federal.

### 3.2 OS PRINCÍPIOS PROCESSUAIS CONSTITUCIONAIS APLICÁVEIS AO PROCESSO DO TRABALHO

A análise da principiologia do Direito Processual do Trabalho necessita, assim como nos demais ramos do Direito, partir da Constituição Federal, visto que essa norma determina o formato e o funcionamento do direito brasileiro.

Diversos são os princípios estabelecidos pela Constituição Federal que são amplamente aplicáveis aos ramos de direito processual. Com efeito, alguns desses princípios são inclusive princípios processuais constitucionalmente reconhecidos, como é o princípio do devido processo.

Conhecido pela expressão inglesa *due process of law*, a origem do Princípio do Devido Processo Legal remonta à Magna carta de João Sem Terra, em 1215, sendo que na Constituição de 1988 foi expressamente inserido no inciso LIV do art. 5º, que estabelece que “ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal”.

Didier Júnior (2018, p. 73) explica que a expressão devido processo legal corresponde à adaptação para o português da expressão inglesa mencionada. *Law*, nesse sentido, significa Direito, e não lei, outra acepção da mesma palavra inglesa. A observação é importante visto que o processo há de estar em conformidade com o Direito como um todo, e não apenas em consonância com a lei. “‘Legal’, então, é adjetivo que remete a ‘Direito’: e não a Lei” (DIDIER JÚNIOR, 2018, p. 73).

A garantia do devido processo legal é um princípio basilar, sustentando outros princípios fundamentais, como a garantia do juiz natural (CF, art. 5º, XXXVII) e do juiz competente (CF, art. 5º, LIII), a garantia de acesso à Justiça (CF, art. 5º, XXXV), de ampla defesa e contraditório (CF, art. 5º, LV) e, ainda, a de fundamentação de todas as decisões judiciais (art. 93, IX).

Outro significativo princípio processual constitucional é o princípio da duração razoável do processo. Incluído pela Emenda à Constituição nº 45/2004 no rol do art.5º por meio do inciso LXXVIII, trouxe um direito a ser exercido no sistema judicial que já era implícito na legislação, e que passou ser claro e constitucional, que se trata do direito à duração razoável do processo.

Tal princípio corresponde a um dever jurídico do Estado em prestar a tutela jurisdicional em um tempo considerado razoável. A duração razoável do processo é ampla, não sendo apenas um controle de prazos estabelecidos pelo legislador, mas

também ligado à conferência de situações concretas que se referem ao controle jurisdicional das atividades do Estado.

Para se determinar a duração razoável do processo, a Corte Europeia dos Direitos do Homem entende que é preciso ser observado a complexidade do assunto demandado, o comportamento dos litigantes, incluindo seus procuradores, e a atuação do órgão jurisdicional.

Daí concluir que duração razoável do processo não é sinônimo de processo rápido, mas que deverá dentro das peculiaridades de cada caso, durar o tempo necessário para a solução do conflito, obtendo à satisfação prática do direito. Ou seja, não significa que o processo deverá durar pouco tempo, mas sim o tempo necessário, não mais, não menos.

O sistema processual é comprometido com a duração razoável do processo, mas isso não significa uma busca descomedida pela celeridade processual, principalmente porque uma demanda que obedeça a garantias fundamentais é indubitavelmente uma demanda demorada.

O que se deve ter claramente definido é que só se pode falar em duração razoável do processo quando este é capaz de produzir os resultados a que se dirige, sem dilações indevidas.

Sobre a duração razoável do processo do trabalho, por outro lado, deve-se compreender que há uma concepção própria desse princípio que, diferentemente do que previsto constitucionalmente, implica na necessária celeridade processual. Esse aspecto será analisado como o princípio próprio ou específico do processo do trabalho da celeridade.

Também é expressivo o princípio constitucional do juiz natural, que decorre de dois fundamentos legais previstos no art. 5º, da Constituição Federal, sendo primeiro o inciso XXXVII, que proíbe juízo ou tribunal de exceção, e o segundo o inciso LIII, que determina que ninguém será processado senão pela autoridade competente.

Referido princípio diz que o juiz precisa ser previamente constituído pela lei, precisa preexistir ao fato que a ele será submetido para julgamento, sendo vedados os chamados juízes de exceção.

O juiz natural deve ser imparcial, competente e aleatório, sendo aquele a quem é constitucionalmente atribuído o dever de prestar tutela jurisdicional e conduzir o processo de forma justa.

O juiz, assim, não é parte, é dotado de imparcialidade, uma vez que suas

funções são diversas daquelas atribuídas às partes no processo. O juiz natural deve ser desprovido de qualquer interesse judicial na sorte de qualquer das partes no processo, daí o termo *nemo iudex in re propria*, ou seja, ninguém pode ser juiz em causa própria.

Sem imparcialidade não existe possibilidade de tratamento isonômico entre as partes, e o nosso sistema processual, prevendo a proteção ao direito do juiz natural, impõe vedações aos juízes (art. 95, parágrafo único, da CF/88), bem como possibilidade a impugnação por impedimento ou suspeição do magistrado.

A Constituição Federal prevê o contraditório no inciso LV do art.5º, ao determinar que "aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes".

O princípio do contraditório se divide em duas garantias, a das partes em serem ouvidas, serem comunicadas e poderem falar no processo, e a possibilidade das partes de influenciarem na decisão.

Atualmente, a construção da decisão judicial deve se dar mediante um procedimento que se realiza com plena observância de um contraditório efetivo. Isso significa que o resultado do processo deve ser fruto da participação dos interessados. O contraditório não se efetiva apenas com a ouvida das partes sobre o que uma está postulando contra a outra, exige-se a participação com a possibilidade de influenciar o conteúdo da decisão.

Alexandre Câmara (2016, p. 11) afirma que não é admitido que o resultado do processo seja fruto do solipsismo do juiz, ou seja, com o atual modelo constitucional do processo, não é dado ao juiz o poder prolatar uma decisão sem o diálogo efetivo das partes. Se o fizesse, estaria violando o princípio do contraditório e da ampla defesa.

O princípio do contraditório traz uma dupla garantia: a da participação das partes na formação do resultado e a da não decisão surpresa, nos termos do art. 10, do CPC; é preciso notar que a possibilidade do juiz conhecer de ofício matérias de ordem pública não significa que possa julgá-las de plano. O atual modelo processual apenas autoriza que o juiz, independentemente de manifestação das partes a respeito daquela matéria, está autorizado a trazê-las para o debate processual, mas para decidir é necessário o prévio contraditório.

Isto é, a discussão é trazida de ofício pelo juiz ao processo, mas a decisão

sobre o assunto necessita da manifestação das partes.

As decisões judiciais contrárias a alguma das partes só são legítimas se produzidas com respeito a um contraditório prévio, assim, a norma do art. 9º do CPC dispõe, salvo exceções, que “não se proferirá decisão contra uma das partes sem que ela seja previamente ouvida”.

Durante muito tempo se admitiu a prolação de decisões fundadas em argumentos de direito que não tivessem sido colocados a debate prévio, era a clássica fala do *da mihi factum, dado tibi ius*, ou seja, dá-me os fatos que te darei o direito.

Hoje, a percepção do contraditório é mais ampla, garantindo não só o debate entre as partes, mas suas participações no resultado da demanda, diante da garantia da decisão não surpresa quando contrário à parte, ou seja, o resultado do processo não pode ser tal que surpreenda qualquer dos seus participantes.

Ainda sobre o contraditório, Misael Montenegro Filho (2018, p. 46), afirma que:

o processo não foi pensado para que a parte seja surpreendida por decisões judiciais proferidas com fundamento em alegação exposta pelo seu adversário processual, sem que aquela tenha tido a oportunidade de rebatê-la, de se manifestar, de se contrapor. Diferentemente, em respeito aos princípios do contraditório e da ampla defesa e da bilateralidade da audiência, requerida alguma providência jurisdicional por uma das partes, a outra deve ser ouvida, no prazo predefinido para a prática do ato.

Outro princípio essencial é o duplo grau de jurisdição, que significa ter direito a um exame do mérito da controvérsia por dois juízos distintos. O princípio é intimamente ligado à estruturação do Poder Judiciário em dois ou mais graus, representados pelos juízes inferiores e pelos tribunais de várias posições na hierarquia judiciária.

Dinamarco e Lopes (2016, p. 69) entendem que o princípio do duplo grau de jurisdição tem dois significados distintos e desdobra-se em dois aspectos de especial relevância no exercício da jurisdição, a saber:

(a) na oferta de recursos a serem manejados pela parte vencida, possibilitando-lhe o acesso aos tribunais com suas irresignações em relação a decisões desfavoráveis, e (b) na imposição, salvo casos excepcionais de competência originária dos tribunais, do processamento inicial das causas por juízes inferiores, de primeiro grau, para só depois, se houver recurso, legitimar-se o exercício da jurisdição pelos tribunais.

Outro princípio constitucional processual significativo é o previsto no inciso IX do art. 93 da CF e nos arts. 11 e 489, do CPC/15, chamado de princípio da motivação das decisões ou do livre convencimento motivado, e constitui-se na exigência de que

toda decisão proferida pelos magistrados deva ser fundamentada, sob pena de nulidade.

Todas as decisões devem ser fundamentadas, independentemente do seu conteúdo, da sua extensão e dos efeitos que produzem no âmbito do processo, trazendo assim uma garantia contra o arbítrio, e o devido processo legal.

De acordo com Nelson Nery Júnior (1999, p. 175/176), o ato de fundamentar significa que o juiz deve dar as razões, tanto as de fato quanto as de direito, que o convenceram a tomar a decisão sobre a questão daquela maneira, sendo que essa fundamentação tem implicação substancial e não meramente formal. Assim, o juiz deve analisar as questões postas a seu julgamento, exteriorizando a base fundamental de sua decisão, não se devendo considerar “substancialmente” fundamentadas aquelas decisões que afirmam “segundo os documentos e testemunhas ouvidas no processo, o autor tem razão, motivo por que julgou procedente o pedido”.

A Constituição Federal tanto exige dos juízes que fundamentem suas decisões como garante ao jurisdicionado um direito à fundamentação adequada e legítima.

O §1º do art. 489 do CPC, concretizando a ordem constitucional, apresenta situações nas quais não se considera fundamentada a decisão judicial, e, incorrendo o juiz em uma dessas situações, sua decisão é considerada omissa, acarretando nulidade.

Se a decisão do juiz do trabalho é omissa, é cabível embargos de declaração, nos termos do art. 897-A da CLT. Com base no CPC, é possível também a interposição de apelação buscando a nulidade do ato, e sendo a sentença anulada em razão da sua inadequada fundamentação, e estando o processo em condições de imediato julgado, é permitido ao Tribunal aplicar a teoria da causa madura e proferir decisão de mérito.

Por fim, o último princípio constitucional processual essencial é o princípio da vedação da prova ilícita.

O sistema brasileiro rejeita a prova ilícita, como dispõe o inciso LVI do art. 5º da CF/88, ao estabelecer que “são inadmissíveis, no processo, as provas obtidas por meios ilícitos”.

A prova é extremamente importante para o processo judicial, pois contribui de maneira direta para a formação do convencimento do juiz no caso, sendo produzida e

aceita de várias formas, desde que moralmente legítimas, como determina o art. 369, do CPC.

No entender de Enrico Tullio Liebman (2003, p. 80), “provas são meios que servem para dar o conhecimento de um fato, e por isso a fornecer a demonstração e a formar a convicção da verdade do próprio fato”.

Dinamarco (2002, p. 50/51) define provas ilícitas como sendo

as demonstrações de fatos obtidas por modos contrários ao direito, quer no tocante às fontes de prova, quer quanto aos meios probatórios. A prova será ilícita – ou seja, antijurídica e, portanto, ineficaz a demonstração feita – quando o acesso à fonte probatória tiver sido obtido de modo ilegal ou quando a utilização da fonte se fizer por modos ilegais. Ilícitude da prova, portanto, é ilicitude na obtenção das fontes ou ilicitude na aplicação dos meios. No sistema do direito probatório, o veto às provas ilícitas constitui limitação ao direito à prova. No plano constitucional, ele é instrumento democrático de resguardo à liberdade e à intimidade das pessoas contra atos arbitrários ou maliciosos.

Evidentemente esses não são os únicos princípios constitucionais que influenciam diretamente no direito processual, mas são, de maneira geral, essenciais para o processo de constitucionalização das questões processuais.

### 3.3. AS NORMAS FUNDAMENTAIS DO CPC/2015 E O PROCESSO DO TRABALHO

O Código de Processo Civil de 2015, logo nos seus primeiros dispositivos, estabelece a conexão entre as suas disposições com a Constituição Federal, reconhecendo que o novo modelo processual civil se baseia nos valores e princípios constitucionais.

Em seguida, o Código de Processo Civil enumera suas normas fundamentais. Essas normas fundamentais compreendem princípios que ditam o formato de organização e funcionamento da nova sistemática processual civil, sendo que, essencialmente, ou são princípios que já estão previstos na Constituição Federal de 1988, ou são decorrências da acepção inovadora do chamado processo constitucional.

Com efeito, nesse início, o CPC de 2015 reafirma como suas normas fundamentais princípios processuais constitucionais como o princípio do acesso à Justiça (art. 3º do CPC), princípio da duração razoável do processo (art. 4º do CPC) e o princípio do contraditório e da ampla defesa (arts. 9º e 10 do CPC).

Além disso, todas as normas fundamentais elencadas no CPC de 2015 demonstram a vinculação do novo diploma processual ao princípio do devido processo legal, o que é significativamente notável em artigos como o 7º, o 8º e o 12 do CPC.

Esses princípios, como decorrentes diretos da Constituição, foram explorados anteriormente. Porém, é importante reconhecer que essas não foram as únicas normas fundamentais estabelecidas pelo CPC de 2015. Assim, cabe a compreensão das demais, considerando que tais normas se revelam muito mais normas fundamentais de teoria geral de processo do que de processo civil propriamente, o que significa que sua aplicação no processo do trabalho é ampla e irrestrita.

Em primeiro lugar, há o princípio da ação, também chamado de princípio da demanda, da iniciativa das partes ou princípio da inércia da jurisdição. Consagrado no art. 2º, do CPC/15, prega que a jurisdição não será exercida se não houver provocação da parte ou do interessado através do exercício da ação. Em outros termos, em regra, o processo não irá se iniciar de ofício.

Esse princípio se acha vinculado à garantia de liberdade, valor supremo para a instituição do Estado Democrático de Direito, reconhecido e ovacionado pelo preâmbulo da Constituição e inserido entre os direitos e garantias fundamentais pelo art. 5º, caput, da Constituição Federal.

É atribuição da parte a iniciativa de provocar o exercício da função jurisdicional.

A jurisdição é inerte, conforme o brocardo *ne procedat iudex ex officio*, não agindo de ofício, precisando o juiz ser provocado, e tal condição é necessária para garantir a total imparcialidade do juiz bem como a liberdade dos jurisdicionados de buscarem ou não a tutela de seus direitos.

Desse modo, não resta dúvida de que ainda que em boa parte das situações práticas o juiz fique vinculado ao pedido das partes, há hipóteses em que o próprio Código concede ao juiz o poder-dever de prestar a jurisdição, ainda que inerte a parte interessada.

Marcus Vinicius Rios Gonçalves (2018, p. 106) expende que

o juiz não age de ofício, mas aguarda a provocação das partes, sem a qual não tem iniciativa. Mas a exigência de propositura da demanda não deixa de constituir manifestação do poder dispositivo: cabe à parte interessada decidir se ingressa ou não em juízo, cabendo-lhe ainda verificar qual o momento oportuno para tanto. O titular do direito pode, se o preferir, não ingressar com ação nenhuma e sofrer as consequências de sua inércia.

Abraçado ao princípio da demanda, está o da adstrição ou congruência, uma vez que o juiz não pode tomar providências que superem os limites do pedido, os limites da provocação das partes. O juiz deverá ficar limitado ou adstrito ao pedido da parte, de maneira que apreciará e julgará a lide nos termos em que foi proposta, sendo-lhe vedado conhecer questões não suscitadas pelos litigantes. Assim, a demanda começará por vontade da parte, mas se desenvolverá a cargo do juiz, e sua decisão deverá ocorrer no limite da provocação inicial.

A provocação é feita através da petição inicial e, após seu protocolo, o processo segue, cabendo ao juiz impulsionar os atos subsequentes, o que se considera o princípio do impulso processual.

O princípio, que é estritamente processual, está normatizado no art. 2º do CPC e garante a continuidade dos atos procedimentais e seu avanço em direção à decisão. É atribuição do órgão jurisdicional, uma vez provocado, a ativação do procedimento.

O Estado tem interesse na rápida solução das demandas, por isso, uma vez provocada, retira dos interessados a solução privada dos seus conflitos, e impõe limites à atividade individual durante o processo, para que isto aconteça com rapidez, regularidade e segurança jurídica.

Antes do Código de 1939, o processo civil brasileiro adotava o sistema do impulso das partes, devendo autor e réu solicitar o andamento da causa, de fase em fase, caso contrário, o processo ficaria paralisado. Somente no Código de 1939, é que o princípio do impulso oficial ficou consagrado, em seu art. 112; no Código de 1973, permaneceu expresso no art. 125, e atualmente, continua consagrado no art. 2º, do Código de 2015.

O art. 2º do CPC veio harmonizar dois princípios, o do inquisitivo e o do dispositivo, com a nova sistemática do moderno processo civil.

O princípio inquisitivo caracterizava-se pela liberdade da iniciativa conferida ao juiz, tanto na instauração da relação processual como no seu desenvolvimento, enquanto o princípio do dispositivo atribuía às partes toda a iniciativa, seja na instauração do processo como no seu impulso.

Atualmente, as legislações processuais são mistas e apresentam preceitos tanto de ordem inquisitiva como dispositiva, pois, se o interesse do conflito é das partes, possuem liberdade de procurar ou não a prestação jurisdicional, ao passo que,

deduzida a pretensão em juízo, o interesse passa a ser de ordem pública, e vem a necessidade de resposta, de composição do litígio dentro do menor tempo possível, não podendo o Estado eternizar os processos.

Assim, embora a iniciativa da demanda seja da parte, o seu impulso é oficial, isto é, do juiz, que promove o andamento do feito até o provimento final, independentemente de provocação dos interessados.

Conforme as lições de Humberto Theodoro Júnior (2018, p. 752)

o processo é dispositivo quando sua sorte é deixada exclusivamente ao arbítrio da parte. É inquisitivo quando o juiz, de ofício, promove a prestação jurisdicional. Não há, porém, uma contradição insuperável entre os dois princípios. As mais modernas legislações têm feito uma fusão entre os dois, com excelentes resultados práticos em favor de uma tutela jurisdicional mais próxima dos ideais da boa e efetiva justiça. Todo processo, em nosso tempo, é, em parte, regido pelo princípio dispositivo, e, em parte, pelo inquisitivo.

Outro aspecto a ser tratado é que o princípio dispositivo tem estreita relação com o princípio da congruência, segundo o qual o Juiz deve julgar a causa com base nos fatos alegados e provados pelas partes, sendo-lhe vedada a busca de fatos não alegados e cuja prova não tenha sido postulada pelas partes.

A norma processual veda ao magistrado proferir decisão de natureza diversa da pedida, devendo decidir o mérito nos limites propostos pelas partes. Ou seja, as limitações quanto ao poder decisório do juiz, sejam estipuladas pelo autor, pela pretensão deduzida em juízo, como pelo réu, pela defesa que tiver oferecido no caso concreto, assim como pelas provas produzidas, são consequências do princípio dispositivo.

Também há conexão com o princípio da disponibilidade, que trata da liberdade das partes de exercer ou não seus direitos por meio do acesso ao Poder Judiciário.

Esse procedimento é denominado poder dispositivo, ou seja, a liberdade que as pessoas têm de exercer ou não seus direitos. As partes no processo são livres para apresentar suas pretensões em juízo, renunciar a elas ou dispor de outras situações processuais. Em outras palavras, as armas processuais estão à disposição das partes, que as utilizam ou não, caso queiram.

Com exceção dos direitos de natureza indisponível, em que o interesse público prevalece sobre o privado, o poder de dispor das partes é quase que absoluto no direito brasileiro.

De acordo com mandamento processual, o princípio da boa-fé objetiva ou princípio da boa-fé processual vem disposto no art. 5º, *in verbis*, “aquele que de qualquer forma participa do processo deve comportar-se de acordo com a boa-fé”.

A boa-fé exige de todos que participam do processo condutas corretas, leais e coerentes, conferindo, assim, segurança às relações jurídicas. A boa-fé, assim entendida como uma conduta moral, leal e proba, é uma das normas fundamentais do processo civil brasileiro

Nas lições de Didier Júnior (2018, p. 118),

não se pode confundir o princípio [norma] da boa-fé com a exigência de boa-fé (elemento subjetivo) para a configuração de alguns atos ilícitos processuais, como o manifesto propósito protelatório. apto a permitir a tutela provisória prevista no inciso I do art. 311 do CPC. A boa-fé subjetiva é elemento do suporte fático de alguns fatos jurídicos; é fato, portanto. A boa-fé objetiva é uma norma de conduta: impõe e proíbe condutas, além de criar situações jurídicas ativas e passivas. Não existe princípio da boa-fé subjetiva. O art. 52 do CPC não está relacionado à boa-fé subjetiva, à intenção do sujeito processual: trata-se de norma que impõe condutas em conformidade com a boa-fé objetivamente considerada, independentemente da existência de boas ou más intenções.

A boa-fé sob o ângulo subjetivo impõe o dever de veracidade, o dever de completude e o dever de lealdade, o dever de dizer a verdade a respeito de determinado assunto posto em juízo, o dever de não formular pedidos ou apresentar defesas ciente de que destituídos de fundamento e o dever de não praticar atos sabidamente inúteis ou desnecessários para a tutela dos direitos, como expressa o art. 77, incisos I, II e III, do CPC.

Sob a forma objetiva, a boa-fé constitui um dever comportamental, ou seja, é o dever de cumprir com exatidão todas as ordens judiciais e de não praticar inovação ilegal no estado de fato ou de direito da causa, como exposto no art. 77, IV e VI, do CPC, por exemplo.

O dever de se comportar com boa-fé permite a *exceptio doli*, vedando o comportamento contraditório daquele que age dolosamente contra si. Também protege contra a alegação de vícios formais por quem deu a eles causa (*Nemo allegans propriam turpitudinem auditur*). Protege ainda contra o *tu quoque*, pois o direito não pode surgir de uma violação do próprio Direito, proibindo assim que determinada pessoa exerça posição jurídica originada da violação de uma norma por ela mesma perflhada; e pressagia ainda, a *supressio*, sendo abusivo e contrário à boa-fé, conduta daquele que deixa passar uma situação jurídica ativa, pelo não

exercício em certo lapso de tempo de modo a gerar no sujeito passivo a expectativa legítima de que a situação jurídica não seria mais exercida;

A boa-fé processual, portanto, encampa duas funções principais, primeiro a de estabelecer comportamentos probos e éticos. Segundo, de restringir ou proibir a prática de atos considerados abusivos, sendo certo que todas as vezes que exista um vínculo jurídico, as pessoas envolvidas estão obrigadas a não esmorecer a confiança razoável do outro.

A lei procura, através de cláusulas gerais, indicar critérios pelos quais se devem pautar as atividades processuais, e a falta de lealdade processual não afeta apenas a parte contrária, ou as partes, quando o ato é de outro agente, mas, em primeiro plano, a própria jurisdição, já que seu objetivo é atender aos fins sociais e ao bem comum.

O princípio da cooperação está destacado no art. 6º do CPC, que diz que “todos os sujeitos do processo devem cooperar entre si para que se obtenha, em tempo razoável, decisão de mérito justa e efetiva”. O cooperativismo processual deriva da boa-fé objetiva e do contraditório substancial.

Importado do direito europeu, o princípio da cooperação afirma que o processo seria o produto da atividade cooperativa triangular.

Do dever de cooperação decorrem normas de condutas e deveres para todos os sujeitos do processo, como o de lealdade processual, de esclarecimento, de proteção, de prevenção, de consulta, dentre outros, todos devidamente previstos na legislação processual.

Visando organizar o papel das partes e do juiz na constituição do processo, o princípio da colaboração privilegia o trabalho processual em conjunto do juiz e das partes, trazendo um aspecto organizado do procedimento, dividindo os papéis das partes de forma equilibrada, consagrando os valores do contraditório e do devido processo legal.

A cooperação ocorre através da prática dos atos processuais, que no contexto das partes realiza-se com o exercício dos direitos de ação, de defesa e de manifestação em geral; e na seara da magistratura se efetiva através das ordens e decisões *lato sensu*.

A conduta das partes e do juiz assume uma dupla posição na cooperação processual: posição paritária na condução no processo, de maneira dialogal e posição assimétrico na hora de decidir.

Esse princípio torna necessário reconstruir as ideias, afastando o individualismo processual. Com princípio da cooperação, cada operador do direito deve cooperar com boa-fé, buscando uma eficiente administração da justiça, fazendo do processo um diálogo entre as partes e o juiz, cada um nos seus deveres.

Também é relevante o princípio da publicidade. Dispõe a Constituição Federal em seus arts. 5º, LX e art. 93 que os atos processuais serão públicos, à exceção daqueles cuja publicidade possa afetar a intimidade ou o interesse social, garantindo a fiscalização dos atos praticados pelos magistrados, e todos os que participam da relação processual.

A norma processual civil consagra citado princípio em seu arts. 8º, 11 e 189, aduzindo que não só as decisões judiciais devem ser públicas, como os demais atos processuais, objetivando que a sociedade possa exercer o controle da atividade jurisdicional. Porém, a publicidade pode ser excepcionada a depender da natureza da matéria discutida no processo.

O segredo de justiça só diz respeito a terceiros, tendo as partes o direito de consultar os autos e de pedir certidões. Porém, o terceiro que demonstrar interesse jurídico pode requerer ao juiz certidão do dispositivo da sentença, bem como de inventário e de partilha resultantes de divórcio e separação (art. 189, §§ 1º e 2º, do CPC).

O princípio da publicidade portanto, exige que os atos processuais sejam praticados publicamente, sendo livre e universal o acesso ao local em que são praticados e aos autos onde estão documentados seus conteúdos, com as ressalvas legais do segredo de justiça, tendo ainda íntima relação com o princípio da motivação das decisões judiciais sendo instrumento de eficácia da garantia da fundamentação.

Há também o princípio da instrumentalidade das formas, que estabelece que as formalidades na prática dos atos processuais devam ser respeitadas, mas se algum ato for praticado sem obediência à formalidade exigida, uma vez alcançando sua finalidade e não causando prejuízo às partes e nem ao andamento processual, deverá ser aproveitado.

O art. 188 do CPC/15 consagra tal princípio ao dizer que “os atos e os termos processuais independem de forma determinada, salvo quando a lei expressamente a exigir, considerando-se válidos os que, realizados de outro modo, lhe preenchem a finalidade essencial.”

E mais, dispõe o art. 277 do CPC que “quando a lei prescrever determinada

forma, o juiz considerará válido o ato se, realizado de outro modo, lhe alcançar a finalidade.”

Conforme leciona Didier Júnior (2018, p. 456), a invalidade processual:

é sanção que somente pode ser aplicada se houver a conjugação do defeito do ato processual (pouco importa a gravidade do defeito) com a existência de prejuízo. Não há nulidade processual sem prejuízo (*pas de nullité sans grief*). A invalidade processual é sanção que decorre da incidência de regra jurídica sobre um suporte fático composto: defeito + prejuízo. Sempre - mesmo quando se trate de nulidade cominada em lei, ou as chamadas nulidades absolutas.

Foi o Código de 1939 que anunciou solenemente a adoção do procedimento oral, sendo que atualmente é raro o procedimento oral na sua forma pura, adotando-se costumeiramente o procedimento misto, na combinação da palavra escrita e a falada, como meio de expressão de atos relevantes para a formação do convencimento do juiz. Mesmos os atos praticados oralmente são imediatamente reduzidos à escrita.

O princípio da oralidade representa um complexo de ideias e de caracteres que se traduzem em vários princípios, como o da concentração, da imediação, da identidade física do juiz.

Tem sido predominantemente considerada como meio mais eficaz de se cumprir o desígnio do processo, aproximando o juiz e permitindo, além de melhor avaliação das provas, a conclusão pela verdade real, compreendendo características como a identidade física do juiz, a colheita de provas somente pelo juiz da causa, a necessidade de que a produção probatória seja realizada dentro do possível em uma única audiência.

O Código de Processo Civil adota, em regra, a manifestação escrita e o formalismo dos atos. No entanto, em alguns momentos, pode-se encontrar a oralidade, ainda que de forma branda, transparecendo a aplicação deste princípio, em todos os procedimentos do ordenamento jurídico pátrio, assim como em instancias diversas da jurisdição.

No processo do trabalho, a oralidade é muito maior, significativa e com maior incidência. Diversos atos são praticados de forma oral com base na disposição expressa da CLT, a exemplo da possibilidade de petição inicial verbal, nos termos do art. 840, § 2º, da CLT, a contestação, que pela regra do art. 847 da CLT é apresentada pelo reclamado de forma oral em 20 minutos, e as razões finais, apresentadas de

forma verbal em 10 minutos, conforme o art. 850 da CLT.

### 3.4 PRINCÍPIOS PRÓPRIOS OU ESPECÍFICOS DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

Além dos princípios processuais constitucionais e de processo comum aplicáveis ao Direito Processual do Trabalho, existem seus princípios próprios ou específicos.

Inclusive, é em razão dessa existência de princípios próprios ou específicos que a doutrina majoritária tem reconhecido a autonomia do direito processual do trabalho enquanto ramo específico do direito brasileiro.

O número total de princípios próprios ou específicos do direito processual do trabalho não é um consenso doutrinário, visto que há doutrinadores que elencam poucos, enquanto outros trazem listas significativas.

Partindo-se, porém, da noção de que, para que o princípio seja efetivamente próprio ou específico ele deve de alguma maneira singularizar a processualística trabalhista, é possível identificar oito princípios próprios ou específicos. É necessário ressaltar, porém, que há outros princípios identificados pela doutrina que já foram abordados, como a possibilidade de aplicação das normas de processo comum no processo do trabalho, chamado por alguns autores, a exemplo de Schiavi (2019, p. 142) de princípio da subsidiariedade.

Inicialmente, há o princípio da proteção mitigada ao trabalhador. Esse princípio, apesar de existir pela mesma razão do princípio da proteção do trabalhador oriundo do direito material do trabalho, sofre essa mitigação, ou, como aduz Schiavi (2019, p. 131), há um temperamento da proteção.

Isso porque essa proteção deve alcançar o trabalhador litigante na medida em que este comumente sofre com as limitações impostas por sua hipossuficiência econômica, técnica e probatória, o que em geral lhe impede de contratar advogados experientes ou especializados, de conhecer as regras processuais trabalhistas e de produzir as provas necessárias com facilidade.

Esse princípio pode, portanto, ser identificado também como o princípio da compensação das desigualdades ou princípio da isonomia ou igualdade real ou substancial.

Por outro lado, o princípio não é tão absoluto quanto no direito material do

trabalho visto que juiz deve julgar a causa com imparcialidade, dirigindo o processo com equilíbrio e razoabilidade e buscando uma decisão justa conforme o caso em concreto.

Isso importa dizer que esse princípio não pode significar o inafastável favorecimento processual do trabalhador, nem jamais que as decisões sejam sempre favoráveis ao obreiro, mas sim que este tenha, apesar de suas hipossuficiências, o mesmo acesso efeito à justiça e a mesma oportunidade de apresentar suas alegações e prova-las, inclusive com as mesmas “armas” processuais da parte contrária.

Assim, a observância o princípio causará que a decisão final do juiz seja uma decisão realmente justa, pois foi pautada na realidade de fato, e não na ficção causada pela insuficiência processual do trabalhador que o impediu que trazer ao bojo dos autos os reais acontecimentos que culminaram na reclamação trabalhista ajuizada.

Com efeito, o princípio da proteção mitigada é um dos pilares do acesso à Justiça do Trabalho, sem o qual não haveria, em muitos momentos, nem mesmo o acesso formal, quanto o mais o acesso real à jurisdição. Vários reflexos desse princípio são verdadeiros viabilizadores do acesso à Justiça, por vezes facilitando tal acesso até mesmo aos empregadores.

São exemplos de consequências desse princípio o arquivamento do processo em caso de ausência injustificada do reclamante à audiência inaugural do art. 844 da CLT, efeito muito menos gravoso do que os efeitos da revelia em caso de ausência do réu, a gratuidade processual, cuja possibilidade de concessão é maior ao obreiro, e a possibilidade de se iniciar a execução de ofício pelo juiz, em favor do empregado, conforme art. 878 da CLT.

Outro princípio significativo no direito processual do trabalho é o princípio da conciliação. Conforme já trazido anteriormente, a conciliação recebe posição de destaque no direito processual trabalhista, especialmente em razão do histórico da Justiça do Trabalho que demonstra que os conflitos trabalhistas eram resolvidos essencialmente por meio da conciliação.

Além disso, ainda hoje a conciliação é reconhecida como meio importante da solução dos conflitos entre trabalhadores e empregadores, tanto num momento pré-jurisdicional, por meio das Comissões de Conciliação Prévia, quanto na incidência é ampla e irrestrita da conciliação nas ações trabalhistas, visto o reconhecimento, pelo art. 764 da CLT, caput e § 3º, da possibilidade de acordo em qualquer momento processual, inclusive em fase recursal ou em cumprimento de sentença ou fase de

execução.

Ademais, os juízes trabalhistas são obrigados a realizar, minimamente, duas tentativas de conciliação: uma no início do processo, antes do recebimento da defesa do réu, nos termos do art. 846 da CLT, e outra após as razões finais, conforme o art. 850 da CLT. Deve-se frisar que há decisões do TST no sentido de que a não realização da segunda tentativa obrigatória de conciliação gera nulidade no processo.

Sobre a duração razoável do processo do trabalho, há de se reconhecer um princípio próprio que a modifica, ao qual foi dado o nome de princípio da celeridade em razão do crédito. Considerando-se que os créditos trabalhistas, em regra os pleitos dos litigantes na Justiça do Trabalho, têm natureza alimentar, nos termos do art. 100, § 1º, da Constituição Federal de 1988, o processo do trabalho deve ser célere.

Assim, a duração razoável a qual faz menção o texto constitucional é uma duração menor, visto que, quanto mais há a demora na prestação jurisdicional, mais se afasta do trabalhador os alimentos necessários.

Esse dever de celeridade e o reconhecimento de que a duração razoável é mais curta podem ser observados expressamente no art. 765 da CLT.

Em seguida, há dois princípios essenciais para a prestação jurisdicional trabalhista efetiva que estão intimamente ligados, que são o princípio da informalidade e o princípio da simplicidade.

Em que pese a compreensão desses dois princípios precisar caminhar sempre junta, é possível diferenciá-los na medida em que o princípio da informalidade reflete numa sistemática processual mais enxuta e menos burocrática do que outros ramos processuais, sendo os atos e procedimentos menos numerosos e praticados de forma mais singela. São exemplos da informalidade o comparecimento das testemunhas sem intimação (art. 825 da CLT), ausência de recebimento da inicial pelo juiz (art. 841 da CLT) e recurso por simples petição (art. 899 da CLT).

Por outro lado, o princípio da simplicidade tem como resultado um processo mais acessível, de linguagem simples e com atos compreensíveis, ainda que o jurisdicionado não tenha conhecimentos jurídicos.

Esses princípios existem para a garantia do efetivo acesso à Justiça do Trabalho, em especial para os trabalhadores mais humildes. Também são necessários esses princípios em razão do *jus postulandi* das partes, que será visto posteriormente.

Em que pese a importância dos princípios referidos, não se deve ignorar o

fato de que, recentemente, principalmente pela adoção de sistemas informatizados na Justiça do Trabalho, o nível de informalidade e simplicidade pode ter sido diminuído, visto que a utilização da informática causa certos limitadores de prática dos atos processuais e de compreensão, como o cadastro da inicial eletronicamente, as publicações eletrônicas, dentre outros (SCHIAVI, 2019, p. 133).

Também não se deve confundir o fato de que, apesar da redução das formalidades, ainda se mantêm alguns procedimentos dotados de formalismo, principalmente considerando a seriedade das ações e do direito processual como um todo.

O princípio da majoração dos poderes do juiz do trabalho também é um princípio próprio ou específico do direito processual do trabalho, e está intimamente ligado tanto à questão do acesso à justiça quanto aos princípios da informalidade, da simplicidade e do *jus postulandi* das partes.

O juiz do trabalho, por disposição expressa da CLT, possui mais poderes na condução do processo. Isso reflete numa posição ainda mais ativa pelo juiz trabalhista, com vistas a garantir a efetividade e a solução do processo em tempo suficientemente célere, além de evitar prejuízos ilícitos aos litigantes.

Ou seja, o impulso cabível ao juiz é majorado. Isso não significa, por óbvio, que se trata de um processo inquisitório, ou que o juiz do trabalho é dotado de especial ativismo jurídico, mas sim que o juiz trabalhista participa mais ativamente do processo, sempre pautado no contraditório e na ampla defesa.

O artigo 765 da CLT reconhece essa majoração dos poderes do juiz do trabalho, dando-lhes ampla liberdade na direção do processo e o poder de determinar de ofício qualquer diligência necessária.

A majoração vai além com o artigo 852-D da CLT, que dispõe que o juiz do trabalho “dirigirá o processo com liberdade para determinar as provas a serem produzidas”, incluindo “podendo limitar ou excluir as que considerar excessivas, impertinentes ou protelatórias, bem como para apreciá-las e dar especial valor às regras de experiência comum ou técnica.”

Também reflete a majoração dos poderes do juiz do trabalho o reconhecimento de diversos atos que podem ser tomados de ofício pelo magistrado que não são observados em outros ramos processuais, a exemplo do início *ex officio* da execução da sentença trabalhista (art. 878 da CLT) e a execução de ofício das contribuições sociais das sentenças trabalhistas (art. 114, VIII, da CF). Há outras

disposições na CLT nesse sentido, inclusive, porém cuja constitucionalidade é por vezes contestada, a exemplo da possibilidade de o presidente do tribunal iniciar o dissídio coletivo de ofício (art. 856 da CLT).

Cabível aqui a ressalva de que, apesar da possibilidade de atos *ex officio*, eventuais decisões tomadas pelos juízes do trabalho, ainda que nos atos que a lei lhes confira o poder de ofício, precisarão de manifestação prévia das partes, sob pena da incidência da nulidade pelo desrespeito ao princípio da vedação às decisões surpresa, decorrente do princípio do contraditório previsto no art. 10 do CPC e amplamente aplicável no processo do trabalho.

Para a análise do acesso à justiça do trabalho é essencial a compreensão do princípio do *jus postulandi* das partes, visto que esse princípio é, na verdade, o principal meio encontrado pelo legislador como forma de garantia de acesso à Justiça do Trabalho, em especial pelos trabalhadores.

Este princípio possui previsão expressa no artigo 791 da CLT, que, desde a promulgação da legislação, estabelece que “os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final”.

Ou seja, as partes no processo do trabalho possuem capacidade postulatória, em que pese esta ser normalmente concedida apenas aos advogados e a alguns legitimados como a Defensoria Pública e o Ministério Público. Os demais, caso tenham interesse em fazer e ter atendidos pedidos judiciais, precisam de patronagem advocatícia, conforme artigo 103 do CPC.

Por vezes, a lei reconhece a possibilidade de capacidade postulatória extraordinária, como no caso de reclamação civil nos Juizados Especiais nas causas com valor até 20 salários mínimos, nos termos do artigo 9º da Lei 9.099/95, o *Habeas Corpus*, conforme o artigo 654 do Código de Processo Penal, e o próprio *Jus Postulandi* das partes na Justiça do Trabalho previsto na CLT, previsto no artigo 791 e reforçado em outros artigos, a exemplo artigo 843, que estipula que as partes deverão estar presentes na audiência independentemente do comparecimento de seus representantes.

A doutrina, a exemplo de Schiavi (2019), vem reconhecendo que o princípio do *Jus Postulandi* das partes foi um instrumento idealizado pelo legislador com o fito de facilitar o acesso à Justiça do Trabalho, sendo que é um princípio amplamente ligado ao princípio da informalidade, o princípio da celeridade em razão do crédito e

da simplicidade, na medida em que a desnecessidade de advogado para postular no juízo trabalhista “reduziria os custos do processo às partes, assim como simplificaria o andamento processual” (ALVES; CARLES, 2019, p. 20).

O princípio do *Jus Postulandi* das partes acaba por ser, assim, viabilizador do acesso à Justiça do Trabalho e, conforme demonstram Alves e Carles (2019, p. 20), uma “verdadeira medida de democratização da justiça, permitindo que os trabalhadores, independentemente de sua condição financeira, pudessem obter tutela jurisdicional na defesa de seus interesses”, considerando que “não exigir a representação por advogado facilitaria o acesso à justiça, na medida em que, principalmente à época da criação da CLT em 1943, a contratação de advogados exigia altos custos” e “à época, a quantidade de advogados era reduzidíssima se comparada à quantidade de trabalhadores que poderiam fazer pleitos na Justiça do Trabalho”.

Apesar dessa compreensão, que demonstra a atenção do legislador com a forma de acesso à justiça dos trabalhadores, o princípio do *Jus Postulandi* das partes sofreu algumas limitações com o passar dos tempos.

Schiavi (2019, p. 357), por exemplo, relata que sua “experiência prática com o *jus postulandi* na justiça do trabalho não [...] anima a defendê-lo, pois, quando as duas partes estão sem advogado, dificilmente a audiência não se transforma numa discussão entre reclamante e reclamado por desentendimentos pessoais alheios ao processo e dificilmente se consegue conter os ânimos das partes.”

Com efeito, os princípios da informalidade e da simplicidade, basilares para essa técnica viabilizadora do acesso à justiça, vêm sofrendo modificações que lhes reduzem, conforme já exposto. O que se observa é que isso influencia a funcionalidade do princípio do *Jus Postulandi* das partes.

O aumento da competência da Justiça do Trabalho, o que lhe dá competência para julgar causas mais complexas ou extensas, ou que exigem conhecimento e técnica jurídicos, aliado à utilização do processo eletrônico, dificulta que as partes utilizem o *Jus Postulandi* que a lei lhes confere.

Assim, o princípio do *Jus Postulandi* das partes, para Alves e Carles (2019, p. 22), “fica limitado a alguns (poucos) trabalhadores, aqueles que tenham contato ou experiência com as ciências jurídicas. Para esses, os benefícios do instituto como garantia de amplo acesso à justiça se mantêm”.

Além dessa redução da sua aplicabilidade, o *Jus Postulandi* das partes

também sofreu questionamentos de sua validade formal. Inicialmente, com a Constituição Federal de 1988, foi suscitada a inconstitucionalidade do artigo 791 da CLT, em detrimento do artigo 133 da CF. Leite (2017, p. 532) identifica que a resposta foi no seguinte sentido:

O STF, no entanto, nos autos da ADI N.º 1.127-8, proposta pela AMB – Associação dos Magistrados do Brasil, decidiu que a capacidade postulatória do advogado não é obrigatória nos Juizados de Pequenas Causas (atualmente Juizados Especiais), na Justiça do Trabalho e na chamada Justiça de Paz. Nestes, as partes podem exercer diretamente o *jus postulandi*. Vale dizer, no processo do trabalho o *jus postulandi* é uma faculdade das partes (empregado e empregador).

Também se questionou a validade do instituto em razão da Lei nº 8.906/94, que reconhece como atividade privativa dos advogados a postulação em juízo. Ainda assim, Leite (2017) entende que a aplicação do princípio se mantém, e os tribunais trabalhistas reconhecem a utilização e a vigência do *Jus Postulandi* das partes na Justiça do Trabalho.

Alves e Carles (2019, p. 24) apresentam como limitação do *Jus Postulandi* das partes o esgotamento da jurisdição trabalhista, a exemplo da interposição de Recurso Extraordinário, quando a parte deverá necessariamente constituir advogado.

Alguns doutrinadores, a exemplo de Schiavi (2019) e Leite (2017), entendem que, pela utilização dos termos “empregado” e “empregador” no artigo 791 da CLT, apenas as ações que tratam de relações de emprego possibilitam o *Jus Postulandi* das partes, sendo que ações que tratem de outras questões, a exemplo das relações de trabalho ou de direitos civis como indenizações, necessitam de advogado. Porém, a 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizada no TST em novembro de 2007, reconhece, por meio do Enunciado nº 67, que o *Jus Postulandi* das partes também deve ser admitido nas ações decorrentes da relação de trabalho.

O próprio Tribunal Superior do Trabalho também criou limites ao *Jus Postulandi* das partes com a Súmula 425, que limita essa capacidade postulatória especial às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, não podendo ser utilizada nem no TST, nem em ações técnicas como a ação rescisória, a ação cautelar e o mandado de segurança.

Para Alves e Carles (2019, p. 24), as limitações podem ser separadas de dois modos: “primeiramente, impede-se o uso do *Jus Postulandi* das partes em ações técnicas, que não são próprias do processo do trabalho, quais sejam, a ação rescisória, a ação cautelar e o mandado de segurança. E então, nega-se a

possibilidade de manejo de recursos de competência do TST sem a representação por advogado”.

A primeira limitação se dá em razão da tecnicidade das ações, o que dificultaria o acompanhamento da ação sem advogado. O segundo limite se baseia na condição de instância extraordinária que em regra se observa no TST, sendo julgados recursos técnicos que não tratam de fatos, mas da aplicação do direito, não sendo proveitosa a participação apenas das partes sem conhecimentos jurídicos.

Por outro lado, Leite (2017, p. 531) critica esse entendimento ao dizer que “o TST também tem competência para julgar recursos de natureza ordinária”, não devendo esquecer que, como expõem Alves e Carles (2019, p. 24) o Tribunal Superior do Trabalho “é inclusive órgão de competência originária de algumas ações. Inviabilizar a utilização do *Jus Postulandi* das partes no TST, restringindo-a às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, revela-se desmedido e excessivo, limitando uma das formas de garantia de acesso à Justiça do Trabalho de forma desarrazoada”.

Para Alves e Carles (2019, p. 24), a Súmula 425 do TST contraria a própria lei, considerando que o texto do artigo 791 da CLT reconhece aos empregados e empregadores o poder “de exercer o *Jus Postulandi* nos órgãos da Justiça do Trabalho – aí incluído o TST – e acompanhar as demandas até o final, levando-se a crer que se incluem todas as instâncias e todos os recursos”.

Leite (2017, p. 531) corrobora com esse entendimento ao dizer que “o TST é órgão que compõe a cúpula da Justiça do Trabalho e a novel súmula implica cerceio ao direito fundamental de acesso efetivo do cidadão a todos os graus de jurisdição deste ramo especializado do Poder Judiciário brasileiro”.

Também corroboram com a compreensão da inadequação técnica da Súmula 425 do TST o julgamento da Reclamação 15.753/MS, em que o STF entendeu que a aplicação da referida súmula ofende a Súmula Vinculante de n. 10 da Corte Suprema, sendo que a sua utilização pelo TST pode ser cassada mediante Reclamação com base no artigo 103-A, §3º da CF.

Relatam Alves e Carles (2019, p. 25) que:

Na decisão, a ministra Cármen Lúcia observou que a Súmula 425 do TST, apesar de afastar a incidência do artigo 791 da CLT, não o faz, porque a norma é inconstitucional, e que, pelo mandamento constitucional previsto no artigo 97 da Carta Maior, somente a partir de decisão do pleno do TST, em respeito à cláusula de reserva de plenário, entendendo o artigo 971 da CLT

como inconstitucional, que poderia uma turma do TST afastar a sua aplicação. A ministra apontou ainda que a criação da Súmula 425 não respeitou a cláusula de reserva de plenário, pois ela somente teria sido respeitada se o pleno do tribunal tivesse sido realizado com o objetivo exclusivo de analisar a constitucionalidade do artigo 791 da CLT, o que não ocorreu, considerando que a votação teve como objetivo julgar Incidente de Uniformização de Jurisprudência.

Assim, ainda que o *Jus Postulandi* das partes, enquanto princípio viabilizador do acesso à Justiça do Trabalho, tenha sofrido limitações, ainda se mantém um meio compreensível de manutenção da sua viabilidade.

Também é específico do processo do trabalho também o princípio da irrecorribilidade imediata das decisões interlocutórias, oriundo do art. 893, § 1º, da CLT. Este princípio estabelece que as decisões interlocutórias tomadas no bojo de uma ação trabalhista não serão recorríveis no momento em que forem proferidas, mas apenas mediante o recurso que recorrerá também da decisão final.

Esse princípio pode ser apontado como uma medida adotada pelo legislador justralhista para que discussões paralelas desnecessárias atrasassem o andamento processo, garantindo-se assim a observância da celeridade e do acesso efetivo à justiça.

O Tribunal Superior do Trabalho reconheceu, por meio da Súmula 214, exceções ao princípio da irrecorribilidade imediata das decisões interlocutórias, que seriam decisões contra as quais a própria lei reconhece recorribilidade imediata, ou que não podem esperar pelo recurso com a decisão final.

São elas a decisão interlocutória de TRT que contraria Súmula ou Orientação Jurisprudencial do TST, contra a qual cabe Recurso de Revista; a decisão interlocutória feita por Tribunal suscetível de impugnação mediante recurso de Agravo Regimental (também chamado agravo interno ou agravinho) para o mesmo Tribunal; e a decisão interlocutória que acolhe exceção de incompetência territorial, com a remessa dos autos para Tribunal Regional distinto daquele a que se vincula o juízo excepcionado, consoante o disposto no art. 799, § 2º, da CLT, sendo cabível Recurso Ordinário para o TRT do juiz que acolheu a exceção.

Apesar de serem, portanto, irrecorríveis de imediato as decisões interlocutórias, a parte deve, na sua primeira oportunidade de se manifestar nos autos após a prolação da decisão, protestar contra o seu teor, para que possa recorrer da decisão de meio junto com a decisão de fim, sob pena de preclusão em caso de se manter silente.

Para parte da doutrina, o princípio deve se chamar princípio da irrecorribilidade das decisões interlocutórias, na medida em que não há recurso próprio contra a decisão interlocutória, mas apenas o recurso para a decisão principal.

Porém, isso não importa na “irrecorribilidade” em si, mas na recorribilidade conjunta. Com efeito, a decisão interlocutória será recorrível, devendo ser atacada por meio de preliminar do recurso contra a decisão final, desde que, como dito, tenha sido demonstrada a irresignação da parte no momento da apresentação da interlocutória.

O efeito desse princípio é que pode ser que, ao final, quando da apresentação da decisão final, o magistrado trabalhista julgue de forma que a modificação da decisão interlocutória seja desnecessária à parte que contra ela se insurgiu. Por exemplo, ainda que o reclamante tenha apresentado sua inconformidade com a decisão interlocutória, o juiz julgou a demanda totalmente procedente.

Isso resulta na desnecessidade (no caso, a aparente impossibilidade) de recorrer da decisão final e da decisão interlocutória, por falta de interesse. Ou seja, evitou-se todo um trâmite paralelo que, ao fim, teria sido desnecessário.

O Código de Processo Civil, apesar de não ter estabelecido o mesmo princípio, também limitou a oportunidade de recorrer das decisões interlocutórias, ao estabelecer a lista do art. 1.015.

Por fim, parte da doutrina tem reconhecido ainda o princípio da normatização coletiva, que reflete na concessão do exercício da função atípica de criação de norma pelo Poder Judiciário trabalhista, por meio do Poder Normativo, que significa, nas palavras de Saraiva e Linhares (2019, p. 63), “a competência de fixar, por meio da sentença normativa (prolatada no bojo do processo denominado dissídio coletivo), novas condições de trabalho para aplicação obrigatória às categorias econômicas (patronal) e profissionais (trabalhadores) envolvidas”.

Trata-se da ação conhecida como dissídio coletivo, exclusiva da Justiça do Trabalho, julgado apenas por tribunais, isto é, os TRT e o TST, que viabiliza a solução de conflitos coletivos de trabalho, sendo outro mecanismo de acesso à justiça trabalhista.

## 4 AS RECENTES ATUALIZAÇÕES LEGISLATIVAS NO DIREITO PROCESSUAL TRABALHISTA E O ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO

Para que se investigue, finalmente, a percepção atual do Direito Processual do Trabalho por meio de sua teoria geral e do acesso à jurisdição trabalhista, faz-se necessário um estudo das últimas modificações significativas da sistemática processualista do trabalho, consubstanciadas essencialmente nas atualizações da Reforma Trabalhista de 2017 e nos impactos da inovação com o Código de Processo Civil de 2015.

Assim, num primeiro momento, é necessário que se investigue de que forma ocorreram essas modificações, para que então se analise a situação atual do processo trabalhista.

### 4.1 O DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO FRENTE O CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL DE 2015 E A REFORMA TRABALHISTA DE 2017

Leite (2017), em termos próprios, afirma a necessidade de uma “heterointegração” entre o Direito Processual Civil e o Direito Processual do Trabalho, onde haja integração entre o Código Processual Civil e a Consolidação das Leis Trabalhistas, com vistas a contar com o auxílio do processo civil nos casos em que o processo do trabalho venha a ser inoperante, dificultando, assim, a efetividade desse instituto especializado para os conflitos empregatícios.

Bueno (2018) faz importante colocação acerca da aplicação ou não do Código de Processo Civil ao Código de Processo do Trabalho. Como assevera, em virtude do supramencionado art. 15 do CPC/15 junto ao art. 769 da CLT, foi publicado pelo Superior Tribunal do Trabalho a IN nº 39/2016 versando sobre o tema.

Em contrapartida, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA interpôs Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.516/DF para contestar a constitucionalidade da referida Instrução Normativa. No entanto, a Suprema Corte ainda não decidiu o pleito.

Sobre a possibilidade de aplicação das normas do CPC que tratam sobre as partes no direito processual do trabalho, o TST reconhece como aplicáveis as disposições sobre a regularização da incapacidade processual ou da irregularidade de representação (art. 76, §§ 1º e 2º); a possibilidade da figura do *amicus curiae* (art.

138 e parágrafos); e os poderes, os deveres e as responsabilidades do juiz, exceto quanto ao auxílio de conciliadores e mediadores (art. 139).

Sobre o valor da causa, que se tornou obrigatório apenas após a Reforma Trabalhista, que veio após a IN nº 39/2016, são aplicadas as disposições sobre o valor pretendido na ação indenizatória, inclusive em razão de dano moral (art. 292, inciso V) e a correção de ofício do valor da causa (art. 292, § 3º).

Também são aplicáveis no processo do trabalho as disposições do CPC sobre tutela provisória (arts. 294 a 311); distribuição dinâmica do ônus da prova (art. 373, §§ 1º e 2º); juízo de retratação, aplicável no recurso ordinário nos modelos do que aplicável na apelação (art. 485, § 7º); a fundamentação da sentença (art. 489); a remessa necessária (art. 496 e parágrafos); o instituto da tutela específica (arts. 497 a 501); e o cumprimento de sentença que reconheça a exigibilidade de obrigação de fazer, de não fazer ou de entregar coisa (arts. 536 a 538).

O TST entendeu bastante aplicáveis as disposições do CPC que tratam da execução, considerando-se as muitas omissões da legislação processual trabalhista nesta área. Assim, são aplicáveis as disposições sobre a responsabilidade patrimonial do executado (arts. 789 a 796), a obrigação de o executado indicar outros meios mais eficazes e menos onerosos para promover a execução (art. 805 e parágrafo único), a impenhorabilidade de bens (art. 833, incisos e parágrafos); o procedimento quando não encontrados bens penhoráveis (art. 836, §§ 1º e 2º); a intimação da penhora (art. 841, §§ 1º e 2º); o BacenJUD (art. 854 e parágrafos); o parcelamento do pagamento do lance (art. 895); o parcelamento do crédito exequendo (art. 916 e parágrafos); e a rejeição liminar dos embargos à execução (art. 918 e parágrafo único).

Sobre os recursos, feitas as adaptações necessárias frente a diferença das espécies recursais nos dois ramos processuais, são aplicáveis as disposições do CPC sobre a jurisprudência dos tribunais (arts. 926 a 928); a vista regimental (art. 940); o incidente de assunção de competência (art. 947 e parágrafos); a ação rescisória (arts. 966 a 975); a reclamação (arts. 988 a 993); a força maior no efeito devolutivo do recurso ordinário (arts. 1013 a 1014) e o agravo interno (art. 1.021), salvo quanto ao prazo.

Com base na IN, também são compatíveis e preenchem omissões do processo do trabalho os arts. 9º; 10; 133 a 137; 332; 356, §§ 1º a 4º; 517; 782, §§ 3º, 4º e 5º; 835, incisos e §§ 1º e 2º; 932, parágrafo único; 938, §§ 1º a 4º; 1007, §§ 2º e 7º e 1034, § único.

Além dos conteúdos decisórios acima mencionados, a IN nº 39/2016 prevê duas aplicações residuais do CPC/15 ao processo do trabalho, são elas: art. 784, inciso I, bem como os arts. 1022 a 1025, 1026, §§ 2º, 3º e 4º, salvo a garantia do § 1º do art. 1023.

Aplicando o CPC, o TST também entendeu que o cheque e a nota promissória de dívidas exclusivamente trabalhistas são títulos executíveis extrajudiciais que devem ser executados na Justiça do Trabalho, apesar de não comporem o rol de títulos da CLT (art. 876).

Por outro lado, a Instrução Normativa reconhece que não são aplicáveis ao processo do trabalho, por ausência de omissão de legislação própria ou por incompatibilidade, as disposições do CPC sobre a modificação da competência territorial e eleição de foro (art. 63); o negócio processual (art. 190 e parágrafo único); a audiência de conciliação ou de mediação (art. 334); o prazo para contestação (art. 335); o adiamento da audiência em razão de atraso injustificado superior a 30 minutos (art. 362, inciso III); a distribuição do ônus da prova por convenção das partes (art. 373, §§ 3º e 4º); a prescrição intercorrente (arts. 921, §§ 4º e 5º, e 924, V); o prosseguimento de julgamento não unânime de apelação (art. 942 e parágrafos); a substituição de acórdão por notas taquigráficas (art. 944); a desnecessidade de o juízo *a quo* de realizar o juízo de admissibilidade do recurso (art. 1010, § 3º); os embargos de divergência, da maneira como está no CPC (arts. 1043 e 1044) e o prazo para interposição de agravo (art. 1070).

Apesar de se discutir a (in)constitucionalidade da Instrução Normativa, o seu conteúdo reitera a teoria de que é possível aplicar as normas previstas no CPC/15 à CLT.

Ao se analisar o Código de Processo Civil de 2015 sob a ótica do Direito Processual do Trabalho, deve-se apontar a aproximação que passou a existir entre Direito Processual do Trabalho e o Direito Processual Civil.

Preliminarmente, é necessário ter em mente que o Direito Processual Civil, por abranger um considerável número de institutos resultando nos mais diversos tipos de ações, tem uma maior amplitude de casos concretos que, pode-se dizer, dificilmente são observados pela Justiça do Trabalho. Por isso mesmo é que é possível asseverar que o Código de Processo tem uma maior frequência fática dos institutos e previsões legais.

Isso significa dizer que, em razão de sua amplitude temática e experimental

enquanto ciência, o Direito Processual Civil acaba por alcançar eventos e lançar discussões que muitas vezes são muito pouco observados no Direito Processual do Trabalho.

É de suma importância auferir que muitos foram os estudos para chegar ao resultado final do CPC/15, bem como a prática e experiência existente por meio do antecessor código vigente coadunou na importância do direito codificado no estado constitucionalista que existe atualmente.

É nesse sentido que Marinoni, Arenhart e Mitidiero (2017) argumentam. Para os autores, deve-se analisar o CPC/15 à luz do Estado Constitucional, cuidando para que este seja um instrumento adequado à teoria jurídica existente e à prática em si, como sendo o elo perfeito e coerente entre esses polos que muitas das vezes são opostos.

Ora, apesar de manter certa semelhança com o CPC/15, o Direito Processual do Trabalho apresenta certa escassez jurídica-filosófica, considerando que grande parte do conteúdo legal desta área estava presente na CLT, que, como mencionado anteriormente, foi instaurada no ano de 1943.

Essa análise pode ser feita também sob o ponto de vista prático, tomando-se por base especialmente a jurisprudência da Justiça do Trabalho, e é interessante de ser feita visto que, em que pese o posicionamento do TST, por vezes a aplicação do CPC/2015 no processo do trabalho não ocorreu da forma teorizada pelo Tribunal Superior.

Um exemplo dessa comunicação é o incidente de desconideração da personalidade jurídica previsto dos arts. 133 a 137 do CPC/2015. Conforme exposto, o TST se posicionou no sentido de que o incidente seria compatível com a sistemática processual trabalhista, que até então não trazia qualquer disposição sobre a desconideração da personalidade jurídica.

Historicamente, a doutrina de processo do trabalho majoritária adotava a teoria menor da desconideração da personalidade jurídica, utilizando o art. 28, §5º, do Código de Defesa do Consumidor por analogia, argumentando-se que, em razão da hipossuficiência do trabalhador, que se assemelha à do consumidor, da desconideração deveria ocorrer sempre que houvesse insuficiência financeira da empresa (PERREGIL; WASSERMAN, 2019).

Num primeiro momento, conforme relata Schiavi (2019, p. 1.190), os juristas de direito processual trabalhista receberam com simpatia o novo incidente, da mesma

forma que os civilistas, sob o argumento de que daria efetividade ao contraditório real e segurança jurídica ao patrimônio dos sócios.

Porém, o próprio Schiavi (2019, p. 1.192-1.193) se posiciona de forma contrária ao incidente, por entender ser incompatível com o direito processual do trabalho, em razão da simplicidade, da celeridade, da hipossuficiência do empregado e da natureza alimentar do crédito.

Esse posicionamento foi inclusive acompanhado pela Associação Nacional dos Magistrados na Justiça do Trabalho, que dispôs, no Enunciado nº 109 da II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da ANAMATRA, que o incidente de desconsideração da personalidade jurídica é em regra desnecessário para o redirecionamento da execução para o sócio, somente sendo admitida em casos de sócio oculto, sócio interposto, associação ilícita, constituição de sociedade por fraude e abuso ou exercício irregular de direito.

Perregil e Wasserman (2019) relatam que, com a entrada em vigor do CPC/2015, os juízes do trabalho também não aceitaram, na prática, a utilização do incidente, em que pese o posicionamento favorável do TST. O incidente somente foi utilizado efetivamente mediante a interferência dos Tribunais Regionais, cuja jurisprudência fixou a necessidade do incidente.

Ou seja, ainda que primariamente, apesar do entendimento do TST, o incidente não foi aplicado no processo do trabalho. Essa celeuma foi definitivamente resolvida quando entrou em vigor a Reforma Trabalhista de 2017, que reconheceu expressamente a utilização do incidente no novo artigo 855-A da CLT.

As novas normas do CPC/15 também ganharam relevância quando da entrada em vigor da Reforma Trabalhista de 2017. Conforme se explorará a seguir, a reforma modificou os procedimentos do processo trabalhista no que se entende ser uma série de novas limitações aos reclamantes, como, por exemplo, o aumento das custas processuais, em especial pela previsão de pagamento dos honorários advocatícios e periciais trabalhistas. É interessante frisar que o novo texto celetista instituiu a obrigação desses pagamentos ainda que o reclamante seja beneficiário da gratuidade da justiça

Na prática, uma forma de evitar o pagamento de custas encontrada pelos reclamantes foi a produção antecipada de provas prevista no art. 381 do CPC/15, que, conforme Ramos (2017):

permite que a parte, antes de entrar com a ação judicial, possa manejar produção antecipada de prova exatamente para justificar o seu ajuizamento. A produção antecipada pode igualmente evitar que a parte entre com a ação quando perceber que a prova não ampara sua pretensão. É uma verdadeira inversão da lógica processual tradicional, pela qual a dimensão probatória seria uma decorrência da própria ação.

Assim, caso o empregado e seu advogado não tenham maior convicção dos pedidos que pretende fazer e de como o direito lhes assiste, a produção antecipada de provas é um meio de evitar a reclamação trabalhista frágil, com grandes chances de improcedência. Também pode contornar a possibilidade de futuro resultado contrário ao empregado de eventual perícia realizada no bojo da reclamação trabalhista, o que também refletiria em condenação ao pagamento de honorários periciais.

Ainda que a ação autônoma para produção de provas possa ser indeferida, no caso de o empregado não demonstre as razões que justificam a necessidade da prova, e o autor ser condenado ao pagamento das custas, o risco de uma condenação de pagamento das custas em reclamação trabalhista ainda parece ser maior (RAMOS, 2017).

O Tribunal Superior do Trabalho não se manifestou, por meio da Instrução Normativa nº 39, sobre a possibilidade ou não da utilização da ação autônoma de produção de provas do CPC/15 no processo do trabalho.

Num primeiro momento, em especial nas varas do trabalho, esse tipo de ação foi negado sob o fundamento da ausência de interesse. Porém, os TRTs e o TST têm aceitado a utilização do instituto.

Por outro lado, algumas disposições manifestadas pelo TST sobre a não aplicação de artigos do CPC/15 não se concretizaram integralmente na prática. Exemplo dessa distinção entre a teoria prévia do TST e a prática se observou na negativa da possibilidade de aplicação do art. 190 do CPC/2015 no processo do trabalho.

Em que pese o TST tenha disposto no art. 2º, inciso II, da IN 39, que a negociação processual prevista no art. 190 do CPC/15 não seja compatível com a sistemática processual do trabalho, na prática, algumas negociações têm sido buscadas pelas partes e, em alguns casos, podem ser aprovadas pelos magistrados trabalhistas, como por exemplo na modificação da competência territorial por interesse das partes admitida pela Subseção de Dissídios Individuais de nº 2 do TST, como se observa no recente informativo de nº 219 do TST, de dezembro de 2019.

Em seguida, estudado o impacto do CPC de 2015 no processo do trabalho e a intercomunicação estabelecida, deve-se fazer uma análise do processo do trabalho a partir da Reforma Trabalhista, inicialmente tomando-se por base a sua comunicação com o CPC de 2015 e então as modificações que impactam no direito processual do trabalho.

A Reforma Trabalhista, após tramitação e aprovação pelo Congresso Nacional, foi sancionada na data de 13 de maio de 2017, pelo Presidente da República Michel Temer. Sua vigência trouxe profundas modificações em questões de suma importância da CLT, assim como de outras leis correlatas.

Aprofundando o tema, a Reforma Trabalhista foi proposta como Projeto de Lei nº 6.787/2016 e adaptada para Projeto de Lei Complementar 38/2017. Esta reforma apresentou significativas alterações principiológicas e normativas no Direito e Processo do Trabalho. Pelo contexto social vigente à época, a tramitação nas Casas do Congresso Nacional Federal e nas três Comissões: de Assuntos Econômicos – CAE; de Constituição, Justiça e Cidadania – CCJ; de Assuntos Sociais – CAS se deu em caráter de urgência. Logo em seguida, ao aportar no Plenário, foi aprovada por maioria simples e em único turno.

Para fins de ajuste, o Senado propôs algumas modificações ao Projeto, tornando-se necessária a devolução do mesmo à Câmara. Em 13 de julho de 2017, a Lei 13.467/2017 foi promulgada, com período de *vacatio legis* de 120 dias após a data da publicação.

Diversas foram as alterações no Direito Material Trabalhista, mas é inegável que consideráveis foram as mudanças no Direito Processual do Trabalho, havendo a necessidade de um olhar atento para consequentes impactos factuais.

A Reforma Trabalhista, pelo contexto social vivenciado à época, se deu pelos entes políticos competentes com o argumento de que há muito se fazia necessária a atualização da consolidação existente, todavia, o fizeram em caráter de urgência e sem a devida análise aprofundada do assunto. Nessa senda, é presumível a preocupação dos teóricos acerca do resultado de tamanha alteração jurídica, posto que, contrário a um código processual característico, o feito pode resultar em um texto legal ausente de integração constitucional – diga-se de passagem, presente no CPC/15 - assumindo a possibilidade de impactos negativos ocasionados por esta transição.

Em concordância ao anteriormente exposto, Lima e Lima (2016)

compreendem que o recorte do conteúdo do CPC prejudica a natureza da CLT, sabendo que o fez o Poder Legislativo ao promover a adaptação de partes do deste primeiro e incluí-lo neste último, fazendo-o parte do Direito Processual do Trabalho. No decorrer deste texto, abordar-se-á a forma de aplicação dessa forma de processo ao processo trabalhista, no entanto, é visível que o conteúdo processual civil foi concebido também como processual trabalhista.

Um bom exemplo de afirmação da premissa anterior é a mudança na forma de contagem dos prazos dos processos.

Costumeiramente, contava-se os prazos em dias corridos, como pode ser confirmado pelo Código de Processo Civil de 1973 e pelo texto original da Consolidação das Leis Trabalhistas. Com o CPC/15, independente de determinado pelo juízo ou pela letra da lei, deve-se contar o prazo determinado em dias úteis, conforme regulam os arts. 216 e 219.

Em relação a este assunto, a CLT expressamente determinou a contagem dos prazos desta forma: os dias não úteis não seriam contados unicamente em casos de início ou fim da contagem do prazo (LIMA; LIMA, 2016). Em conformidade com o inciso III, art. 2º da Instrução Normativa nº 39/2016 e em contraste com o que determina o CPC/15, o Tribunal Superior do Trabalho decidiu que a contagem dos prazos se daria em dias corridos, concordando também com o previsto na CLT, em seu art. 775.

Já a Reforma Trabalhista concorda com o disposto no Código de Processo Civil de 2015, alterando o conteúdo do art. 775 da CLT, determinando a contagem dos prazos em somente dias úteis.

Em razão dos princípios da celeridade e proteção no processo do trabalho, duração razoável do processo, Schiavi (2017) identifica em sua análise certa contraposição entre estes e a contagem em dias úteis, mas também aborda a concordância entre esta alteração e a adequação a determinadas situações fáticas que, anteriormente, dificultariam um tanto e outro tanto o trabalho dos advogados e demais partes processuais, bem como uniformiza a contagem dos prazos pelo Poder Judiciário.

Em termos reais, a reforma assemelhou processo do trabalho e processo civil, haja visto que a forma de contagem dos prazos passou a ser a mesma para: Justiça do Trabalho, Justiça Estadual e Justiça Federal.

Uma outra similaridade entre ambos é a inclusão na Justiça do Trabalho dos honorários advocatícios.

Como aduzem Cassar e Borges (2017), antes da alteração os advogados da Justiça do trabalho somente podiam contar com os honorários contratuais, não com os honorários advocatícios sucumbenciais. Considerando isto, há muito os advogados trabalhistas pleiteavam esta causa, sendo-lhes favorável a reforma neste quesito (LIMA; LIMA, 2016).

Cassar e Borges (2017) também mencionam que a ausência desde algum tempo atrás dos honorários advocatícios na Justiça do Trabalho era devida ao princípio *jus postulandi* das partes, princípio este que permite a qualquer das partes peticionar e movimentar o processo sem a necessidade de representação pela figura do profissional da advocacia. Nesta senda, somente havia admissão de honorários pelo TST aos casos que houvesse assistência por sindicato e renda menor que dois salários mínimos comprovada.

Quando já em vigor o Código de Processo Civil de 2015 – mesmo que essencialmente contrária à regra - o conteúdo da Súmula 219 do Tribunal Superior do Trabalho foi alterado para incluir casos em que seriam obrigatórios os honorários, como por exemplo: lides em que não houvessem relação empregatícia, ação rescisória, entre outros.

Todavia, ao ser instaurado o PJe como meio devido aos protocolos processuais, necessária se fez a figura do advogado e o *jus postulandi* tornou-se a exceção à regra, fazendo-se assim jus ao direito de honorários advocatícios.

Com as alterações trazidas pela reforma, os honorários advocatícios passaram a ter similaridade tanto no processo civil como no processo do trabalho. Ao conteúdo da CLT se incluiu o art. 791-A, que apresenta normatividade similar à do CPC/15, como por exemplo pode-se citar os honorários de sucumbência na reconvenção (art. 85, § 1º do CPC), a análise a ser feita pelo juiz ao fixar os honorários (art. 85, § 2º do CPC), o direito aos honorários ao advogado que atuem em causa própria (art. 85, § 7º do CPC) e vedação de compensação de honorários em caso de sucumbência recíproca (art. 85, § 14 do CPC).

A Súmula 219 do TST, conforme apontam Scalécio e Minto (2017) de diversas maneiras restou prejudicada pelas alterações propostas pela reforma.

Ainda que tamanha a aproximação entre essas duas esferas processuais – civil e trabalhista – existem algumas divergências e algumas semelhanças. A exemplo de diferenças, diferem sobre o valor reduzido de honorários de advocatícios de 5 a 15%, já a exemplo de semelhança, em determinados casos há a exata transcrição de artigos

do CPC/15 para a Lei nº 13.467/2017, como veremos a seguir.

Os arts. 79 a 81 do Código de Processo Civil são idênticos aos arts. 793-A a 793-C da Consolidação das Leis do Trabalho que regula no processo do trabalho a responsabilização das partes em caso de dano processual. Ministra Teixeira Filho (2016) que devem os juízes do trabalho serem cautelosos na aplicação de perdas e danos em possível litigância de má-fé à parte que usufrui do *jus postulandi* das partes, considerando que tal medida poderia apresentar um rigor desproporcional.

Somente se nota uma diferença: nos casos em que o valor da causa seja irrisório ou inestimável, onde a penalidade de multa será, no processo do trabalho, até duas vezes o limite máximo dos benefícios da Previdência Social, no processo civil, essa sanção é limitada a dez vezes o valor do salário mínimo.

Ora, também é possível perceber que a Reforma Trabalhista não somente foi transcrita, mas apresenta conteúdo inédito em relação ao art. 793-D da CLT. O referido artigo prevê que, se a testemunha alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa, sendo condenada por tal ato, será condenada à multa por dano processual em mesmos autos.

Da mesma forma, foi transcrito o art. 373 do CPC/15, causando alteração no conteúdo da CLT, em seu art. 818.

É destacado por Souza Júnior, Souza, Maranhão e Azevedo Neto (2018, p. 264) que anteriormente à reforma, o art. 818 da CLT previa que à parte que alegava estava incumbido o ônus da prova. Com as alterações e em conformidade com o CPC/15, o texto normativo passou a reconhecer a regra dinâmica da distribuição do ônus da prova.

Antes desse entendimento, só era previsto pelo processo do trabalho a inversão do ônus da prova.

Com a reforma, o ônus da prova se encontra no art. 818 da CLT, § 2º, determinando que ocorrerá a decisão de distribuição do ônus da prova anterior ao início da sessão de instrução da audiência, resultando, se houver pedido da parte, em adiamento da audiência.

No tocante ao processo de execução, a Reforma Trabalhista permitiu o seguro-garantia judicial, conforme art. 882 da Consolidação das Leis Trabalhistas, sendo que, no CPC/15 este é previsto no § 2º, art. 835. Porém, faz-se mister dizer que a reforma não incorporou o acréscimo de 30% estabelecido pelo CPC, o que na opinião de Nahas e Miziara (2017) dificulta a efetividade do processo do trabalho em

relação ao processo comum.

Outro artigo que foi colacionado do CPC/15 para a CLT foi o art. 485, § 4º, do CPC que pode ser encontrando no texto da reforma no art. 841, § 3º, da CLT, onde fica descrito que não poderá o autor ação desistir da mesma após a contestação sem que haja consentimento do réu/reclamado.

A derradeira transcrição do conteúdo normativo do CPC/15 para a nova forma da CLT é a do art. 884, § 4º da CLT. Este artigo prevê as exceções em que não se aplica revelia ao réu em caso de ausência.

Os casos em que a reforma faz menção direta ao CPC/15 são dois, quais sejam: o art. 882 da CLT instrui acerca dos bens penhorados, onde os mesmos acompanharão o art. 850 do Código de Processo Civil e o incidente de desconsideração da personalidade jurídica (art. 855-A da CLT, *caput*), que coaduna com a forma prevista nos arts. 133 a 137 do CPC/15.

No tocante ao sistema recursal trabalhista, este apresenta certa disparidade em relação recursal civil. O § 1º, art. 855-A da CLT prevê que, conforme § 1º, art. 893 da CLT, é irrecorrível na fase de conhecimento a decisão interlocutória que venha a decidir o incidente de desconsideração da personalidade jurídica, todavia, se o incidente houver sido instaurado originalmente em tribunal é recorrível pelo agravo de petição na fase de execução e na fase de execução por agravo de petição.

Conforme apontado no decorrer deste tópico, pode-se notar algumas semelhanças e pontos idênticos entre processo do trabalho e processo civil advindas por meio da Lei nº 13.467/2017. Pode-se dizer então que o processo do trabalho foi aprimorado em relação ao atual conteúdo jurídico processual vigente, bem como avançou em relação à uniformidade de alguns institutos jurídicos de outras searas.

Cairo Júnior (2016) vai além deste entendimento. Para o autor, antes mesmo da Reforma Trabalhista, o Direito Processual Trabalhista e o Direito Processual Civil já apresentavam ligação, graças às repetidas alterações tanto no CPC quanto na CLT que desde já os aproximavam.

Diante do todo exposto, é perceptível que a Reforma Trabalhista e seu conteúdo normativo fortaleceram os laços já existentes entre Direito Processual Civil e Direito Processual do Trabalho.

Analisadas as alterações da Lei nº 13.467/2017 que aproximaram o direito processual trabalhista do direito processual civil, resta analisar as mudanças trazidas pela Reforma que são inovações no sistema justicialista.

Num primeiro momento, deve-se reconhecer que a maior parte das alterações da Reforma Trabalhista são em direito material. Então, a gama de alterações não é tão extensa.

Em primeiro lugar, com significativo impacto no acesso à justiça do trabalho, houve o reconhecimento da possibilidade de convenção de cláusula arbitral para a solução de lides trabalhistas, respeitados os limites impostos pelo novo artigo da CLT.

Diz o art. 507-A, acrescentado pela Reforma de 2017, que, se o empregado tem remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, o que totaliza, no momento da produção desse texto, R\$ 12.202,12, “poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.”

Assim, passa-se a permitir expressamente a arbitragem como meio de solução de conflitos trabalhistas, o que anteriormente era majoritariamente rechaçado pela doutrina brasileira.

A percepção do legislador foi no sentido de que empregados que possuíssem remuneração mais alta seriam, ao menos teoricamente, autossuficientes o bastante para negociarem a arbitragem com seus empregadores. Ainda assim, o fardo do alto custo da arbitragem ainda se mantém, afastando-a na prática das lides trabalhistas.

Outra alteração significativa foi a criação da ação de procedimento especial chamada de Ação de Homologação de Acordo Extrajudicial, de competência das varas do trabalho (art. 652, f, da CLT). O processamento da ação se dá nos moldes dos artigos 855-B a 855-E da CLT.

Essa nova ação foi amplamente criticada como a abertura para que os empregadores forçassem os empregados a assinarem acordos forjados abrindo mão de seus direitos. Porém, apesar de realmente se tratar da abertura do meio de autocomposição para a solução de conflitos individuais de trabalho, amplamente combatida pela doutrina, a crença da possibilidade de coação reflete profundo desconhecimento, ou talvez aversão política, do texto reformista.

A verdade é que a Ação de Homologação de Acordo Extrajudicial depende de representação de advogado próprio do trabalhador, sendo vedado o advogado comum entre ele e o empregador, podendo o empregado utilizar o advogado do sindicato.

Além disso, o objetivo da ação é a homologação do acordo pelo juiz, que realizará verificação da veracidade e da razoabilidade, além da boa-fé do acordo,

características sem as quais negará a homologação.

Por outro lado, outras mudanças reformistas de fato podem ser consideradas limitadoras aos trabalhadores e extensores aos empregadores.

Dentre as limitações impostas ao empregado estão modificações sobre possíveis pagamentos decorrentes do processo pelo empregado, como os honorários periciais no art. 790-B, os honorários advocatícios no art. 791-A, e o dever de pagar as custas processuais caso dê causa ao arquivamento do processo, ainda que beneficiário da gratuidade da justiça, nos termos dos arts. 844, §§ 2º e 3º, da CLT, somente podendo ajuizar a demanda novamente se realizar o pagamento das custas ou comprovar, após o arquivamento, que a ausência ocorreu por motivo considerado legalmente justificável. Insta apontar que o pagamento de custas pelo beneficiário da gratuidade da justiça teve sua constitucionalidade questionada pelo Procuradoria-Geral da República por meio da ADIn nº 5766, até o momento sem julgamento final.

Também pode ser considerada uma limitação a nova redação do art. 790, §§ 3º e 4º da CLT, que colocou limite ao benefício da justiça gratuita a pessoas que receberem até 40% do limite da previdência (no momento da produção, R\$ 2.440,42) ou a pessoas que comprovem insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.

Limitou-se ainda a possibilidade de se iniciar a execução de ofício pelo juiz, que, conforme a redação do art. 878 da CLT, somente poderá ser realizada se a parte estiver utilizando o *jus postulandi* das partes, isto é, estiver litigando sem advogado.

Outras alterações reduziram a informalidade dos procedimentos, o que indiretamente torna o acesso menos simples aos trabalhadores, como a necessidade de valor dos pedidos na petição inicial, sob pena de extinção sem resolução do mérito, conforme a nova redação do art. 840, §§ 1º, 2º e 3º, as novas disposições sobre a interposição de recurso de revista, nos arts. 896, §1ª-A, inciso IV, e § 14, e art. 896-A, §§ 1º a 6º, da CLT, e a obrigatoriedade de manifestação de discordância, de forma fundamentada e com indicação dos itens e valores, quanto aos valores na fase de liquidação da sentença, sob pena de preclusão, conforme art. 879, § 2º, da CLT.

Insta apontar que a necessidade do valor da causa teve sua constitucionalidade questionada por meio da ADIn nº 6002, também sem julgamento até o momento.

Em benefício do reclamante, e em consequência, na maioria das vezes, do empregador, pode-se citar as alterações do novo limite máximo das custas em quatro

vezes o limite da previdência (no momento da produção, R\$ 24.404,24) do art. 789 da CLT, a opção de apresentação da exceção de incompetência territorial sem que tenha o réu que participar da primeira audiência, lhe sendo garantida a oitiva no local que indicou como correto, conforme art. 800 e parágrafos da CLT, a exclusão dos efeitos da revelia nos casos do art. 844, § 4º, da CLT, além da possibilidade de admitir a juntada de documentos pelo advogado que comparece à audiência sem o reclamado, de acordo com o art. 844, § 5º, da CLT.

Também são mudanças benéficas ao acesso dos reclamados a oportunidade de se apresentar defesa escrita de forma eletrônica até a audiência, o que já havia sido incorporado pelo costume, mas agora está no art. 847, parágrafo único, da CLT, a possibilidade de garantia da execução por depósito, seguro-garantia judicial ou nomeação de bens à penhora, conforme art. 882 da CLT, a necessidade de 45 dias da citação do executado sem a garantia do juízo para a sua inscrição em órgãos de proteção ao crédito ou o Banco Nacional de Devedores Trabalhistas, nos termos do art. 883-A da CLT, e a possibilidade de substituição do valor de depósito recursal por fiança bancária ou seguro-garantia judicial, conforme art. 899, § 11, da CLT.

Por fim, também foram criadas isenções e reduções de custos aos reclamados que não existiam antes da Reforma. Às entidades filantrópicas e seus diretores não se exige garantia ou penhora, conforme art. 884, § 6º, da CLT, e o depósito recursal, que somente é feito pelo reclamado e passa a ser feito em conta vinculada ao juízo e corrigido nos índices da poupança, será reduzido pela metade para entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte, e estão isentos do depósito recursal, além dos beneficiários da justiça gratuita, as entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial, nos termos do art. 899, §§ 5º, 9º e 10, da CLT.

Assim, o que se observa é que, ainda que despido de vinculações políticas e ideológicas, de fato as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista foram majoritariamente favoráveis ao acesso à justiça dos empregadores, estabelecendo mudanças que fragilizaram o acesso dos empregados.

#### 4.2 UMA ANÁLISE DO ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO FRENTE ÀS INOVAÇÕES DO DIREITO PROCESSUAL TRABALHISTA

Alguns doutrinadores, a exemplo de Mancuso (2011, p. 133), defendem que

a Justiça do Trabalho pode ser considerada excessivamente custosa. Porém, ainda que tal fato seja verdadeiro, tal órgão se mantém como o meio padrão de solução de conflitos trabalhistas.

A história e unicidade da jurisdição do trabalho dispõe consequências proporcionais quanto ao seu acesso. Discutir esse tema pressupõe assinalar o acesso à justiça como medula principiológica na aplicação do direito no Brasil. Esse direito específico é consagrado no art. 5º, inciso XXXV da Constituição Federal de 1988, inserindo-se, portanto, dentre os direitos fundamentais garantidos constitucionalmente.

O acesso à justiça como direito presume não apenas o impulso processual para resolução de demanda litigiosa, isto é, o direito de ação, mas também o direito a efetiva e absoluta prestação jurisdicional, uma vez que, como Fernandes (2014) destaca, o acesso à Justiça é essencial em um sistema democrático de direito, impedindo o exercício arbitrário do poder. Logo, é garantia fundamental à afirmação da cidadania.

Historicamente, cidadania significava a garantia de votar e ser votado, portanto, a eficaz vida política, distinta da concepção dos Direitos do Homem em que relacionava essa acepção aos direitos individuais. Essas atribuições, segundo Silva (1999), formam os primórdios da participação dos indivíduos no Estado.

No entanto, a evolução conceitual e a afirmação de uma Constituição dirigente concretiza o conceito de cidadania como basilar ao Estado Democrático de Direito, como firmado no Brasil. Logo, a cidadania aqui já ultrapassa a mera titularidade de direitos políticos, para se consagrar a partir do indivíduo inserido e articulado na vida social do Estado (SILVA, 1999). A cidadania, portanto, vincula-se à definição de dignidade da pessoa humana e desígnios do sistema de regime democrático.

Dessa forma, também se conjectura cidadania a partir do anseio pela satisfação dos direitos fundamentais em geral e com equanimidade por intermédio de esforços estatais (SILVA, 1999), incluindo o direito fundamental ao acesso à jurisdição, como disposto na CF/88 e no art. 10º da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Partindo dessas premissas, o exercício da cidadania, no contexto em que está inserido o indivíduo trabalhador, representa também a garantia do acesso à Justiça do Trabalho. Garantia essa que transcende o acesso ao Poder Judiciário e solidifica a melhor forma de proteger e valer-se de direitos subjetivos, garantias constitucionais

e legais.

Concomitantemente, o acesso à Justiça também possui traços econômico-sociais, porquanto também inclui, conforme assinala Silva (1999, p. 15), a exclusão de diversos empecilhos de natureza material, a fim de que os pobres também possam usufruir desse direito. Acresce ainda no acesso à Justiça é necessário o tratamento igualitário para que se garanta um processo justo no exercício desse direito (SILVA, 1999, p. 15).

Dessa forma, a igualdade de tratamento, em que se consideram as reais diferenças, é pressuposto à real Justiça. Daí se justifica a Justiça do Trabalho não tratar com paridade, em regra, o empregado e empregador, que formam polos distintos dentro das relações de cunho trabalhista. (SOUZA, 2011, p. 102)

Em um primeiro momento, o setor administrativo e de conciliação assume a resolução das lides trabalhistas como os primeiros órgãos, com efeitos ainda recentes, inclusive no acesso à Justiça do Trabalho. Não obstante, a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), ainda aplicada no Brasil como lei em destaque no quesito processual, garante o acesso à Justiça do Trabalho a partir de suas disposições originais.

De forma exemplificativa, pode-se assinalar a possibilidade de execução *ex officio* do artigo 878, não obstante limitação pela Reforma Trabalhista; possível reclamação oral dos artigos 786 e 840; representação sindical prevista em juízo, além dos artigos 793, §1º, 843, §2º e a possibilidade de *jus postulandi* das partes, conforme artigo 791.

Durante a evolução da Justiça do Trabalho emergem ainda outras disposições que complementam a CLT, com intuito de implantar instrumentos de acesso e garantia de maior efetividade aos processos judiciais trabalhistas. Exemplo é a Lei 5.584/70, que institui o Rito Sumário/Dissídio de Alçada e regulamenta a assistência judiciária sindical aos mais necessitados; a Lei 9.957/00, que institui o Procedimento ou Rito Sumaríssimo, destinado a causas com valor de até 40 salários mínimos; a Lei 11.419/06 que informatizou os processos judiciais de viés trabalhista; e o Decreto-lei 8783/46 e Lei 10.573/02, que abordaram o benefício da justiça gratuita dentro do ramo trabalhista.

Não obstante, o acesso à Justiça transpassa a mera iniciativa de um processo na Justiça Trabalhista, antes propõe-se a busca por resultados justos, que solucione a lide em sua totalidade e materialize decisões dentro do processo. Para além disso,

Schiavi (2017) afirma que o direito de ação é mantido ainda que se decida pela extinção do processo sem resolução do mérito, não se configurando ofensa à inafastabilidade jurisdicional.

Logo, nas hipóteses que justificam a extinção do processo sem resolução do mérito, ou seja, ainda que não observadas as condições da ação e pressupostos processuais, houve o direito de ação, sem ofensa ao princípio da inafastabilidade da jurisdição, não obstante conste falha da parte autora no quesito formal da peça inicial.

Ainda, o Estado, conforme regra do art. 5º, inciso LXXIV da CF/88, é obrigado a garantir o acesso à Justiça, por intermédio de assistência jurídica integral e gratuita, àqueles que demonstrarem insuficiência de recursos. Desse modo, o acesso à Justiça, que a todos é garantido constitucionalmente, não é, como visto, gratuito a todos. Nesse sentido, casos em que os custos processuais sejam excessivos, corrobora óbice ao justo acesso à justiça, o que impede que as partes que tenham baixo poder aquisitivo possam realizar suas demandas juridicamente.

Logo, apesar do acesso à Justiça do Trabalho ter evoluído significativamente, ainda se perpetuam entraves, como a exacerbada quantidade de processos, a amplificação de sua competência em face à Emenda Constitucional nº 45/04, o hodierno costume da litigiosidade na sociedade pós-industrial e o quantitativo insuficiente de pessoal na Justiça do Trabalho.

Algumas das dificuldades observadas pelo Direito Processual do Trabalho também foram vencidas, como visto, pela entrada em vigor do Código de Processo Civil de 2015, que revolucionou e inovou o modelo processual adotado pelo Brasil, tanto para demandas cíveis quanto para aquelas influenciadas pela legislação processual civil (art. 15 do CPC).

Atualmente, por exemplo, a legislação processual contribuiu para a efetividade da duração razoável do processo, em especial por instrumentos como o sistema de vinculação de precedentes, os mecanismos de antecipação de tutela para situações de urgência e de evidência, a diminuição de oportunidades recursais, e etc.

Alteração recente que também refletiu de muitas formas no acesso à Justiça do Trabalho, foi a Lei da Reforma Trabalhista nº 13.467/2017, que trouxe uma considerável renovação do direito e processo trabalhista. Essas mudanças foram as mais diversas e atingiram diversos pontos do direito do trabalho e processual trabalhista. Destaca-se que até na sistemática processualista do trabalho foram impostas mudanças relevantes, com a possível alteração do funcionamento próprio

da Justiça do Trabalho.

Pode-se pontuar, dentre alguma dessas mudanças, o reconhecimento da Prescrição Intercorrente (art. 11 e 11-A da CLT); Limite de valor máximo das custas processuais (art. 789); Contagem dos Prazos em dias úteis (art. 755); a instituição da responsabilidade por dano processual (art. 973-A a 9773-D), a recente exceção de incompetência territorial (art. 800); e os requisitos da peça inicial (art. 840 e parágrafos).

Todas essas mudanças afetam notadamente, seja em menor ou maior potencial, o acesso à Justiça do Trabalho, direta ou indiretamente, tendo em vista que qualquer alteração em um sistema processual é capaz de refletir inovações em seu acesso.

A Reforma Trabalhista é, na realidade, tratada pelos doutrinadores como empecilho político ao acesso à Justiça no polo em que se encontra o trabalhador, de modo que é primordial afirmar que diversas alterações foram criadas de forma a assegurar ao empregador, em geral o mais reclamado nas ações trabalhistas, um acesso ao Poder Judiciário com mais dignidade, cumprindo o fundamento constitucional.

Se pode afirmar, conforme explica Dinamarco (2002, p. 53), que o objetivo primordial do Direito e do Processo do Trabalho é garantir melhores condições ao trabalhador em vista à sua vulnerabilidade material e da hipossuficiência processual frente ao empregador. É isso que justifica a destinação das regras que asseguram o acesso à Justiça, em regra, serem ao empregado, que constituem maioria absoluta dos reclamantes. De outro modo, Schiavi (2017) destaca que a Reforma Trabalhista é garantidora de melhorias ao acesso à Justiça do reclamado, o que não de pressupunha anteriormente.

Destarte, o direito fundamental de acesso à Justiça, nos termos da CF de 1988, deve ser aplicado de forma generalizada, isto é, a todos, de sorte que a melhoria ao reclamado também merece reconhecimento. No entanto, a concepção negativa que se tem da Reforma Trabalhista, tendo em vista os reflexos prejudiciais ao acesso à Justiça pelo trabalhador, ainda se perpetua.

Pouco foi tratado sobre o acesso à Justiça na Reforma Trabalhista. Entretanto, variadas modificações marcam e influenciam, reflexamente, esse direito, por amplificar os custos processuais, ou seja, torna-o mais oneroso, conforme explicitado anteriormente. Consequentemente, aqueles com insuficiência de recursos

financeiros, ou que não querem deles se desfazer, logo se distanciam da Justiça do Trabalho.

Entre as alterações que tornam mais dispendioso o processo judiciário trabalhista estão o reconhecimento do necessário pagamento de honorários periciais ainda que a parte sucumbente seja beneficiária da justiça gratuita; a possibilidade dos honorários advocatícios de sucumbência inscrita no artigo 791-A da CLT, ainda que a parte tenha concessão da Justiça gratuita; a possibilidade de escolha do julgador de deferir o benefício da justiça gratuita, além do limite de salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social para que se conceda o benefício; e a condenação da parte reclamante ao pagamento das custas processuais, sendo esta condição para a propositura de nova ação, se, ainda que beneficiário da justiça gratuita, não se apresentar na audiência inaugural, salvo se evidenciar, em até quinze dias, que o não-comparecimento se justifica por motivação legal.

Esse efeito limitador foi objeto de pesquisa, por meio de número, do setor de Estatística do TST, que analisou a quantidade de casos novos antes e depois da entrada em vigor das alterações da Reforma Trabalhista.

O levantamento feito aponta que, no mês da entrada em vigor das alterações reformistas, novembro de 2017, houve uma elevação da quantidade de casos novos para um total de 289.704. Comparativamente, o TST apontou que março de 2017, o mês que houve maior registro de novas ações antes da entrada em vigor da reforma, teve 263.430 novos casos. Ou seja, no mês da entrada em vigor da reforma, houve um aumento de quase 10% no número de casos novos, se comparado ao maior número anterior.

Por outro lado, em dezembro de 2017, mês em que o texto reformado já estava em vigor, houve o registro de apenas 84.229 novos casos, o que reflete numa redução de quase 68% do número de novos casos.

Durante o ano de 2017 antes da reforma, os números de novos casos ficaram acima dos 200 mil, enquanto nos meses do ano de 2018, nenhum dos meses alcançou tal patamar. O mês com maior índice de novas ações em 2018 foi o mês de agosto, com 167.292, sendo ainda inferior que o mês com menos casos novos antes da entrada em vigor no ano de 2017, janeiro, com 175.098. Insta apontar que o mês de janeiro tem uma redução de números causada pelo recesso judiciário.

Comparando o período, o TST observou que de janeiro a setembro de 2017,

houve um número total de 2.013.241 novos casos na Justiça do Trabalho, enquanto no período de janeiro a setembro de 2018, o que representa uma redução de 36% do número de novos casos.

A partir dos números levantados pelo TST, conforme descritos acima, é possível tabelar:

**Tabela 1 – Novas ações na Justiça do Trabalho por ano**

<b>Ano</b>	<b>Novas Ações</b>
<b>2014</b>	2.488.516
<b>2015</b>	2.615.824
<b>2016</b>	2.721.504
<b>2017</b>	2.630.522
<b>2018</b>	1.729.705

Fonte: Produção própria com base nas estatísticas do TST

Observando-se, por outro lado, o número de novas ações trabalhistas nos meses que antecedem e sucedem a Reforma Trabalhista:

**Tabela 2 – Novas ações na Justiça do Trabalho por mês**

<b>Mês/Ano</b>	<b>Novas Ações</b>
<b>Março de 2017</b>	263.430
<b>Abril de 2017</b>	207.663
<b>Mai de 2017</b>	256.291
<b>Junho de 2017</b>	227.305
<b>Julho de 2017</b>	236.133
<b>Agosto de 2017</b>	240.867
<b>Setembro de 2017</b>	201.767
<b>Outubro de 2017</b>	243.348
<b>Novembro de 2017</b>	289.704
<b>Dezembro de 2017</b>	84.229
<b>Janeiro de 2018</b>	89.583
<b>Fevereiro de 2018</b>	118.167
<b>Março de 2018</b>	157.981
<b>Abril de 2018</b>	152.674
<b>Mai de 2018</b>	163.301
<b>Junho de 2018</b>	145.516
<b>Julho de 2018</b>	154.473
<b>Agosto de 2018</b>	167.292
<b>Setembro de 2018</b>	139.780
<b>Outubro de 2018</b>	161.236
<b>Novembro de 2018</b>	151.985
<b>Dezembro de 2018</b>	127.823

Fonte: Produção própria com base nas estatísticas do TST

Essas reduções podem refletir, ainda que teoricamente, numa cautela adotada pelos litigantes e seus advogados, seja pelo desconhecimento dos efeitos práticos causados pela Reforma, seja pela crença já instalada de que esses efeitos seriam negativos aos reclamantes.

Também tomando-se por base os números do setor de estatística do TST, observou-se que a redução de novas demandas trabalhistas se manteve. A quantidade total de novas ações em 2015, 2016 e 2017 era semelhante, girando em torno de 2,65 a 2,75 milhões de casos. Porém, o total de casos em 2018 e 2019 não ultrapassou a marca de 1,82 milhões de casos. Isso reflete numa redução de aproximadamente 30% das demandas.

A mesma redução não foi observada com a entrada em vigor do Código de Processo Civil em 2015. Pelo contrário, enquanto em 2013 e 2014 houve um número total de novas ações pouco acima de 2,36 milhões de casos em cada ano, havendo, portanto, um aumento de 0,3 milhões de casos nos anos seguintes.

Nesse sentido, restou evidenciado que as últimas alterações, em especial reforma trabalhista de 2017, repercutiram no Acesso à Justiça do Trabalho, mais especialmente no relativo aos custos das partes, causando uma aparente redução de novas demandas. Tais modificações que acabam por despende recursos financeiros das partes têm como consequência que estas reflitam e ponderem mais antes de dar início a um processo jurisdicional.

Por outro lado, para os reclamados, houve uma melhora no acesso à Justiça do Trabalho que, ao menos tecnicamente, não parece em desacordo com o dever constitucional de acesso à justiça geral.

Por óbvio, essa melhora na situação dos empregadores frente à Justiça do Trabalho recebeu e receberá críticas, dado o princípio da proteção já explicitado. Porém, não se deve ignorar o fato de que, enquanto parte, o empregador também faz jus a proteções e reduções de suas hipossuficiências.

Considerando todas as questões que envolvem a entrada em vigor de uma nova legislação, em especial uma que traz um impacto tão significativo no acesso à Justiça das partes que normalmente litigam no âmbito do ramo específico do Judiciário, qualquer conclusão deve ser cuidadosa e reconhecer sua limitação e incompletude.

Na verdade, tomar uma posição sobre a licitude ou afirmar se as alterações foram ou não justas depende sobremaneira da ótica por meio da qual a Reforma é

analisada. Isto, é claro, sem considerar os diversos outros fatores que influenciam na conclusão, sem os quais a amplitude dessa conclusão fica ainda menor.

De forma básica e resumida, a Reforma, sob a ótica dos trabalhadores, conforme já explicitado, viola o direito/garantia de acesso à Justiça, por onerar, de forma indelével, o exercício do direito de ação.

Por outro lado, a compreensão dos empregadores é no sentido de que havia, anteriormente à Reforma de 2017, um abuso pelos trabalhadores dos institutos de viabilização do acesso à Justiça do Trabalho e dos mecanismos de proteção dos trabalhadores, e, com as mudanças proporcionadas pela Lei nº 13.467/2017, a possibilidade de utilização desse abuso foi reduzida.

Assim, a característica de ser justa ou não da Reforma depende necessariamente da ótica por meio da qual a questão é examinada. Não parece haver, ao menos de forma teórica, resposta correta e definitiva, até mesmo em razão da subjetividade que permeia o questionamento levantado.

De forma objetiva, deve-se reconhecer que houve de fato uma modificação do sistema processual trabalhista que impacta diretamente no acesso à Justiça do Trabalho.

Para os trabalhadores, esse impacto é limitador, exigindo ao mesmo tempo uma cautela maior e um conhecimento mínimo do sistema jurídico para a efetividade do processo e para que se evite a penalização por ações e atos processuais temerários, infundados, descuidados ou praticados de forma amadora. Não há espaço, como não deveria haver de fato, para má-fé, jogos de sorte, abuso do sistema ou das prerrogativas e proteções, ou aventuras processuais. Esse parece ser o cerne da mudança da legislação processual trabalhista, por mais que o discurso de que o interesse seja o de explorar os trabalhadores para que se maximize lucros seja comum.

Por outro lado, para os tomadores de serviço, o resultado da mudança da Lei nº 13.467/2017 se revela viabilizador do real acesso à justiça, na sua acepção mais contemporânea, dando-lhes verdadeira oportunidade de participar efetivamente das ações e de não serem julgados sem que contribuam para a decisão, ou tenham que aceitar decisões que não refletem a realidade dos fatos, que não é atingida em razão de questões processuais.

Com efeito, os impactos verdadeiros das últimas alterações legislativas no acesso à Justiça do Trabalho precisam ser melhor estudados, dada a complexidade

do assunto e dos vários fatores que estão a ele colacionados, mas o que se observa primariamente é uma redução de novas demandas.

Não há como saber, e isto pode ser objeto de novas pesquisas, se houve a migração dos trabalhadores para outros meios de solução de conflitos, assim como não há como se atestar o impacto no acesso à Justiça dos reclamados, diante da ausência de números.

A redução de novos casos, porém, representou um argumento teórico para discursos anteriormente pouco vistos, mas que têm tomado mais forma recentemente, em especial a da desnecessidade de uma justiça especializada trabalhista e a possibilidade de extinção da Justiça do Trabalho e a transferência dos casos a outros órgãos jurisdicionais, o que, conforme expõe Maior (2016, p. 99), é uma tentativa antiga, que já podia ser observada até em 1994.

Essa possibilidade, em que pese tenha sido suscitada inclusive por legitimados a propor Emendas à Constituição, depende imprescindivelmente de análises mais aprofundadas, tanto da possibilidade da modificação em si, quanto dos efeitos aqui tratados.

A tendência de diminuição de casos, para 2020, parece se manter, e pode inclusive piorar em razão da pandemia da COVID-19.

O reconhecimento de situação de calamidade pública em razão do alastramento da doença, que ocorreu, a nível nacional, em 20 de março de 2020, tornou necessária a tomada de medidas para a contenção da propagação do Coronavírus responsável pela enfermidade.

Uma das primeiras medidas tomadas foi a de suspensão de prazos, que foi adotada inclusive pela Justiça do Trabalho. Outra medida foi a não realização de quaisquer serviços jurisdicionais que precisassem ser prestados necessariamente de forma pessoal e física, como atendimento presencial ao público e a realização de audiências e sessões físicas.

Porém, considerando que não há nem mesmo como prever o tempo que o isolamento social levará, a Justiça do Trabalho precisou estabelecer meios de manter seu funcionamento, ainda que de forma remota. Em razão de tal fato, foram estabelecidos meios eletrônicos de funcionamento: atendimento por telefone e e-mail, servidores e juízes em atuação remota por *home office*, e, mais recentemente, audiências e sessões virtuais.

O Tribunal Superior do Trabalho ainda não divulgou números relativos a abril

de 2020, que demonstrariam de forma mais concisa o impacto de novas demandas do isolamento social, visto que março ainda possuiu movimento regular em parte considerável do mês, enquanto abril já foi permeado, em sua integralidade, pela atividade remota.

No mês de março, o TST informou que houve o ajuizamento de 146.694 novas ações nas Varas do Trabalho, o que reflete num número regular de recebimentos após a Reforma Trabalhista de 2017.

O impacto do ajuizamento das ações não será, em tese, tão sentido por autores que sejam representados por advogados, considerando que, conforme já descrito, a Justiça do Trabalho, em todas as suas instâncias, praticamente já opera de forma exclusivamente virtual.

Porém, inegavelmente as medidas limitarão especialmente os litigantes que se utilizam do princípio do *jus postulandi* das partes do art. 791 da CLT. Em que pese o TST não mantenha número de ações que são movidas sem advogado, é cediço que a utilização do *jus postulandi* das partes é baixa, e, dado o receio da condenação em caso de resposta negativa da ação, não é incoerente crer que com a Reforma Trabalhista o número reduziu ainda mais. Como contra argumento, porém, não se deve olvidar que a não utilização de advogado pode refletir em economia, o que sugere a possibilidade de sua utilização.

Essas pessoas, ainda que teoricamente possam se utilizar dos sistemas eletrônicos para ajuizamento e peticionamento nas ações trabalhistas, em regra precisam se dirigir aos setores de atermção nos fóruns trabalhistas, ou às varas do trabalho em locais onde haja apenas uma, para que servidor da Justiça do Trabalho reduza a termo suas manifestações ou produza a petição inicial.

Isso impede, portanto, que essas manifestações sejam feitas durante a pandemia do COVID-19. Como forma de contornar tal situação, o que se observa na prática dos Tribunais Regionais do Trabalho, conforme as informações presentes em seus sites oficiais, é a adoção de reclamações feitas por e-mail ou por Whatsapp, havendo agendamento prévio do atendimento virtual.

O que se observou é que, apesar da dificuldade causada pela COVID-19, a Justiça do Trabalho buscou manter o exercício jurisdicional, informando a sociedade inclusive acerca dos procedimentos tomados durante o isolamento, em cumprimento ao dever de transparência.

Essa atuação se torna essencial a partir do momento em que se observa que

é provável que o maior impacto social da COVID-19, à exceção óbvia da saúde pública, será na economia, em razão do isolamento necessário.

Em que pese não ser o objetivo precípua da presente pesquisa fazer tal levantamento, não se deve ignorar o fato de que já se iniciou uma repercussão desse choque da economia nas relações trabalhistas, o que desembocará necessariamente na utilização da Justiça do Trabalho.

Como forma de buscar mitigar ou minimizar os efeitos do isolamento social causado pela pandemia, o Presidente da República Jair Bolsonaro editou diversas medidas provisórias, muitas das quais têm impactos diretos nas relações trabalhistas, como a Medida Provisória nº 944/2020, que cria linhas de crédito especiais para suporte emergencial de empregos.

A Medida Provisória mais significativa para as relações de emprego é a de nº 927, de 22 de março de 2020, que reconhece a pandemia como força maior para efeitos do art. 501 da CLT, e estabelece a possibilidade de acordo entre empregado e empregador para a manutenção da relação de emprego, por meio das seguintes medidas: teletrabalho; antecipação de férias individuais; concessão de férias coletivas; aproveitamento e antecipação de feriados; banco de horas; suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

Todas essas medidas foram regulamentadas pelo próprio decreto. Inicialmente, o decreto previa também a possibilidade de direcionamento do trabalhador para qualificação, em seu art. 18. Porém, esse mecanismo foi revogado horas depois pela Medida Provisória nº 928/2020.

Outra medida de grande repercussão foi a Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, a vigorar na duração da calamidade pública causada pela COVID-19, que possibilitou a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Além das questões trazidas pelas Medidas Provisórias, outros aspectos trabalhistas são relevantes em situações de alastramento de doenças como esta, como a saúde do trabalhador, o Meio Ambiente de trabalho e a utilização de equipamentos de proteção.

Em razão de tais fatos, diversas ações já podem ser observadas na Justiça do Trabalho que tratam de questões referentes à COVID-19, conforme levantamento

feito pelo site Migalhas (2020).

São observadas ações em que se permitiu a flexibilização de acordos já feitos, com base no art. 393 do Código Civil, o dever de fornecimento de equipamentos de proteção individuais e coletivos, e a imperiosidade de acordo para a suspensão do contrato nos termos da Medida Provisória de nº 936/2020, sendo a mera comunicação da suspensão sem acordo prévio hipótese de reintegração ao trabalho.

Além disso, houve a observância de atuação do Supremo Tribunal Federal, que, no bojo da ADIn nº 6.363, que questiona a constitucionalidade da Medida Provisória nº 936/2020. Inicialmente, o ministro relator Ricardo Lewandowski deferiu parcialmente a cautelar pleiteada para definir, por meio de interpretação pela Constituição, a necessidade de comunicação do sindicato para que os acordos tivessem validade. Porém, em votação plena, os demais ministros, por maioria, não referendaram a cautelar.

Ainda que essas decisões em sua maioria sejam provisórias e possam ser revisadas, já demonstram que há uma busca significativa pela Justiça do Trabalho em razão do COVID-19. Isso significa dizer que, em que pese possa se esperar uma diminuição do número de ações num primeiro momento, causada pela dificuldade física imposta pelo isolamento, essa diminuição pode ser mitigada, ou até mesmo não sentida, em razão do aumento da necessidade de questionamentos judiciais decorrentes das novas relações trabalhistas.

Também é significativa, nesse sentido, a contribuição feita por meio da criação do site “Termômetro Covid-19 na Justiça do Trabalho” (2020), mantida pela Datalawyer Insights e idealizada pela Finted, uma *fintech* de educação sobre o mercado financeiro, e o site Consultor Jurídico.

A plataforma, que tem como objetivo verificar a situação e a atuação da Justiça do Trabalho frente à COVID-19, observa que já houve o ajuizamento de mais de dez mil ações durante o período do isolamento social, entre ações coletivas e individuais.

O site também aponta que quase duas mil das ações ajuizadas têm como assunto a COVID-19.

O impacto real da pandemia no acesso à Justiça do Trabalho precisará ser amplamente estudado, e dependerá de vários fatores futuros, sendo que inevitável e inegavelmente se tratará de uma pesquisa extensa. Entretanto, desde já se deve reconhecer que haverá sim um impacto que, somado aos efeitos da Reforma

Trabalhista de 2017, refletirão numa nova norma de perceber e compreender a Justiça do Trabalho.

Em razão de tal fato, pesquisas nesse sentido devem continuar. Se as mudanças recentes legitimam e consolidam a Justiça do Trabalho ou se servirão de combustível para os argumentos já existentes sobre a defesa de sua extinção dependerá destas pesquisas.

## CONCLUSÃO

A presente dissertação teve como objetivo realizar uma análise do acesso à Justiça do Trabalho a partir da teoria geral do Direito Processual do Trabalho, com o fito de verificar a situação desse ramo do direito a partir da questão do direito de acesso à justiça.

Num primeiro momento, foi analisado o direito garantia de acesso à jurisdição na sua concepção histórica, observando-se o movimento de sua instalação no mundo e no Brasil.

Observou-se que a jurisdição foi idealizada como uma forma estatal de solução de conflitos apresentada como tentativa de limitação do exercício da autotutela. Sua institucionalização se deu de forma gradativa, partindo-se de juízes que decidiam conforme sua própria convicção e sabedoria, para juízes que decidiam necessariamente conforme as leis, até a criação de uma jurisdição pautada em direitos e princípios.

Essa jurisdição foi colocada à disposição dos cidadãos, mas somente com a preocupação do seu alcance é que foram estabelecidos meios de acesso à justiça, conhecidos como ondas: a garantia de assistência judiciária aos necessitados, a representação jurídica para os interesses coletivos e a atenção às peculiaridades dos casos submetidos à jurisdição, com enfoque no acesso à justiça.

De forma semelhante, a jurisdição trabalhista foi instituída como meio de solucionar conflitos trabalhistas. Entretanto, diferentemente da jurisdição comum que sempre se pautou na solução dos conflitos por heterocomposição, a história da jurisdição trabalhista no mundo e no Brasil foi iniciada tendo-se por base meios autocompositivos de solução dos conflitos, principalmente pela utilização de conciliação promovida por órgãos colegiados com representação paritária dos trabalhadores e empregadores.

O Brasil se espelhou em modelos europeus de jurisdição trabalhista, incorporando experiências de países europeus tais quais a Itália, a França, a Alemanha e a Espanha, ao desenvolver as Juntas de Conciliação e Julgamento, especializadas em conciliação, compostas por representantes dos trabalhadores e empregadores, e vinculadas ao Poder Executivo, tendo natureza inicial administrativa e não jurisdicional.

Atualmente, a Justiça do Trabalho brasileira segue o padrão da jurisdição

comum, sendo exercida por juiz do trabalho com garantias e vedações destinadas à manutenção de sua imparcialidade para o bom resultado das ações colocadas sob seu crivo.

A organização da Justiça do Trabalho é feita de forma a se buscar o alcance mais amplo de cidadãos, sendo dividida em regiões para melhor administração judiciária, facilitando o acesso à justiça dos trabalhadores. Também há a atuação do Ministério Público do Trabalho, cuja função envolve a tutela e a proteção dos direitos coletivos e a guarda dos interesses públicos dos trabalhadores.

Enquanto ramo específico do direito brasileiro, o Direito Processual do Trabalho foi institucionalizado de forma a se preocupar com o acesso à Justiça do Trabalho, em especial do trabalhador, a quem é conferido proteção especial diferida.

Toda a sistemática processual trabalhista é, desde sua origem, voltada à formatação de uma jurisdição acessível, atenta a questões como a fragilidade econômica e social das partes que normalmente participam de litígios trabalhistas, a necessidade de rapidez no julgamento em razão da importância dos créditos discutidos, e a preocupação de viabilização das reclamações mesmo sem o acesso à advocacia.

Porém, atento à fragilidade causada pela considerável idade da legislação trabalhista, o Direito Processual do Trabalho tem buscado meios de se renovar ainda que não legislativamente, adotando princípios constitucionais e processuais comuns mais recentes, além de oportunizar a aplicação de normas de processo comum, especialmente o Código de Processo Civil, subsidiária e supletivamente quando houver omissão e compatibilidade.

Ainda assim, mudanças recentes ocorreram, e seus impactos, apesar da dificuldade de mensurá-los, puderam ser sentidos. A Reforma Trabalhista trazida pela Lei nº 13.467/2017, em especial, refletiu significativamente no acesso à Justiça do Trabalho.

Observou-se uma redução na quantidade de novas ações na Justiça do Trabalho após a entrada em vigor do texto reformista, que modificou, ao menos teoricamente, de forma a controlar mais o acesso dos reclamantes, sendo esses em geral os trabalhadores.

Por outro lado, o texto reformista buscou facilitar o acesso dos reclamados, que são em sua maioria os empregadores, o que não foi observado anteriormente.

Assim, ao menos teoricamente, o acesso à justiça trabalhista, que se

mantinha estável em que pese as constantes alegações de agressividade contra empregadores, foi alterado. Essa alteração, sob o ponto de vista dos reclamados, teve como efeito a possibilidade de uma relação mais equilibrada entre os litigantes. Pelo ponto de vista dos reclamantes, as modificações foram limitadoras.

Nesse contexto, o acesso à Justiça do Trabalho, a partir da teoria geral do Direito Processual do Trabalho, está mantida, mas com um abalo causado pela Reforma de 2017. Os efeitos desse abalo ainda não podem ser completamente compreendidos e um estudo constante da questão deve ser mantido.

Aliado a isso, os efeitos da COVID-19 também serão sentidos no que se refere ao acesso à Justiça do Trabalho. Porém, considerando-se que a calamidade pública e a pandemia em si não foram ainda finalizadas, esses efeitos ainda não podem ser mensurados nem idealizados, devendo-se aguardar o término para a quantificação dos resultados. Neste momento, a conclusão que se pode ter fica limitada tão somente ao reconhecimento da veracidade inegável desse impacto.

Além da necessidade desse estudo como forma de garantir a importante garantia do acesso à justiça, também se deve manter em vista o interesse recorrente pela Justiça do Trabalho, seja por seu aprimoramento, seja por sua extinção.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Danilo Scramin; CARLES, Fabiana David. A dicotomia entre o acesso à Justiça do Trabalho e a retórica da ineficácia do *Jus Postulandi*. In: ALVES, Danilo Scramin; CARLES, Fabiana David; CASSOL, Sabrina (org.). **Evoluções recentes do direito processual brasileiro**. Curitiba: Íthala, 2018.

AMORIM, Ana Mônica Anselmo de. **Acesso à justiça como direito fundamental & defensoria pública**. Curitiba: Juruá, 2017.

BEGALLES, Carlos Alberto. **Lições de direito processual do trabalho: Processo de conhecimento e recursos**. São Paulo: LTr, 2005.

BERENSTEIN, Alexandre. Labour courts in Switzerland. In: ESSENBERG, Bert (org.). **Labour courts in Europe: Proceedings of a meeting organized by the International Institute for Labour Studies**. Geneva: ILO, 1986. p. 57-59. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms\\_205856.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_205856.pdf). Acesso em: 19 fev. 2020.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das leis do trabalho**, Rio de Janeiro, RJ, 1943.

BRASIL. Lei 13.105, de 16 de março de 2015. **Código de processo civil**, Brasília, DF, 2015.

BRASIL. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. **Lei da reforma trabalhista**, Brasília, DF, 2017.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso extraordinário 958.252**. Recorrente: Celulose Nipo Brasileira S/A - CENIBRA. Recorridos: Ministério Público do Trabalho e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Extrativas de Guanhães e Região - SITIEXTRA. Rel. Min. Luiz Fux. Brasília, DF, 30 de agosto de 2018. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15341103626&ext=.pdf>. Acesso em: 01 de maio de 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Primeiro ano da reforma trabalhista: efeitos**. Notícias do TST. Brasília, DF, s.d. Disponível em: [http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/primeiro-ano-da-reforma-trabalhista-efeitos](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/primeiro-ano-da-reforma-trabalhista-efeitos). Acesso em: 01 mar. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recebidos e julgados da JT**. Justiça do trabalho. Estatística. Brasília, DF, s.d. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/recebidos-e-julgados>. Acesso em: 01 mar. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Resolução 165**, de 26 de abril de 2010. Justiça do trabalho. Súmula 425 - Jus postulandi na justiça do trabalho. Alcance. Brasília, DF, abr. 2010.

BUENO, Cassio Scarpinella. **Curso sistematizado de direito processual civil: Teoria geral do direito processual civil e parte geral do código de processo civil**, 9 ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de direito processual do trabalho**. 9. ed. rev. ampl. e atual. Salvador: Juspodivm, 2016.

CÂMARA, Alexandre de Freitas. **Lições de direito processual civil**. 20 ed., Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2010.

CÂMARA, Alexandre de Freitas. **O novo processo civil brasileiro**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2016.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da Constituição**. 7 ed. Coimbra: Almedina. 2003.

CAPPELLETTI, Mauro; BRYANT, Garth. **Acesso à Justiça**, tradução de Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Fabris, 1988.

CAPPELLETTI, Mauro. Repudiating Montesquieu? The expansion and legitimacy of "Constitutional Justice". **Catholic University Law Review**, vol. 35, n. 1, p. 1 - 32, 1985.

CARNELUTTI, Francesco. **Instituições do processo civil**, v. I. São Paulo: ClassicBook, 2000.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 31 ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

CASSAR, Vólia Bonfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CHAPPER, Alexei Almeida. **A questão da pejetização e da informalidade**. Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho, São Paulo, Ano XVII, nº 17, p. 175-232, dez. 2009.

CHIOVENDA, Giuseppe. **Instituições de direito processual civil**. v. II. 2 ed. tradução de Paolo Capitanio. Campinas: Bookseller, 2000.

CINTRA, Antonio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria geral do processo**. 23. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA – CNJ. **Justiça em números**. Disponível em: < [https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/08/justica\\_em\\_numeros20190919.pdf](https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/08/justica_em_numeros20190919.pdf)>. Acesso em: 11 dez. 2019.

DATALAWYER INSIGHTS. **Termômetro Covid-19 na Justiça do Trabalho: Metodologias e análises**, 2020. Página inicial. Disponível em: <https://www.datalawyer.com.br/dados-covid-19-justica-trabalhista>. Acesso em: 02 de maio de 2020.

DAUGAREILH, Isabelle; FIORENTINO, Allison; MERKHANTAR, Joël; NIQUÈGE, Sylvain; POIRIER, Mireille; SAUTEREAU, Nicolas; TOURNAUX, Sébastien. France. *In*: EBISUI, Minawa; COONEY, Sean; FENWICK, Colin (org.). **Resolving individual labour disputes: A comparative overview**. Geneva: ILO, 2016. p. 103-134.

Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_488469.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_488469.pdf). Acesso em: 21 fev. 2020.

DIAS, Bruno de Macedo. **A constitucionalidade de filtros ao acesso à justiça como mecanismos para assegurar o funcionamento sustentável do poder judiciário**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

DIDIER JÚNIOR, Fredie. **Curso de direito processual civil: Introdução ao Direito processual civil, parte geral e processo de conhecimento**, 20ª ed. Salvador: JusPodivm, 2018.

DIDIER JÚNIOR, Fredie; BRAGA, Paula Sarno; OLIVEIRA, Rafael. **Curso de direito processual civil**. v. 2. Salvador: JusPODIVM, 2008.

DINAMARCO, Cândido Rangel. **Instituições de direito processual civil**. 3. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2002.

DINAMARCO, Cândido Rangel; LOPES, Bruno Vasconcelos Carrilho. **Teoria geral do novo processo civil**. São Paulo: Malheiros, 2016.

DINIZ, Maria Helena. **Compêndio de introdução à ciência do direito**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

ECONOMIDES, Kim. Lendo as ondas do “Movimento de acesso à justiça”: epistemologia versus metodologia? *In*: PANDOLFI, Dulce Chaves; CARVALHO, José Murilo de; CARNEIRO, Leandro Piquet; GRYSZPAN, Mario (Org.). **Cidadania, justiça e violência**. Rio de Janeiro: FGV, 1999. p. 61-76.

EVJU, Stein. The labour court of Norway. *In*: ESSENBERG, Bert (org.). **Labour courts in Europe: Proceedings of a meeting organized by the International Institute for Labour Studies**. Geneva: ILO, 1986. p. 44-47. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms\\_205856.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_205856.pdf). Acesso em: 19 fev. 2020.

FERNANDES, Bernardo Gonçalves. **Curso de direito constitucional**. Salvador: JusPodivm. 2014.

FERREIRA, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. São Paulo: LTr. 2002.

GIGLIO, Wagner Drdla. **Direito processual do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

GONÇALVES, Marcus Vinicius Rios. **Direito processual civil esquematizado**. 9. ed.

São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988**, 16ª ed. São Paulo: Malheiros, 2014.

KISSEL, Otto. The labour jurisdiction in the Federal Republic of Germany. *In*: ESSENBERG, Bert (org.). **Labour courts in Europe**: Proceedings of a meeting organized by the International Institute for Labour Studies. Geneva: ILO, 1986. p. 22-26. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms\\_205856.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_205856.pdf). Acesso em: 19 fev. 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

LIEBMAN, Enrico Tullio. **Manual de direito processual civil**, v.2. Tocantins: Intelectos, 2003.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. **Reforma trabalhista entenda ponto por ponto**. São Paulo: LTr, 2016.

LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. **Lições de direito processual do trabalho**: Teoria e Prática. 4. ed. rev. amp. São Paulo: LTr. 2017.

LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. História da Justiça do Trabalho no Brasil: uma história de justiça. **I Concurso de Monografias da Biblioteca do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – Escola Judicial**. Belo Horizonte: Biblioteca Digital TRT/MG. 2017. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27522>. Acesso em: 19 fev. 2020.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. A radicalidade do art. 769 da CLT como salvaguarda da Justiça do Trabalho. *In*: MIESSA, Élisson (Org.). **O novo código de processo civil e seus reflexos no processo do trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2016. p. 93-104.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. **Acesso à justiça** – condicionantes legítimas e ilegítimas. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. **Novo código de processo civil comentado**. 3 ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. **Novo curso de processo civil – Vol. 1**: Teoria do Processo Civil. 3 ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**, 27ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito processual do trabalho**, 41ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MENDES, Aluísio Gonçalves de Castro; SILVA, Larissa Clare Pochmann da. Acesso à Justiça: Uma releitura da obra de Mauro Cappelletti e Bryant Garth, a partir do Brasil, após 40 anos. **Quaestio Iuris**, vol. 08, nº. 03, pp. 1827-1858, Rio de Janeiro, 2015.

MONTENEGRO FILHO, Misael. **Novo código de processo civil comentado**. 3. ed. rev. e atual. São Paulo: Atlas, 2018.

MONTESQUIEU, Charles de Secondat, Baron de. **O espírito das leis**, apresentação de Renato Janine Ribeiro e tradução de Cristina Murachco. São Paulo: Martins Fontes, 1996.

NAHAS, Thereza Christina; MIZIARA, Raphael. **Impactos da reforma trabalhista na jurisprudência do TST**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NERY JÚNIOR, Nelson. **Princípios do processo civil na Constituição Federal**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

OLIVEIRA NETO, Emetério Silva de. **Fundamentos do acesso à justiça: conteúdo e alcance da garantia fundamental**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016.

PANDEMIA do coronavírus movimentada Justiça do Trabalho; veja decisões.

**Migalhas**, 2020. Disponível em:

<https://www.migalhas.com.br/quentes/324756/pandemia-do-coronavirus-movimentada-justica-do-trabalho-veja-decisoes>. Acesso em: 02 de maio de 2020.

PAROSKI, Mauro Vasni. **Direitos fundamentais e acesso à justiça na Constituição**. São Paulo: LTr, 2008.

PERREGIL, Fernanda; WASSERMAN, Alessandra. **O entendimento da Justiça do Trabalho acerca do incidente de desconconsideração da personalidade jurídica instaurado pela tomadora de serviços**. São Paulo: Informativo Migalhas, 2019. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/299219/o-entendimento-da-justica-do-trabalho-acerca-do-incidente-de-desconsideracao-da-personalidade-juridica-instaurado-pela-tomadora-de-servicos>. Acesso em: 01 maio 2020.

PESSOA, Valton. **Manual de processo do trabalho**. 7. ed. rev. ampl. e atual. Salvador: Juspodivm, 2019.

POMBO, Michelle Pires Bandeira. **As ondas renovatórias do acesso à justiça no processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.

RAMOS, Alexandre Luiz. A possibilidade de pedido genérico e de ação autônoma de produção antecipada de prova no processo do trabalho. **Revista do TST**. Vol. 83, nº 4. Brasília: TST, out/dez 2017.

RAUWS, René. The labour court system in Belgium. *In*: ESSENBERG, Bert (org.). **Labour courts in Europe**: Proceedings of a meeting organized by the International Institute for Labour Studies. Geneva: ILO, 1986. p. 22-26. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms\\_205856.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_205856.pdf). Acesso em: 19 fev. 2020.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito processual do trabalho esquematizado**, 1ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

SARAIVA, Renato; LINHARES, Aryanna. **Curso de direito processual do trabalho**, 16ª ed. Salvador: JusPodivm, 2019.

SCALÉRCIO, Marcos; MINTO, Tulio Martinez. **CLT comparada conforme a reforma trabalhista**. São Paulo: LTr, 2017.

SCHIAVI, Mauro. **A reforma trabalhista e o processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**, 15ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. A justiça do trabalho em outros países. **Revista Síntese Trabalhista**, Porto Alegre: Síntese, n. 127, p. 14-17, jan. 2000.

SILVA, José Afonso da. Acesso à Justiça e cidadania. **Revista de Direito Administrativo**, Rio de Janeiro, n. 216, p. 9-23, abr./jun. 1999.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de; SOUZA, Fabiano Coelho de; MARANHÃO, Ney; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **Manual prático das audiências trabalhistas**. São Paulo: Thomson Reuters Revista dos Tribunais, 2018.

SOUZA, Samuel Fernando de. “A Questão Social é, principalmente e antes de tudo, uma Questão Jurídica”: O CNT e a Judicialização das Relações de Trabalho no Brasil (1923-1932). **Revista Arquivo Edgard Leuenroth**, Campinas, v. 14, n. 26, p. 219-253, jan./jun. 2009.

SOUZA, Wilson Alves de. **Acesso à Justiça**. Salvador: Dois de Julho, 2011.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Tribunais do Trabalho no Direito Comparado e no Brasil. **Revista do TST**. Vol. 65, nº 1. Brasília: TST, out/dez 1999.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Comentários ao novo código de processo civil sob a perspectiva do processo do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de direito processual civil**. v. 1. 59. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

VEILLIEUX, Pierre. The organization of labour courts in France. *In*: ESSENBERG, Bert (org.). **Labour courts in Europe**: Proceedings of a meeting organized by the International Institute for Labour Studies. Geneva: ILO, 1986. p. 19-21. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms\\_205856.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_205856.pdf). Acesso em: 19 fev. 2020.

VIVEIROS, Luciano. **Direito e processo do trabalho**: Casos Práticos. São Paulo: LTr, 2009.

WAAS, Bernd. Germany. *In*: EBISUI, Minawa; COONEY, Sean; FENWICK, Colin (org.). **Resolving individual labour disputes**: A comparative overview. Geneva: ILO, 2016. p. 135-166. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_488469.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_488469.pdf). Acesso em: 21 fev. 2020.