



**MARINA ALVES NORMANDO**

**CELERIDADE PROCESSUAL VS. EFETIVIDADE DA  
PRESTAÇÃO JURISDICIONAL NA JUSTIÇA DO  
TRABALHO**

**LAVRAS – MG  
2019**

**MARINA ALVES NORMANDO**

**CELERIDADE PROCESSUAL VS. EFETIVIDADE DA PRESTAÇÃO  
JURISDICIONAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO**

Artigo científico apresentado a  
Universidade Federal de Lavras, como  
parte das exigências do Curso de Direito,  
para a obtenção do título de Bacharel.

Prof. Dr. Gustavo Seferian Scheffer Machado  
Orientador  
Prof. Me. Daniel Teixeira Silva  
Coorientador

**LAVRAS – MG  
2019**

**MARINA ALVES NORMANDO**

**CELERIDADE PROCESSUAL VS. EFETIVIDADE DA PRESTAÇÃO  
JURISDICIONAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO**

Artigo científico apresentado a Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Curso de Direito, para a obtenção do título de Bacharel.

APROVADA em 06 de dezembro de 2019.  
Prof. Dr. Gustavo Seferian Scheffer Machado UFMG  
Prof. Me. Daniel Teixeira Silva UFLA  
Bruna Maria Expedito Marques UFMG

Prof. Dr. Gustavo Seferian Scheffer Machado  
Orientador

Prof. Me. Daniel Teixeira Silva  
Coorientador

**LAVRAS – MG  
2019**

## **AGRADECIMENTOS**

À Universidade Federal de Lavras e ao Departamento de Direito, lugares que Deus escolheu a dedo para eu viver os melhores anos da minha vida! Por aqui aprendi não só o Direito, mas a amadurecer de uma forma que jamais imaginei.

Ao meu orientador, Gustavo Seferian, e meu coorientador, Daniel Teixeira, – responsáveis pela minha paixão pelo Direito do Trabalho – pela paciência e por todo conhecimento compartilhado. Quanto orgulho em dizer que fui aluna de vocês!

Aos meus pais, Maura e Nélio, meus maiores incentivadores, obrigada por tanto amor e dedicação! Aos meus irmãos e padrinhos, Carolina e Nélio, pelas dicas pessoais e acadêmicas, sempre amenizando meus medos e dificuldades. Vocês são minha base!

Aos meus companheiros de jornada da Turma VI pelos anos incríveis!

## RESUMO

Dados estatísticos revelam que tanto a celeridade, quanto a conciliação, estão fortemente presentes na Justiça do Trabalho no Brasil. Contudo, não conferem efetividade ao ramo que, por tratar de verbas alimentares inadimplidas, mais a exige.

A partir da abordagem de temas como a função social do Direito do Trabalho e o primado da conciliação na Especializada trabalhista, o presente artigo visa fazer uma crítica a essa lógica de funcionamento e demonstrar os impactos causados pela financeirização do capital e da interdição do acesso à justiça, este provocado pela Lei 13.467/2017, a chamada Reforma Trabalhista.

**Palavras-chave:** Justiça do Trabalho. Celeridade. Conciliação. Efetividade.

## SUMÁRIO

<b>1. Introdução .....</b>	<b>6</b>
<b>2. Função social do Direito do Trabalho .....</b>	<b>7</b>
<b>3. Financeirização da Justiça do Trabalho .....</b>	<b>10</b>
<b>4. Interdição do acesso à justiça .....</b>	<b>13</b>
<b>5. Celeridade vs. Duração razoável do processo .....</b>	<b>17</b>
<b>6. O primado da conciliação na Justiça do Trabalho .....</b>	<b>19</b>
<b>7. Efetividade processual .....</b>	<b>21</b>
<b>Conclusão .....</b>	<b>23</b>
<b>Referências bibliográficas .....</b>	<b>24</b>

## 1. Introdução

A conjuntura atual no Brasil é de um Judiciário cada vez mais moroso, o que os leva a decidir mais apressadamente, fazendo, inclusive, com que algumas pessoas tenham uma prestação jurisdicional diferente de outras. No âmbito da Justiça do Trabalho esse problema é ainda mais notório, pois, sob a justificativa de seguir o princípio da celeridade, por se tratarem de verbas alimentícias, nos vemos diante de acordos forçados e decisões em desrespeito ao processo constitucional.

Nos termos do relatório *Justiça em Números* feito pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) referente ao ano de 2018, em primeiro grau de jurisdição a Justiça Estadual teve uma taxa de conciliação de 11,3%, contra 31,6% da Justiça do Trabalho (CNJ, 2019, p. 145). E o tempo médio da Inicial até a sentença de 1º grau na Justiça Estadual foi de 3 anos e 7 meses, contra 1 ano e 3 meses na Justiça do Trabalho (CNJ, 2019, p. 153). Isso mostra como tanto a celeridade e a conciliação estão fortemente presentes na Especializada trabalhista.

O primado da conciliação trabalhista no Brasil tem raízes históricas, e, essa porcentagem alta não deve ser relacionada a uma atuação efetiva do Judiciário Trabalhista, pois, na realidade, oculta o desrespeito aos direitos fundamentais. Já que assume uma característica de conciliação de classes, em que há duas partes díspares, com interesses diametralmente opostos e que não são equalizados.

Frente a isso ainda há a flexibilização das relações, provocada pela financeirização e a interdição do acesso à justiça, resultado da Lei 13.467/2017, a denominada Reforma Trabalhista. Esta foi aprovada sob a justificativa de se modernizar a legislação e reduzir o número de processos aventureiros<sup>1</sup>. Contudo, o que se vê é o favorecimento dos detentores do capital e a imposição de óbices cada vez maiores para o acesso ao Judiciário.

Diante de tudo isso, o presente artigo se propõe a demonstrar os impactos do princípio da celeridade e da financeirização no Direito Laboral e na Justiça do Trabalho, isso com vistas

---

<sup>1</sup> Nessa perspectiva, observe as seguintes notícias da mídia:

“A aprovação da reforma trabalhista, ontem, no Senado Federal, foi, na opinião de representantes da iniciativa privada, uma vitória para o setor produtivo brasileiro, que há anos tenta mudar as leis nacionais. Para os empresários, a reforma é o início de um caminho de modernização das relações de trabalho que o País começa a trilhar e que trará maior competitividade para as empresas nacionais.” (R7 NOTÍCIAS, 2017, *online*)

“Quando elaborada, a reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), em vigor desde novembro de 2017, tinha como um de seus objetivos principais desestimular a abertura de novos processos e, conseqüentemente, reduzir o número de ações na Justiça do Trabalho. Seria o fim da chamada ‘indústria da ação trabalhista’. [...] o que os advogados têm observado é a mudança na natureza dos pedidos dessas ações. Como a Justiça do Trabalho tem fama de garantista, era comum que os reclamantes pleiteassem direitos que às vezes sequer tinham, numa lógica de ‘se colar, colou’. Muitas vezes, eram bem-sucedidos. Mas caso o juiz não acolhesse o pedido, nada tinham a perder.” (GAZETA DO POVO, 2018, *online*)

a questionar a efetividade das conciliações. Para tanto, iniciará discutindo a efetividade do Direito do Trabalho e sua relação com a conciliação.

## **2. Função social do Direito do Trabalho**

O trabalho é inerente ao homem, sendo esse o meio responsável, no seio do capitalismo e pela via do assalariamento, por garantir a subsistência dos indivíduos, de suas famílias e dependentes. Seu valor monetário, expresso em moeda, é relativamente recente. Visto que, em tempos de escravidão essa subsistência se resumia em proporcionar apenas alimento e moradia, ainda que indignos. Há quem considere que antes de 1888 não é possível falar em um Direito do Trabalho no Brasil, já que o trabalho livre é pressuposto para o trabalho subordinado (DELGADO, 2017, p. 91). Com o passar dos anos, e das lutas, o trabalho ganhou novas conformações, estando diretamente relacionado a pressupostos constitucionais, como a dignidade da pessoa humana. Contudo, frente à globalização e ao fato de o crédito trabalhista possuir natureza existencial, a função social<sup>2</sup> do Direito do Trabalho e Processual do Trabalho tem se revelado enfraquecida.

Para visualizar o que é hoje essa função social do Direito do Trabalho no Brasil é de suma importância que seja feita uma breve retomada histórica. Com a abolição formal da escravatura – já que os antigos escravos continuaram sob certa dependência de seus senhores e em condições de trabalho semelhantes às antigas, apenas recebendo um valor ínfimo por isso – surge o chamado período de manifestações incipientes ou esparsas, que durou de 1888 até 1930. Sua principal marca foi o surgimento dos primeiros movimentos operários, ainda que pouco organizados, fruto da industrialização em ascensão. Vale destacar ainda que prevalecia uma concepção liberal não intervencionista clássica, o que dificultava uma atuação normativa no mercado de trabalho (DELGADO, 2017, p. 116).

Foi nesse período que lutas sociais intensas, conduzidas por trabalhadores e trabalhadoras assalariadas, forjaram os traços normativos constituintes das bases juslaborais brasileiras.

A partir de 1930, com Vargas no poder, há a chamada fase de institucionalização do Direito do Trabalho, que assume traços de “roubo da fala”, assumindo a si a forja do Direito do Trabalho, que foi fruto, sim, destas lutas de classes. Esse período foi marcado pela normatização da área sindical, criação das Comissões Mistas de Conciliação e Julgamento

---

<sup>2</sup> Para Francisco José de Carvalho, citado por Celine Holtz Gurgel (2010, p. 16) “No plano jurídico, função social é a qualidade dos seres, das coisas, dos objetos, dos bens, institutos e instituições sobre os quais a norma jurídica atribui uma missão de ser e de representar para alguém que delas são titulares e para aqueles que estão ao seu redor e que participam direta ou indiretamente de seus efeitos.”

para solucionar os conflitos trabalhistas, regulamentação da Justiça do Trabalho, dentre outros. Porém, como afirma Maurício Godinho Delgado (2017, p. 118), essa fase não teve a sistematização, consolidação e maturação político-jurídica necessárias, o que fez com que o ramo justralhista se institucionalizasse de forma corporativa e extremamente autoritária, fruto disso foi um modelo fechado, centralizado e compacto.

Já em 1988, com a quebra de paradigma proporcionada pela Constituição Cidadã, emerge a dignidade da pessoa humana como Princípio Fundamental da República – as Constituições de 1946 e 1967 já relacionavam Direito do Trabalho a dignidade da pessoa humana, mas só em 1988 foi elevado a princípio basilar da ordem social e econômica. (MIRAGLIA, 2009, p. 151).

Em razão do fato de empregado e empregador serem partes desiguais, a intervenção do Estado através do Direito do Trabalho é um mecanismo fundamental para neutralizar, ou, no mínimo, reduzir a hipossuficiência daquele – o que é manifestado através do princípio da proteção, norteador de todo esse ramo do Direito e responsável por criar uma teia de proteção à parte mais vulnerável da relação empregatícia (DELGADO, 2017, p. 213). Deste modo, diretamente relacionado ao direito material, deve estar o direito processual do trabalho, que possui o intuito de concretizar e efetivar o que é disciplinado na lei, guiado pela proteção da parte hipossuficiente. Sob a égide do princípio da dignidade da pessoa humana, para sua efetivação exige-se de forma plena a proteção das condições de trabalho e a garantia de direitos ao empregado, visto que o desrespeito não afetará somente este, mas também todo seu círculo familiar e social. Em uma passagem de sua dissertação de mestrado, Rodrigo Giostri da Cunha (2008, p. 77) faz uma comparação entre o direito trabalhista e um “simples” direito patrimonial de forma a mostrar a importância, ou seja, a função social do Direito do Trabalho:

O que importa notar, assim, é que o direito trabalhista não é um mero direito patrimonial (como são, em boa parte, as normas civis): seu aspecto patrimonial é, claro, importante, mas, no mais das vezes, ele é mero instrumento para se alcançar a proteção de valores maiores (notadamente, a higidez física do trabalhador e sua dignidade). O caráter patrimonial do direito do trabalho é apenas a forma tida como mais eficiente para a proteção de valores fundamentais, como a saúde, a vida e a dignidade do trabalhador.

No entanto, na contemporaneidade, a globalização tem exigido novas conformações de trabalho. As empresas estão cada vez mais horizontais e enxutas, ou seja, há menos empregados e deles são exigidos uma força de trabalho maior. Isso já está refletindo na jurisprudência pátria, a exemplo dos casos em que criam um “pseudo” cargo de confiança

para escapar do pagamento de horas extras<sup>3</sup>. Além do obstáculo da globalização, no contexto atual há ainda o neoliberalismo, corrente que defende uma intervenção do Estado somente no que é essencial para o desenvolvimento do capital. Como bem nos aduz Miraglia (2009, p. 154), “Em verdade, no que diz respeito aos princípios constitucionais do trabalho é de se ver que a matriz neoliberal tenta despi-los de seu real significado, sobrepondo o lucro e o valor econômico ao valor-trabalho, em detrimento do próprio ser humano”.

Associado à lógica capitalista e neoliberal também há o fato de o crédito trabalhista possuir natureza existencial. Isso afeta a função social do Direito do Trabalho na medida em que o trabalhador fica em uma posição de desvantagem quando recorre a Justiça do Trabalho. Esse é compelido pela sua situação de hipossuficiência, pelo empregador capitalista – que vê o descumprimento da legislação com os consequentes acordos como uma forma fácil de ganhar dinheiro – e pelos próprios servidores, como será destrinchado à frente, a aceitar um valor menor do que receberia caso fossem seguidos os ditames da lei trabalhista.

Diante disso, no cenário atual o que se nota é uma distorção dos princípios constitucionais em face da acumulação do capital, fazendo com que ganhos resultantes de lutas históricas sejam facilmente apagados, juntamente com a democracia. O desenvolvimento econômico pode e deve ocorrer; porém, é preciso que caminhe junto do direito, sem se esquecer que a pessoa humana, respeitada em sua dignidade plena, é o epicentro normativo do consagrado Estado Democrático de Direito (MIRAGLIA, 2009, p. 160).

---

<sup>3</sup> Nesse sentido, veja os seguintes julgados:

**GERENTE DE LOJA. HORAS EXTRAS DEVIDAS.** O fato de o empregado exercer função de gerente de determinada unidade da empresa não lhe retira o direito à percepção da remuneração das horas excedentes à jornada legal, ademais quando não tem a autonomia de contratar, punir ou despedir funcionários ou mesmo de ofertar descontos especiais aos clientes. Só não se justifica o pagamento da jornada extraordinária quando o empregado detém poderes de mando e direção, com autonomia nas opções importantes a serem tomadas na loja que administra, se substituindo ao empregador e percebe verba destinada a remunerar a suposta ocupação do cargo de confiança.

(BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região Trt-5. Recurso Ordinário nº 0001966-36.2015.5.05.0251RecOrd. Relator: Juíza Convocada Ana Paola Santos Machado Diniz. Salvador, 05 jun. 2019.)

**BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA - ARTIGO 224, § 2º DA CLT.** A caracterização do cargo de confiança no setor bancário exige amplos poderes de mando e gestão. O fator determinante é o grau de confiança, que deve estar acima do comum, além daquele que é inerente a qualquer relação de emprego. Não evidenciada pela prova dos autos tal situação, não há como enquadrar o obreiro nas exceções previstas nos arts. 62, II, e 224, § 2º, ambos da CLT. Apelo improvido.

(BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região Trt-5. Recurso Ordinário nº 0000608-04.2014.5.05.0661RecOrd. Relator: Desembargador Norberto Frerichs. Salvador, 14 mai. 2019.)

### 3. Financeirização da Justiça do Trabalho

Por volta da década de 1990, no Brasil, com a ascensão da política neoliberal, houve o surgimento de um fenômeno chamado de financeirização. Esse consiste em um regime de acumulação de capital liderado pelas finanças (CALVETE, 2009, np). Seu principal intuito são os ganhos em curto prazo – com isso, é preciso que haja redução de custos, já que aumentar os lucros é mais difícil, incerto e só aparece a médio e longo prazo (BORSARI; PRONI, 2019, np) – para que logo possam ser recompradas novas ações financeiras. Comumente, redução de custos implica em práticas de flexibilização das relações. Em suma, “o termo passou a ser utilizado para descrever o fenômeno do aumento do poder das finanças no mundo, não somente na economia, mas em todas as áreas da atividade humana” (CALVETE, 2009, np). E, no presente capítulo, será demonstrada sua influência no trabalho e no Poder Judiciário, sobretudo na Justiça do Trabalho.

Na esfera do trabalho exige-se a diminuição dos custos em detrimento do aumento da produtividade. Para isso os empregadores objetivam a diminuição dos vínculos, a alocação do tempo de trabalho e um pagamento salarial variável, ou seja, sob a roupagem da participação nos lucros e resultados os empregados recebem pagamentos que variam com o desempenho da empresa, esta, por sua vez, divide os riscos da sua atividade econômica com os próprios funcionários (CALVETE, 2009, np). Práticas como essa incentivam o aumento do consumo e da competitividade, fazendo com que os trabalhadores percam a identidade dentro e fora da empresa e diminua a solidariedade entre os membros da mesma classe. Ou seja, o trabalhador assalariado está cada vez mais envolvido com o circuito financeiro (BORSARI; PRONI, 2019, np). Conquistas históricas como a redução da jornada de trabalho foram deixadas para trás para que a terceirização, o contrato temporário, o banco de horas e os turnos de revezamento – para atividade que não são contínuas – ganhassem espaço, além das tecnologias serem um mecanismo favorável para que os empregados estejam sempre disponíveis para seus empregadores. Utilizando o exemplo do banco de horas, Boulin (1992 citado por CALVETE, 2009, np) aponta os malefícios dessas práticas:

[...] Independentemente de o trabalho ser sistemático, eventual ou não ocorrer nunca fora do horário comercial, a simples obrigatoriedade de deixar o tempo disponível à empresa para ela utilizá-lo caso tenha necessidade traz sérios transtornos para a vida pessoal e familiar do trabalhador. Ele já não dispõe do seu tempo livre, e, muitas vezes, é impossível estudar ou planejar formas de lazer coletivo. Seguidamente, o trabalhador é avisado, um ou dois dias antes, de que terá que trabalhar no domingo ou horas a mais em determinado dia. A compensação pode vir em um dia da semana em que seus filhos estarão na escola e o cônjuge trabalhando. O trabalhador terá um

dia livre sem planejamento e sem contato familiar; um longo, monótono e aborrecido dia livre, contribuindo, assim, para a desintegração familiar e social.

O Poder Judiciário, fundamentalmente a Justiça do Trabalho, também foi influenciado pelos impactos do capital financeiro neoliberal. Um marco importante foi a Emenda Constitucional n. 45/2004, essa, apesar de ampliar a competência da Justiça do Trabalho – abrangendo não só relações de emprego, mas também de trabalho –, trouxe a novidade da projeção de metas para resolução de processos, o que reafirmou o império da lógica gerencial privada e contribuiu para que a especializada trabalhista perdesse sua característica de poder estruturante do Estado e passasse a ser vista como um mero serviço (SEFERIAN, 2019, p. 77). Nesse mesmo contexto, também houve a redução das verbas destinadas ao Judiciário Trabalhista<sup>4</sup>, isso se deve ao fato de esse ser um órgão que, por muito tempo, resistiu às tentativas de uma Reforma. Além da EC 45/2004 e da redução de verbas, o advento do Novo Código de Processo Civil em 2015 e da Lei 13.467/2017, que instituiu a Reforma Trabalhista, também influenciaram nesse processo de financeirização da Justiça do Trabalho, como será demonstrado adiante.

A projeção de metas para resolução de processos surgiu em uma conjuntura de um Judiciário congestionado, precário e com pouca verba/pessoal para um efetivo funcionamento. Diante desse cenário não é raro ver notícias como “TRTs se destacam no cumprimento das metas do CNJ e da Justiça do Trabalho em 2018” com o seguinte conteúdo: “A Meta 9, que mede o Índice de Conciliação na fase de conhecimento, foi cumprida por sete TRTs. Ela equivale à Meta Nacional 3 do CNJ. O melhor resultado ficou com o TRT da 9ª Região (PR), que solucionou 50,66% dos processos em 2018 por meio da conciliação e vem apresentando bons resultados desde 2015” (FENAJUFE, 2014, *online*). Não é forçoso imaginar que, para cumprirem tais metas, juízes e servidores se valem de métodos alternativos para solução de conflitos, como a conciliação, de forma exacerbada e incompatível com a análise das complexidades de cada caso concreto. Como justificativa podem utilizar um dos princípios estruturantes do processo laboral, a celeridade. Desse modo, é perceptível que na era da

---

<sup>4</sup> Repare nessa notícia da mídia o quanto isso ainda ocorre:

“Diante do fim da regra que permite à União compensar eventuais desrespeitos ao teto de gastos por outros Poderes, a Justiça do Trabalho é uma das áreas que estão em maior aperto. O limite de despesas do órgão terá uma redução de mais de R\$1 bilhão (-5,4%) em relação a 2019. Para se adequar, a Justiça do Trabalho cortou o programa e o valor da bolsa de estágio e dispensou funcionários terceirizados que trabalhavam na limpeza e vigilância. O orçamento para o ano que vem prevê 88,38% dos gastos para folha de pagamento. [...] ‘A redução orçamentária prevista para 2020 compromete o funcionamento da Justiça do Trabalho, especialmente as atividades essenciais à jurisdição’, afirmou, em nota.” (ESTADÃO, 2019, *online*)

financeirização, em que as condutas da sociedade são pautadas de acordo com a fluidez e efemeridade do mercado (CALVETE, 2009, np), a sensação é de estar sempre aquém das demandas; e, apesar de sua grandeza, o Judiciário não conseguiu ficar ileso.

No que tange a influência do Novo Código de Processo Civil de 2015 sobre o Direito Processual do Trabalho, como aponta Gustavo Seferian (2019, p. 79), a partir de intenções colonizadoras e com pouca resistência dos laborprocessualistas – talvez devido à toda propaganda que foi feita ao redor do NCPC e as mudanças positivas que o mesmo traria consigo – houve um desmonte de referenciais e princípios típicos do Direito Processual do Trabalho. Isso não é uma crítica ao Código de Processual Civil em si, mas aos impactos que causou no Processo Trabalhista, como por exemplo: o estímulo a conciliação e a mediação em um ambiente em que há partes com forças desproporcionais e o incentivo já é demasiado, por razões históricas; a coletivização das demandas; a possibilidade de pactuar os trâmites processuais que poderão ser facilmente “maquiados” ao bel prazer da parte mais forte e do servidor/magistrado; e a possibilidade de apresentação de seguro garantia judicial por parte do devedor, o objetivo dessa inovação é favorecer as entidades financeiras para que tenham mais capital e, conseqüentemente, mais investimentos (SEFERIAN, 2019, p. 82).

Para finalizar a série de algumas das repercussões do capital financeiro no Direito Processual do Trabalho, que culminou em uma mercantilização das decisões, há a Lei 13.467/2017. Aprovada em um quadro de instabilidade no Brasil, tal mudança trouxe a possibilidade de homologação de acordos extrajudiciais, alternativa que visa desafogar o Judiciário (SEFERIAN, 2019, p. 81), mas que constitui uma chance de ceifar direitos do trabalhador, já que esses poderiam ser melhor discutidos no curso de uma ação trabalhista. Apesar da crítica, é válido destacar que a homologação desses acordos constitui uma faculdade do juiz, nos termos da Súmula 418 do TST. Há ainda a possibilidade de a parte reclamada fazer-se substituir na audiência de julgamento por preposto que não seja seu empregado, contrariando o previsto na Súmula 377 do TST que vedava tal prática. O que favorece a criação de uma indústria de prepostos especializados em resolver conflitos trabalhistas (SEFERIAN, 2019, p. 81) e, conseqüentemente, beneficiar a parte mais forte. Por fim, há a desvinculação dos depósitos recursais nas contas do FGTS, nesse sentido, destaca-se o seguinte apontamento feito por Gustavo Seferian (2019, p. 83):

A redação conferida pela Lei n. 13.467/2017 ao art. 899, §4º, da CLT, passa a impor a realização do depósito a conta *vinculada ao juízo* em que o feito tramita, e não mais ao *trabalhador-credor*. Tal medida, de um lado, destitui a possibilidade de ingressos ao Fundo – que pode ser utilizado pelo Governo

Federal para consecução de obras de finalidade social, como habitação e infraestrutura – e, de outro, estimula o implemento do mais tradicional e popular investimento do país, que é a Poupança. Nesse caso, quem utilizará os valores dos depósitos recursais são os próprios bancos destinatários dos depósitos, em sua lógica fictícia de valorização do valor, e ao bel prazer de seus interesses imediatos.

#### **4. Interdição do acesso à justiça**

Arelado à função social do Direito do Trabalho está o acesso à justiça, meio pelo qual se garante o direito do cidadão em ter sua demanda apreciada pelo Poder Judiciário, como prescreve o art. 5º, XXXV, da Constituição Federal “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”. O acesso à justiça não se limita a garantir formalmente que o indivíduo acesse a jurisdição, o Estado deve atuar de forma positiva para garantir a efetividade desse direito, como bem nos aduz Capeletti e Garth (1988 citado por GONÇALVES; FREITAS, 2017, p. 261). No caso do Direito Processual do Trabalho, essa atuação positiva consiste nas formas de proteção da parte hipossuficiente, a exemplo da gratuidade da justiça, do *jus postulandi* e do princípio da oralidade.

O acesso à justiça nesse formato atual surgiu no contexto do Estado Democrático de Direito, para chegar até esse estágio deve-se fazer uma breve retomada de acordo com os ensinamentos de Bezerra Leite (2019, *online*). O Estado Liberal, resultado das revoluções burguesas dos séculos XVII e XVIII, possuiu como principal marca a subordinação extremamente positivista aos ditames estabelecidos pela burguesia, dessa forma, perante o juízo todos eram tratados da mesma maneira, independentemente de suas condições sociais, econômicas, políticas e morais. Para contrabalançar as desigualdades resultantes dos novos modos de produção, surge o Estado Social. Através de políticas públicas busca-se estabelecer uma igualdade substancial (real) entre os indivíduos. Contudo, com a expansão desordenada do Estado, o Estado Social entra em crise, surge então um novo paradigma, o Estado Democrático de Direito. Esse objetiva uma sociedade livre, solidária, com promoção do bem-estar e da democracia, nesse cenário é preciso garantir os direitos, e não apenas prevê-los, com isso o Poder Judiciário ganha maior importância.

No paradigma do Estado Democrático de Direito, “o acesso à justiça pode, portanto, ser encarado como requisito fundamental – o mais básico dos direitos humanos – de um sistema jurídico moderno e igualitário que pretende garantir, e não apenas proclamar os direitos de todos” (LEITE, 2019, *online*).

O Estado Democrático de Direito inaugurou uma visão constitucionalizada de processo com a supremacia das normas constitucionais sobre qualquer outra, seja material ou processual, garantindo assim liberdade e igualdade perante a lei. A partir disso, e de questionamentos acerca do nevoeiro de incertezas para qual o processo estava levando o cidadão, surgiu uma nova concepção de processo constitucional: como forma metodológica de se pensar, e não como ramo autônomo do Direito.

A constitucionalização do processo impedirá, dessa maneira, que seja ele entendido tão-somente como uma sequência de atos coordenados, passando a se destacar como um sistema de garantia dos direitos fundamentais. Nessa linha de pensamento, há o reconhecimento da supremacia da Constituição sobre as normas processuais, e se concebe a Constituição não apenas como um estatuto jurídico do político ou das atividades estatais, mas como um ‘texto articulador e legitimante de direitos e instituições jurídicas’, entre elas o processo e seus princípios do contraditório, da ampla defesa, e da isonomia, reunidos pelo instituto do devido processo legal. (CARVALHO, 2005)

Porém, contrariando a constitucionalização do processo – ideia que foi fortalecida no Brasil pela Constituição Cidadã de 1988 –, através da Lei 13.467/2017, surge a Contrarreforma Trabalhista<sup>5</sup>. A partir disso, a Consolidação das Leis do Trabalho é alterada sob a justificativa de modernizar a legislação trabalhista, mas o que se percebe é o favorecimento dos detentores do capital e a interdição do acesso à justiça para os trabalhadores. Com a imposição de óbices cada vez maiores para acessar o Judiciário, o fim da Justiça do Trabalho estará próximo e o objetivo do capital em desmantelá-la, desde que foi instituída, será alcançado (SEVERO, 2017, *online*). As principais mudanças advindas da Lei 13.467/2017 e que impactam diretamente no acesso à justiça são as concernentes a justiça gratuita, aos honorários periciais e sucumbenciais e as consequências do não comparecimento à audiência inicial.

---

<sup>5</sup> O termo contrarreforma deve ser entendido de acordo com a concepção explada por Elaine Rossetti Behring em seu livro “Brasil em contra-reforma: desestruturação do Estado e perda de direitos”. A autora propõe que as reformas apresentadas no contexto do neoliberalismo são verdadeiras contrarreformas em razão de suas restrições de direitos. Devendo assim buscar o sentido histórico da palavra reforma (SILVA; JESUS, 2018, p. 578). Nessa perspectiva, de acordo com Coutinho (2010, citado por SILVA; JESUS, 2018, p. 578) “A palavra reforma foi sempre organicamente ligada às lutas dos subalternos para transformar a sociedade e, por conseguinte, assumiu na linguagem política uma conotação claramente progressista e até mesmo de esquerda. O neoliberalismo busca utilizar a seu favor a aura da simpatia que envolve a ideia de ‘reforma’. [...] Desta maneira, estamos diante da tentativa de modificar o significado da palavra ‘reforma’: o que antes da onda neoliberalismo queria dizer ampliação dos direitos, proteção social, controle e limitação do mercado etc., significa agora cortes, restrições, supressão desses direitos e desse controle. Estamos diante de uma operação de mistificação ideológica que, infelizmente, tem sido em grande medida bem-sucedida.”

No que tange a justiça gratuita, nos termos do art. 790, §4º, da CLT, bastava receber até dois salários ou declarar o estado de hipossuficiência. Com a nova redação, para a concessão do benefício, exige-se que receba até 40% do Regime Geral da Previdência Social ou comprove a insuficiência de recursos. O principal obstáculo está na comprovação da insuficiência de recursos, já que o trabalhador pode não conseguir demonstrar cabalmente que não é capaz de arcar com as despesas; além disso, enrijecer esses requisitos é um verdadeiro paradoxo, já que outros microssistemas processuais, como os Juizados Especiais, sequer exigem isso (GONÇALVES; FREITAS, 2017, p. 266).

A antiga redação do art. 790-B, da CLT, previa que “A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, salvo se beneficiária de justiça gratuita”. No entanto, com a Contrarreforma, a responsabilidade será da parte sucumbente, ainda que beneficiária da justiça gratuita. O que constitui um desrespeito ao art. 5º, LXXIV, da CF, que garante aos hipossuficientes o direito a gratuidade, e um empecilho para pedidos que dependem de análise pericial, como insalubridade e periculosidade. O art. 790-B, §4º, por sua vez, prevê que o valor poderá ser suportado por créditos obtidos em outro processo, e somente depois de ultrapassar tudo isso sem êxito será declarado encargo da União.

O mesmo irá ocorrer quanto aos honorários de sucumbência, de acordo com o novo art. 791-A. O §4º do mesmo dispositivo apresenta ainda a possibilidade de manter o valor em condição suspensiva de exigibilidade por dois anos, caso o credor demonstre futuramente que não há mais situação que justifique a insuficiência de recursos. Mas, a gratuidade deve se dar em razão da situação do trabalhador no momento em que demanda, e não constituir encargos futuros (SOUTO MAIOR; SEVERO, 2017, p. 316). Ambos os dispositivos, referentes à compensação dos honorários periciais e sucumbenciais por créditos obtidos em outros processos, violam os arts. 100, §1º, da CF, e 1.707 do Código Civil, que caracterizam o crédito trabalhista como alimentar e proíbem sua compensação, respectivamente (SOUTO MAIOR; SEVERO, 2017, p. 318).

O art. 844, da CLT, responsável por tratar do não comparecimento à audiência inicial teve seu *caput* mantido, dessa forma, o não comparecimento do reclamante importa em arquivamento da reclamação, e do reclamado em revelia e confissão quanto à matéria de fato. Todavia, foram inseridos os §2º e 3º, em que na hipótese de ausência do reclamante este será condenado ao pagamento de custas, ainda que beneficiário da justiça gratuita, exceto se comprovar em 15 dias que ocorreu um motivo legalmente justificável e, essa será uma condição para propositura de nova demanda. O §5º, por sua vez, aponta que mesmo que o

reclamado esteja ausente, caso o seu advogado compareça, serão aceitos a contestação e os documentos eventualmente apresentados. O processo do trabalho, que deveria ter uma atuação no sentido de reduzir as disparidades entre empregados e empregadores, acaba por inverter os papéis, agindo como se estes fossem vulneráveis e vedando o acesso à justiça daqueles (GONÇALVES; FREITAS, 2017, p. 270).

As alterações feitas pela Lei 13.467/2017, especificamente as referentes aos honorários periciais (art. 790-B, *caput* e §4º), sucumbenciais (art. 791-A, §4º) e as consequências do não comparecimento à audiência inicial (art. 844, §2º), estão sendo questionadas no bojo da Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.766 por contrariar as garantias constitucionais de amplo acesso à justiça e assistência judiciária gratuita aos hipossuficientes – art. 5º, XXXV, LXXIV, CF. Contudo, até o presente momento a ADI ainda está em curso, o Ministro Luís Roberto Barroso ao proferir seu voto entendeu pela improcedência da maioria dos pedidos sob o argumento de que a intenção dos dispositivos é evitar a litigiosidade excessiva. Apenas estabeleceu um limite de 30% do crédito e um piso no valor do benefício do Regime Geral da Previdência Social, no que tange a compensação dos honorários de sucumbência em créditos obtidos em outro processo. O Ministro Edson Fachin, por sua vez, votou pela procedência do pedido, com a justificativa de que os dispositivos mitigaram em certas situações o direito fundamental à assistência gratuita e ao acesso à justiça, o que pode implicar em um esvaziamento do interesse dos trabalhadores em recorrer a Justiça do Trabalho (STF, 2018, *online*). No TST, duas das oito turmas já se manifestaram no sentido de manter o pagamento de honorários de sucumbência por beneficiário da justiça gratuita sob a justificativa de se evitar lides temerárias e processos aventureiros (VALOR ECONÔMICO, 2019, *online*).

A noção de acesso à justiça explicitada nos parágrafos iniciais desse capítulo se mostra enfraquecida perante o ramo do direito em que deveria estar mais forte, já que envolve trabalhadores que, na maioria das vezes, estão desempregados ou possuem uma renda baixa, e trata de verbas alimentares necessárias para a subsistência. Com isso, os possíveis reclamantes estão cada vez mais amedrontados e receosos. As esperanças de um Judiciário com atuação pautada nos preceitos constitucionais reduziram drasticamente, e o que predomina é uma imagem de juízes “boca da lei”. Por fim, é válido destacar a crítica feita por Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p. 289):

Essas características instrumentais do Direito Processual do Trabalho se ajustam ao conjunto lógico e teleológico da ordem jurídica constitucional

brasileira e da ordem jurídica internacional ratificada no plano dos direitos humanos sociais trabalhistas, quer na dimensão de sua principiologia jurídica, quer na dimensão de suas regras jurídicas. As preocupações e objetivos centrais da Lei de Reforma Trabalhista, entretanto, são de natureza sumamente diversa, centrando-se na ideia de restringir, ao máximo, o acesso à jurisdição pela pessoa humana trabalhadora, além de instigar a transmutação do processo judicial laboral em tortuoso calvário de riscos e apenações a essa pessoa humana.

[...] a nova lei evidencia uma estrutura concertada e brandida no sentido de comprometer o patamar civilizatório processual garantido pela Constituição da República e pelo Direito Processual do País às pessoas humanas simples e destituídas de poder e de riqueza na realidade brasileira.

## 5. Celeridade vs. Duração razoável do processo

Apesar das discussões doutrinárias, dada a finalidade da prestação jurisdicional trabalhista – efetivar os direitos sociais constitucionalmente assegurados aos trabalhadores subordinados (LEITE, 2019, *online*) –, deve-se assumir que existem sim alguns princípios peculiares a esse ramo do direito, a exemplo da proteção, informalidade e oralidade. Mas, se não peculiares, ao menos com uma conformação diferente da observada no processo comum, como é o caso da celeridade.

Este princípio, apesar de estar presente em diversas searas do direito processual, encontra sua plenitude no Direito Processual do Trabalho e está previsto no art. 765, da CLT<sup>6</sup> (ASSUNÇÃO; LIMA, 2017?, np). O fato de o processo laboral possuir a chamada audiência una para processos de até 40 salários mínimos, prazos curtos e primar pela conciliação, faz com que em muitos dos casos a solução seja entregue e a ação se finde com apenas uma audiência. Diante da morosidade que permeia o judiciário, a comunidade jurídica, e também a população, criam a ideia de que a celeridade trabalhista – e sua rápida entrega da prestação jurisdicional – é benéfica e deve ser, ao máximo, almejada.

Como dito por Barbosa Moreira, “Se uma Justiça lenta demais é decerto uma Justiça má, daí não se segue que uma Justiça muito rápida seja necessariamente uma Justiça boa. O que todos devemos querer é que a prestação jurisdicional venha a ser melhor do que é. Se para torná-la melhor é preciso acelerá-la, muito bem. Mas não a qualquer preço” Em outras palavras, a celeridade não é a única feição de uma prestação jurisdicional boa, pois buscando-se a celeridade acima de tudo pode-se passar por cima de verdadeiras conquistas da cidadania tais como o contraditório e o próprio direito de ação. (SOUTO MAIOR, 2001, p. 1)

---

<sup>6</sup> Art. 765, CLT: Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas.

Reflexo da morosidade mencionada supra, o princípio constitucional da duração razoável do processo foi acrescentado como princípio fundamental da Constituição Federal com a EC n. 45/2004, e visa fazer com que a duração razoável seja um corolário do devido processo legal; ou seja, para que o processo seja justo e equitativo, também é preciso que ele tenha uma duração razoável de acordo com suas complexidades. Porém, a duração razoável do processo da forma em que está positivada no ordenamento pátrio não é sinônima da celeridade que é perpetuada no processo trabalhista. Enquanto aquela prevê atenção às especificidades de cada caso concreto e a resolução minuciosa em respeito ao processo e as partes, esta se preocupa apenas em resolver o maior número de causas no menor tempo possível. A justificativa para isso é que a Justiça do Trabalho cuida de verbas de trabalho inadimplidas e, caso a resolução não seja rápida, haverá prejuízo alimentício ao cidadão. Mas o que há, na realidade, é uma influência velada da financeirização e dos planos de resolução de metas, distorcendo assim toda essa principiologia. Com isso, ao invés de o Direito do Trabalho processual e material exercerem sua função social em consonância com a visão constitucionalizada de processo, acabam por conceder prestações genéricas, que desrespeitam as particularidades do caso concreto e, em muitos casos, diferentes de outras extremamente semelhantes.

Diante do exposto percebe-se que o problema da lentidão em que correm os processos no Brasil não é processual, mas sim estrutural. Dessa maneira, a propagação da celeridade benéfica e a qualquer custo, as mudanças pontuais na lei – a exemplo do procedimento sumaríssimo –, ou até mesmo na Constituição – com o elevar da duração razoável do processo a status constitucional –, não são a solução. A morosidade está relacionada a fatores externos, como o crescimento vertiginoso das ações em detrimento de pouco investimento estatal no Judiciário; à falta de organização interna desse poder ocasionada pela autonomia dos Tribunais, fazendo com que Magistrados exerçam funções administrativas que não deveriam ser de suas respectivas competências; e, como já afirmado anteriormente, à influência do capital financeiro e seu vínculo direto com a mercantilização das decisões (MOLLICA, 2010, p. 232).

Nesse interim, no atual estado em que a Justiça se encontra e após um pequeno exercício de reflexão, não é mais possível enxergar a celeridade apenas como um princípio que guia o processo trabalhista, mas sim como uma forma de camuflar sua (in)efetividade.

## 6. O primado da conciliação na Justiça do Trabalho

No Brasil, o reclamar do mercado de trabalho se deu após a abolição da escravatura. Nesse contexto, há uma mudança na forma de abrandar os conflitos, a violência física é deixada de lado e surgem instituições para resolução desses dissídios, por meio, sobretudo, da conciliação. Desde então, tal instituto passou por diversas mudanças; ganhando, por exemplo, com a lei 9.022/1995 um intuito flexibilizador, deixando de ser conduzido após a apresentação da contestação, e passando a ser o primeiro ato praticado pelo juiz em sessão (SEFERIAN, 2017, p. 308), conquistando assim, seu lugar de destaque no âmbito trabalhista.

Alguns aspectos históricos merecem ser novamente revolidos.

Antes da constitucionalização da Justiça do Trabalho existiram diversos meios de solução de conflitos, marcados, principalmente, pelo aspecto administrativo. De acordo com Leite (2019, *online*), inicialmente, em 1907, surgiram os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, com a conciliação regulada através do regimento interno do conselho, e a arbitragem de acordo disposições do Direito Comum; ambas eram facultativas. Em 1922 surgem os Tribunais Rurais de São Paulo para dirimir conflitos decorrentes de serviços agrícolas, esses tribunais tinham representação dos empregados e empregadores, seguindo as experiências estrangeiras. Posteriormente, em 1932, emergem as Comissões Mistas de Conciliação e as Juntas de Conciliação e Julgamento, aquelas se tornam responsáveis somente por conciliar os dissídios coletivos, e estas por conciliar e julgar os conflitos individuais. Nas Constituições de 1934 e 1937 há a constitucionalização da Justiça do Trabalho, porém, essa ainda não é considerada órgão do Poder Judiciário. Isso ocorre somente em 1946, quando a Justiça do Trabalho deixa de ser um órgão administrativo e passa a pertencer ao Poder Judiciário (LEITE, 2019, *online*).

De acordo com Elaine Nassif (2005 citado por AQUINO JÚNIOR, 2016, p. 60) o conceito de conciliação judicial trabalhista pode ser entendido da seguinte forma:

O conceito de conciliação judicial, tal como disposto pelo ordenamento jurídico brasileiro, é o procedimento irritual, oral e informal, realizado antes ou depois de instaurado o processo (contraditório), com vistas a buscar uma solução da controvérsia fora da jurisdição e do processo, mediante a elaboração de um acordo que, após ser homologado por despacho, substitui eventual medida cautelar ou sentença, faz coisa julgada imediata e adquire a qualidade de título executivo judicial.

A importância conferida à conciliação no processo do trabalho está relacionada às mesmas justificativas do princípio da celeridade; em razão das necessidades financeiras, o empregado tem pressa em receber. E, além disso, junto a ele há o juiz, que devido à

quantidade de processos que esperam por um julgamento realiza o maior número de acordos possíveis; segundo Viana (2007, p. 188), aquele age quase que em legítima defesa diante de um Judiciário congestionado e da ideia de que a demora em julgar soa como resistência ao trabalho.

Vivemos uma pressão constante pela celeridade, que nos transmite a sensação de estarmos sempre atrasados. Ora, o acordo não só abrevia o tempo, como evita o processo e (com ele) o próprio tempo. Além disso, reduz os vários lugares em que o juiz se faz presente - despachando, instruindo, sentenciando - ao lugar único da audiência de conciliação. (VIANA, 2007, p. 190)

Nessa lógica, o empregador também é beneficiado; já que, além do acordo fazer com que ele, na maioria dos casos, pague menos do que deveria, gera coisa julgada<sup>7</sup> e impede a propositura de nova ação reivindicando o mesmo direito (AQUINO JÚNIOR, 2016, p. 101).

A junção de todos esses fatores influenciou ainda mais para que permanecesse o primado da conciliação no processo do trabalho, tornando, inclusive, obrigatória a tentativa em realiza-la<sup>8</sup>. Na teoria, a conciliação aliada à celeridade seria capaz de gerar bons frutos; pois faria com que as partes elaborassem em conjunto uma solução de acordo com suas possibilidades, acarretaria em economia processual, e evitaria o estresse e desgaste psicológico provocado por um processo que delongaria no tempo. Porém, a realidade é muito diferente, a conciliação não provoca resultados positivos e, principalmente, não motiva uma prestação jurisdicional efetiva.

Empregado e empregador são pessoas substancialmente diferentes, seja na questão do poder econômico ou no que se refere à compreensão dos direitos envolvidos no litígio (BOTTINI, 2007). Para que, no momento da conciliação, as forças das partes estejam devidamente equiparadas é preciso um esforço do operador do direito. Há quem afirme que a presença do juiz na audiência de conciliação cumpre esse papel e assegura a livre manifestação de vontade do trabalhador. Mas, e nos casos em que sequer há essa presença, e os outros servidores estão despreparados e em busca somente da celeridade em sua acepção prática?

Sendo assim, ao observar a conciliação sob a influência da financeirização e da interdição do acesso à justiça, é perceptível que tal instituto é, na realidade, uma forma de

---

<sup>7</sup> Art. 831, CLT: A decisão será proferida depois de rejeitada pelas partes a proposta de conciliação. **Parágrafo único. No caso de conciliação, o termo que for lavrado valerá como decisão irrecorrível, salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem devidas** (grifo nosso).

<sup>8</sup> Art. 764, CLT: Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão **sempre sujeitos à conciliação** (grifo nosso).

reduzir os direitos pelas próprias mãos dos beneficiados. E, além disso, só contempla as partes menos “interessadas” naquele processo, são elas: o patrão, com a concepção de que não cumprir a lei é um negócio vantajoso, pois é preferível pagar só uma parte depois, ao invés de tudo no momento certo; e o juiz, que diante da incógnita qualidade vs. quantidade escolhe a última por estar em um cenário congestionado e que lhe transmite a sensação de estar sempre atrasado, além do incentivo em cumprir metas por parte do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) (VIANA, 2007, p. 192). Com bem nos aduz Seferian (2017, p. 309):

Diretivas do Banco Mundial, o assoberbar do judiciário, metas do CNJ... para trabalhar apenas uma das chaves que dão o tom para o trato da temática – a tão difundida ideia de que “conciliar é legal” – que faço uso das palavras do magistrado Alberto Alonso Muñoz: conciliar é legal para quem, cara pálida? (2015) Sob os marcos da administração neoliberal da vida e da sociedade, certamente é legal para a parte devedora, que paga menos do que deve, normalmente em suaves prestações, colocando-se em substancial vantagem no mercado ao concorrer com o “bom empregador” – se é que essa figura é possível de existir –, que dentro da legalidade não promove atentados contra o trabalhador. Também para a administração do Judiciário, que ceifa levas e levas de processos com diminuto dispêndio de energias. Por fim, os advogados também gozam de proveito, por receber – ainda de não na integralidade – de forma mais célere seu quinhão honorário. Não são estas as partes, todavia, que em regra deveriam se ver favorecidas com a solução de uma controvérsia trabalhista.

## **7. Efetividade processual**

Ante o exposto no capítulo referente à função social do Direito do Trabalho, é cognoscível que o ramo justralhista é o que mais exige uma prestação jurisdicional efetiva. Isso porque no ambiente de trabalho o empregado está submetido ao poder do empregador, sendo o momento do ajuizamento da demanda trabalhista o único em que aquele tem condições, ao menos formais, de ser ouvido e tentar valer seus direitos (SOUTO MAIOR; SEVERO, 2017, p. 305).

Para dar início ao estudo sobre a efetividade é preciso caracterizá-la e distingui-la da eficácia. Enquanto esta está ligada ao resultado. Ou seja, é basicamente atingir uma meta sem dar tanta importância aos meios e formas utilizadas para chegar a esse fim. Aquela é um passo à frente. É atingir essa meta da melhor maneira possível, satisfazer as expectativas da parte oposta, preocupar-se com os meios dos quais irá se valer e escolher o que melhor corresponda ao objetivo do outro. Dessa forma, o processo efetivo é aquele capaz não só de conectar-se com o direito material, mas o que garante que o direito da parte irá se concretizar nos ditames da base principiológica constitucional. Há quem defenda a efetividade como um princípio

processual, mas a verdade é que, dada a sua importância, esse termo não precisa ter sua natureza jurídica definida para que se reconheça que deve ser congênito e inerente à ciência processual (GALINDO, 2010, p. 1205).

Adentrando na lógica de funcionamento da Justiça do Trabalho, tem-se como errônea a associação, advinda do senso comum, entre efetividade e celeridade. Como bem demonstrado no capítulo anterior, ao contrário de efetiva, a prestação jurisdicional que observa apenas a celeridade, buscando uma rapidez a qualquer custo, passa por cima de direitos, destrói ganhos e cria um resultado, por muitas vezes, em desconformidade com o devido. Nesse sentido, Galindo (2010, p. 1202), em sua discussão sobre a efetividade nos traz que:

Processo efetivo é aquele que, observado o equilíbrio entre os valores segurança e celeridade, proporciona às partes o resultado desejado pelo direito material. Pretende-se aprimorar o instrumento estatal destinado a fornecer a tutela jurisdicional. Mas constitui perigosa ilusão pensar que simplesmente conferir-lhe celeridade é suficiente para alcançar a tão almejada efetividade. Não se nega a necessidade de reduzir a demora, mas não se pode fazê-lo em detrimento do mínimo de segurança, valor também essencial ao processo justo. Em princípio, não há efetividade sem contraditório e ampla defesa. A celeridade é apenas mais uma das garantias que compõem a ideia de devido processo legal, não a única. A morosidade excessiva não pode servir de desculpa para o sacrifício de valores também fundamentais, pois ligados à segurança do processo.

Além de prover um resultado justo para a parte, a observância e busca constante pela efetividade também tem o condão de dar decisões que podemos entender como processualmente fortes. Explicando melhor, por exemplo, no caso das relações de emprego, em uma maioria esmagadora dos casos as normas não são observadas na constância do vínculo. Visto que, após a prestação jurisdicional – isso se o empregado tiver a coragem de ingressar com uma ação judicial – o devedor será condenado ao pagamento de uma quantia muito menor do que a que seria devida no curso da relação, fazendo com que o descumprimento dos deveres trabalhistas seja economicamente vantajoso (PIMENTA; FARIA, 2016, p. 94). Assim sendo, é possível falar em uma função social da efetividade, já que seu reflexo não é só no resultado individual, mas no coletivo, influenciando diretamente como será o cumprimento da legislação no futuro. Como afirma Pimenta (2004 citado por PIMENTA; FARIA, 2016, p. 95):

É nessa ótica que a atuação concreta da jurisdição trabalhista ganha um significado maior: o conteúdo e o resultado das conciliações e das sentenças

na Justiça do Trabalho, bem como de suas respectivas execuções, exercem um profundo impacto na aplicação prática do direito material em vigor. Pode-se mesmo dizer que, se significativa parcela dos destinatários da legislação trabalhista não a cumpre espontaneamente, o verdadeiro patamar mínimo dos direitos sociais praticados na sociedade brasileira não será aquele idealmente estabelecido na Constituição e nas normas infraconstitucionais trabalhistas (legais e coletivas), mas sim aquele que decorrer do resultado da atuação (ou da não atuação efetiva) do Poder Judiciário trabalhista.

Por fim, é válido destacar que Faria e Pimenta (2016, p. 97) apresentam a contribuição hermenêutica constitucional como uma forma de neutralizar o círculo vicioso do desrespeito deliberado aos direitos. Dessarte, ao invés de vislumbrar a efetividade como um princípio – norma genérica aplicada em graus a depender do caso concreto – essa deverá ser aplicada de forma direta e imediata como uma verdadeira regra jurídica.

### **Conclusão**

O Direito do Trabalho foi criado como um complexo de normas que define um patamar mínimo de direitos a serem respeitados nas relações de emprego, para que assim seja assegurada a proteção do empregado (PIMENTA; FARIA, 2016, p. 90), parte notadamente hipossuficiente no que tange ao poderio econômico e também ao conhecimento. Contudo, diante de todo o exposto, é possível concluir que, na contemporaneidade essa função social está enfraquecida.

A sensação de estar sempre aquém do que o mundo demanda faz com que a celeridade seja o objetivo principal, tornando a especializada trabalhista um mero serviço, e não uma atividade jurisdicional que respeita o cidadão e suas peculiaridades. Seja pela influência do capital financeiro, pelas ideias neoliberais, ou pelo impacto da modernidade, em que o relacionamento entre pessoas deixou de ser “face a face” e passou a ser mediado por computadores, *smartphones* e máquinas... independente do que seja, o fato é que o Poder Judiciário e os operadores do Direito não devem pactuar com essa conformação, e sim, resistir.

A princípio, é fundamental que se observe o alto número de demandas submetidas a Justiça do Trabalho a partir de outro ponto de vista. Esses volumes de processos existem porque os direitos dos trabalhadores são comumente desrespeitados no Brasil e, para que os empregadores passem a segui-los com maior rigidez é preciso que as decisões dadas se pautem na busca incansável pela efetividade. Um desfecho célere e pactuado em conjunto em uma conciliação forçada não é a melhor solução nem para o trabalhador, que tem seus direitos

aniquilados, e nem para a Justiça, que continuará recebendo levas de processos em razão do patamar mínimo que suas decisões reestabelecem em detrimento do previsto na Constituição. Ou seja, é uma verdadeira ilusão acreditar que o “combo” conciliação e celeridade é positivo para a administração da Justiça.

As soluções para esse cenário apontam para a aplicação da conciliação como exceção, e não regra, como propõe Seferian (2017, p. 312). Ou para uma atuação do Magistrado no sentido de se valer da informalidade concedida a Justiça do Trabalho pela CLT para atuar de forma mais ativa e sensível, resistindo à influência da financeirização incorporada nos planos de metas e à Contrarreforma Trabalhista (VIANA, 2007, p. 198). Para este caso tem-se como exemplos a não legitimação de conciliações com renúncias de direitos, e a objeção a homologação de acordos extrajudiciais. Os demais operadores do Direito, no que lhes diz respeito, também devem resistir; buscando, por exemplo, a declaração de inconstitucionalidade dos dispositivos modificados pela Lei 13.467/2017 e incentivando a implantação de programas dentro das empresas para que estas estejam de acordo com as normas trabalhistas.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ASSUNÇÃO, Haroldo Celso de; LIMA, Danilo Melgaço de. Celeridade e Efetividade: Influência do Processo do Trabalho no Código de Processo Civil Projetado. **Publica Direito Online**. [2017?]. Disponível em: <<http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=ab1062ab25eb85eb>>. Acesso em: 28 set. 2019.

AQUINO JÚNIOR, José Maria de. **Conciliação Judicial Trabalhista: O "Jeitinho Brasileiro"** e o paradoxo de uma Justiça eficiente entre a produtividade e o desconhecimento da Integridade do Direito. 2016. 142 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2016.

BALAN, Mariana. A reforma conseguiu acabar com a indústria da ação trabalhista? **Gazeta do Povo Online**. 18 jul. 2018. Disponível em: <<https://www.gazetadopovo.com.br/justica/a-reforma-conseguiu-acabar-com-a-industria-da-acao-trabalhista-33ajj5e1ya9opt8c52tdqhccu/>>. Acesso em: 21 nov. 2019.

BORSARI, Pietro Rodrigo; PRONI, Marcelo Weishaupt. Consequências da financeirização para os trabalhadores. In: XXIV ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA POLÍTICA, 2019, Vitória. **Anais do XXIV Encontro Nacional de Economia Política**. Vitória: Sociedade Brasileira de Economia Política, 2019. Não paginado.

BOTTINI, Pierpaolo Cruz. A justiça do trabalho e a reforma do judiciário. In: CHAVES, Luciano Athayde (Org.). **Direito processual do trabalho: reforma e efetividade**. São Paulo: LTR, 2007.

BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988**. Brasília, 05 out. 1988.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das leis do trabalho**.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Código Civil**. Brasília, 10 jan. 2002.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região Trt-5. Recurso Ordinário nº 0000608-04.2014.5.05.0661RecOrd. Relator: Desembargador Norberto Frerichs. Salvador, 14 mai. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região Trt-5. Recurso Ordinário nº 0001966-36.2015.5.05.0251RecOrd. Relator: Juíza Convocada Ana Paola Santos Machado Diniz. Salvador, 05 jun. 2019.

CALVETE, Cássio da Silva. Impactos da Financeirização no Mundo do Trabalho. In: MACAMBIRA, Júnior; CARLEIAL, Liana Maria da Frota. (Org.). **Emprego, Trabalho e Políticas Públicas**. Fortaleza: Instituto de Desenvolvimento do Trabalho, 2009. Não paginado.

CARVALHO, Kildare Gonçalves. Processo constitucional. **Revista do Instituto dos Advogados de Minas Gerais**, Belo Horizonte, v. 11, p. 19-20, 2005.

CASAGRANDE, Érico Vinicius Prado. Efetividade do Direito e Eficiência do Judiciário. In: TAVARES, Fernando Horta. **Urgências de Tutela**. Curitiba: Juruá, 2007. p. 79-98.

Conselho Nacional de Justiça – CNJ. **Justiça em Números 2019**. Brasília: 2019. 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: 19 nov. 2019.

DA CUNHA, Rodrigo Giostri. **O processo do trabalho como instrumento de efetivação dos direitos sociais trabalhistas**. 2008. 291 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017.

\_\_\_\_\_; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: Ltr, 2017.

DIAS, Ronaldo Brêtas de Carvalho. **Processo Constitucional e Estado Democrático de Direito**. 3. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2015.

FERREIRA, Marcílio de Oliveira. A Efetividade Processual no Estado Democrático de Direito. In: CASTRO, João Antônio de Lima. **Direito Processual: Interpretação Constitucional no Estado Democrático de Direito**. Belo Horizonte: PUC Minas, Instituto de Educação Continuada, 2010. p. 140-151.

GALINDO, Wilfredo Eduardo Martinez. O que é efetividade? **Revista da Faculdade de Direito**, Universidade de São Paulo, [s.l.], v. 105, p.1197-1211, jan/dez 2010. Universidade de São Paulo Sistema Integrado de Bibliotecas - SIBiUSP.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GONÇALVES, Igor Sousa; FREITAS, Camila Diniz de. A Reforma Trabalhista e o Direito Processual do Trabalho: retrocessos e violações ao direito constitucional de acesso à justiça. **Boletim Científico ESMPU**, Brasília, a. 16 n. 50, p.259-277, jul./dez. 2017.

GURGEL, Celina Holtz. **Função Social do Direito do Trabalho**. 2010. 40 f. Monografia (Especialização) - Curso de Direito, Departamento do Curso de Direito do Imesa, Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, Assis, 2010.

Julgamento de ação ajuizada pela PGR contra reforma trabalhista é suspenso por pedido de vista. **STF Online**. Brasília, 10 mai. 2018. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=378076&caixaBusca=N>>. Acesso em: 05 out. 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

SEFERIAN, Gustavo. Financeirização do Capital e da Justiça do Trabalho: Leituras Críticas do Acesso à Justiça e aos Direitos Trabalhistas (2000-2018). **Revista Oficial do Programa de Pós-graduação Stricto Sensu em Direito - Mestrado e Doutorado Acadêmico - do Instituto Brasiliense de Direito Público**, Porto Alegre, v. 16, n. 88, p.70-95, jul-ago. 2019.

\_\_\_\_\_. Para uma crítica da conciliação trabalhista. In: TEODORO, Maria Cecília Máximo et al. **Direito Material e Processual do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017. p. 305-312.

SILVA, Maria Lucia Lopes da; JESUS, Júlio César Lopes de. CONTRARREFORMA TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA: implicações para os trabalhadores. **Revista de Políticas Públicas**, [s.l.], v. 21, n. 2, p.577-602, 16 jan. 2018. Universidade Federal do Maranhão. <http://dx.doi.org/10.18764/2178-2865.v21n2p577-602>.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. O direito do trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 49, n. 79, p.149-162, jan/jun. 2009.

MOLLICA, Rogerio. **Os processos repetitivos e a celeridade processual**. 2010. 267 f. Tese (Doutorado) - Curso de Direito, Faculdade de Direito do Largo São Francisco, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

OLIVON, Beatriz. TST mantém pagamento de honorários por trabalhadores. **Valor Econômico Online**. 16 jul. 2019. Disponível em: <<https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2019/07/16/tst-mantem-pagamento-de-honorarios-por-trabalhadores.ghtml>>. Acesso em: 15 set. 2019.

Para empresários, reforma trabalhista é modernização. **R7 Notícias Online**. 12 jul. 2017. Disponível em: <<https://noticias.r7.com/economia/para-empresarios-reforma-trabalhista-e-modernizacao-12072017>>. Acesso em: 21 nov. 2019.

PIMENTA, José Roberto Freire; FARIA, Fernanda Nigri. A importância da efetividade do processo para a concretização dos direitos fundamentais trabalhistas. **Revista do Curso de Direito da UNIFOR**, Formiga, v. 7, n. 2, p.87-117, Jul./Dez. 2016.

SEVERO, Valdete Souto. Reforma trabalhista: o desejo do capital em destruir a Justiça do Trabalho. **Justificando Online**. 14 jun. 2017. Disponível em: <<http://www.justificando.com/2017/06/14/reforma-trabalhista-o-desejo-do-capital-em-destruir-justica-do-trabalho/>>. Acesso em: 15 set. 2019.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A tutela de interesses coletivos como forma de revalorização da Justiça do Trabalho, de garantia de acesso à justiça e de efetividade dos direitos trabalhistas. **Jorge Souto Maior Online**. Disponível em: <[http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/a\\_tutela\\_de\\_interesses\\_coletivos\\_como\\_forma\\_de\\_revaloriza%C3%A7%C3%A3o\\_da\\_justi%C3%A7a\\_do\\_trabalho\\_de\\_garantia\\_de\\_acesso\\_%C3%A0\\_justi%C3%A7a\\_e\\_de\\_efetividade\\_dos\\_direitos\\_trabalhistas...pdf](http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/a_tutela_de_interesses_coletivos_como_forma_de_revaloriza%C3%A7%C3%A3o_da_justi%C3%A7a_do_trabalho_de_garantia_de_acesso_%C3%A0_justi%C3%A7a_e_de_efetividade_dos_direitos_trabalhistas...pdf)>. Acesso em: 24 nov. 2018.

\_\_\_\_\_. **Sumaríssimo: solução ou entrave?** Revista Nacional de Direito do Trabalho, 2001.

\_\_\_\_\_; SEVERO, Valdete. O acesso à justiça sob a mira da reforma trabalhista: ou como garantir o acesso à justiça diante da reforma trabalhista. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, edição especial, p.289-332, nov. 2017.

\_\_\_\_\_; \_\_\_\_\_. **O processo do trabalho como instrumento do direito do trabalho: e as ideias fora de lugar do novo CPC**. São Paulo: LTr, 2015.

TOMAZELLI, Idiana; FERNANDES, Adriana. Justiça do Trabalho terá R\$1 bilhão a menos em 2020. **Estadão Online**. 16 set. 2019. Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,justica-do-trabalho-tera-r-1-bilhao-a-menos-em-2020,70003011802>>. Acesso em 21 nov. 2019.

VIANA, Márcio Túlio. Os paradoxos da conciliação: Quando a ilusão da igualdade formal esconde mais uma vez a desigualdade formal. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 45, n. 75, p.185-198, jan./jun. 2007

WEBER, Mara Rejane; MIRANDA, Vera. A crítica à Reforma do Judiciário Implementada pelo CNJ. **FENAJUFE Online**. Brasília, 28 jan. 2014. Disponível em: <<http://www.fenajufe.org.br/index.php/imprensa/artigos/1643-a-critica-a-reforma-do-judiciario-implementada-pelo-cnj>>. Acesso em: 07 set. 2019.