

# HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO ATÉ O FINAL DO COVID

**José Alberto Couto Maciel<sup>1</sup>**

## 1 INTRODUÇÃO

A questão social, ou questão operária como denominada antigamente, surgiu propriamente após o desenvolvimento econômico decorrente do desenvolvimento científico e sua aplicação à indústria, produzindo grandes invenções de utilidade extraordinária, como as máquinas a vapor e a eletricidade, surgindo as indústrias a partir do século XIX.

Houve uma modificação na organização da produção. Ao invés de pequenas oficinas, com número reduzido de empregados, passaram a existir as grandes fábricas, dotadas de maquinismos, com milhares de trabalhadores, concentrando-se o capital dos pequenos de várias empresas em poucas e grandes indústrias.

Já naquela época dizia-se que as máquinas criariam o desemprego porque substituiriam aos operários. Notou-se, porém, que inicialmente houve um certo número de demissões mas que foi logo depois compensado com o número de trabalhadores que se exigia para fazer as próprias máquinas. Também os gastos do maquinismo e o aperfeiçoamento da técnica ampliou o número de empregos, evidenciando que as aparências, nesse campo, quase sempre enganam.

O trabalho, inicialmente sem a intervenção estatal, transformava os operários em escravos, surgindo a classe proletária e o movimento social buscando melhores salários e condições dignas de trabalho.

Para o patrão, porém, o interesse era o de ganhar cada vez mais, fazendo com que os trabalhadores se unissem em sindicatos os quais, por meio de greves e movimentos como sabotagens e outros, exigiam as melhorias sociais, surgindo a legislação interventora nos Estados.

Iniciou-se essa legislação pela proteção das crianças e das mulheres, a defesa do descanso dominical e a criação de instituições de proteção contra o desemprego.

---

<sup>1</sup>Da Academia Brasileira de Direito do Trabalho.

É evidente que essa necessária intervenção do Estado em favor dos trabalhadores foi adotada pelos diversos países e teve seu reflexo no Brasil, podendo se dizer que a nossa legislação, do ponto de vista histórico, está dividida em duas fases: anterior a 1930 e posterior a este ano.

Já em 1830, nos primórdios do Brasil império, contávamos com uma lei trabalhista referente ao contrato de trabalho agrícola. Em 1837 outra lei alterou a anterior e em 1850 surgiu o Código Comercial que contém disposições trabalhistas, como o aviso-prévio, locação mercantil de serviços, acidentes de trabalho, despedida e extinção do contrato de trabalho.

Assim, verifica-se que, ao contrário do que dizem, nossa legislação trabalhista não surgiu em 1930. Na República a primeira lei trabalhista é relativa ao trabalho de menores na indústria. Em 1903 e 1907 surgiram leis sobre sindicatos e o Código Civil de 1917 trouxe muitas disposições que interessam ao direito do trabalho.

A primeira lei sobre aposentadoria e pensões dos servidores ferroviários data de 1919, sendo que, a partir de 1930 houve sim uma ampliação de leis em defesa dos trabalhadores tendo sido todas consolidadas em 1943 pela Consolidação das Leis do Trabalho.

É interessante salientar que o volume de legislação existente no Brasil sobre matéria trabalhista em 1943, daí a consolidação, demonstra um fato da maior importância, pois distingue nossa formação trabalhista dos demais países, especialmente dos EEUU, cujo modelo desejam sempre alguns doutrinadores aqui aplicar, como diverge da França, Inglaterra, México e outros.

Não houve no Brasil luta de classes bem como formação de direitos sociais decorrentes dessas lutas, das reivindicações de organizações profissionais com espírito de classe em defesa de seus trabalhadores.

Em nosso país o movimento em favor dos trabalhadores foi descendente, imposto de cima para baixo, criando o Governo a legislação social, os sindicatos, com a conseqüente unicidade sindical, as Federações e Confederações, a legislação coletiva e individual. As regras para proteger os trabalhadores não surgiram de movimento dos empregados, mas do paternalismo do Governo, seguindo de forma muito próxima a legislação fascista de Mussolini.

Essa realidade, a meu ver, altera todo o entendimento sobre a reforma da legislação social brasileira, pois temos características próprias com mentalidades diversas, não cabendo no País a idéia de que o Estado deve se afastar totalmente do direito do trabalho deixando que seja ele regulamentado pelas partes, sindicatos profissionais e econômicos, sem qualquer tutela, como querem os magos da globalização.

## 2 DA FORMAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Formou-se o nosso direito do trabalho com um direito individual, garantido o trabalhador desde seu ingresso no trabalho com indenização que atualmente se equivale ao FGTS com mais quarenta por cento em caso de despedida sem justa causa.

Na sua formação, porém, que propriamente teve um modelo decorrente da CLT de 43, existia a indenização, ou a estabilidade após os dez anos, transformada a partir de 1966 no direito do optante ao FGTS com o complemento das Disposições Transitórias.

A Constituição de 1988 terminou com a figura do optante, sendo que todos os trabalhadores passaram a ser vinculados ao FGTS e em suas disposições transitórias garantiu 40% sobre os depósitos nos casos de despedida sem justa causa

É de se destacar, nesse momento, o que diz o artigo 7º I, da Constituição de 88 sobre a garantia no emprego, que é diferente da estabilidade, pois expressa sobre a impossibilidade de demitir alguém arbitrariamente.

O Governo de Fernando Henrique Cardoso, logo no seu início, aprovou a Convenção n. 158, que concede a garantia no emprego, independentemente da estabilidade, porque através dela o trabalhador pode ser despedido, por motivos técnicos, administrativos ou financeiros, mas não arbitrariamente, como em todo o mundo civilizado.

Mas um ano após, e tendo em vista a entrega cada vez maior do Brasil aos capitais externos e aos interesses internacionais nas privatizações e outros, o próprio Governo denunciou a referida Convenção, a qual tinha sido aprovada pelo Congresso Nacional, razão pela qual não sei se tal denúncia seria válida, ou se teria de ser aprovada também pelo Congresso Nacional. O fato é que ficamos em 1988, frente à Constituição Cidadã, com os trabalhadores sem qualquer direito ao emprego, e com as demissões e o desemprego ampliados de forma gritante, sem qualquer demonstração das razões dessas demissões.

Existe, inclusive, trabalho antigo demonstrando que o Governo gasta mais com desempregados do que se pagasse a eles para trabalhar, mesmo que fosse na construção de uma muralha, como a da China, mas tal cálculo nunca foi feito pelos economistas que preferem o enxugamento da máquina com as referidas demissões.

### **3 DA SEMPRE EXISTENTE GARANTIA NO EMPREGO EM VIGOR DESDE A CONSTITUIÇÃO DE 1988**

Mas vejam que a Constituição de 1988, quando expressa no artigo 7º, I, que garante a relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa expressa que haverá lei complementar para prever a indenização compensatória, dentre outros direitos, ou seja, a existência constitucional de proteção contra a despedida arbitrária é direito constitucional sendo que a compensação mediante indenização quando impossível a manutenção no emprego, essa se dará por lei complementar e, enquanto não elaborada, mediante artigo 10, I, das Disposições Transitórias.

Esse tema foi objeto de livro eu escrevi publicado pela Ltr “Garantia do Emprego em Vigor”, faz muito tempo, mas que me parece não ter sido levado à sério.

É certo, assim, que essa discussão no Supremo Tribunal Federal sobre a exigência de motivar a despedida das empresas estatais ou das que empregam mediante concurso, razão pela qual a demissão teria de ser também formal, parece-me uma discussão inócua porque desde 1988 já existe em vigor a impossibilidade de demissão arbitrária para qualquer empresa, seja estatal ou não, sendo a descoberta parcial do Supremo o óbvio.

Aliás, no texto da Projeto da CLT realizado por uma Comissão da qual fiz parte e presidida pelo Ministro Arnaldo Sussekind, trabalho realizado durante cinco anos e iniciado em 1975, Sussekind já tinha inserido na Consolidação a obrigação de qualquer demissão ser motivada, até mesmo para que o empregado, no caso de ingressar na Justiça, tivesse conhecimento das razões pelas quais foi seu contrato extinto, não sendo pego de surpresa em uma defesa totalmente diversa.

E por que existe a garantia no emprego, e antes a chamada estabilidade, a qual era prejudicial porque mantinha trabalhadores após dez anos sem maiores interesses no trabalho, ou acelerava demissões dos que alcançavam oito ou nove anos na mesma empresa?

Existe a garantia no emprego porque quando o trabalhador está executando seu serviço, deixa nele um pouco de si próprio, a cada dia no emprego, e este desgaste, físico, mental e mesmo espiritual, constrói aos poucos a empresa, sendo que nela fica inserido com o tempo, e nunca pode ser devolvido em uma rescisão, diferentemente de outros direitos, sendo que seu desgaste pessoal passa a fazer parte do patrimônio empresarial.

Com a possibilidade de demitir sem qualquer razão, é interessante ressaltar que a Justiça do Trabalho, no Brasil, passou a ser a Justiça dos desempregados, pois ninguém, de sã

consciência, reclama direitos enquanto estiver trabalhando, pois estará sempre sob a possibilidade de ser demitido.

Este é o principal aspecto a ser apreciado no que concerne ao direito individual, mas no direito coletivo há questões da maior relevância.

#### **4 DO DIREITO COLETIVO**

Discute-se a unicidade sindical, ou seja, que os sindicatos, segundo o artigo 8º da Constituição, embora possam ser formados sem a autorização do Estado, somente um poderá ser o representante da categoria na base territorial.

Quer se alterar essa unicidade sindical para a pluralidade, o que a princípio parece ser bom, mas que deve ser visto com reservas e esclareço as razões.

De 1934 a 1937 no Brasil prevaleceu a pluralidade sindical. Mas o que aconteceu? Os sindicatos dos trabalhadores, quase sem estrutura econômica, foram engolidos, na maioria dos Estados do Brasil, pelos sindicatos patronais.

O Brasil, como se sabe, não é só São Paulo, Paraná ou Rio Grande do Sul, mas são inúmeros Estados, como do norte e nordeste, cujos sindicatos profissionais são dirigidos por pessoas sem cultura, pobres, organizando aos poucos os direitos de seus liderados. Conceder a pluralidade sindical de um momento para outro, é deixar que tais sindicatos sejam engolidos por sindicatos patronais fortes e que os direitos dos trabalhadores sejam regidos pelas próprias empresas.

É claro que a pluralidade sindical traria uma organização com maior eficiência e deveria ser acompanhada da exclusão da contribuição sindical obrigatória, mas são medidas a ser tomadas com estudos e regras de alterações mediante marcos temporais, pois sistemas vigentes faz mais de setenta anos não se acabam em uma penada sem que hajam consequências nefastas.

Não é tão fácil como se diz a desregulamentação do direito do trabalho nessa área coletiva. Retirar a contribuição sindical obrigatória, da qual viviam a maioria dos sindicatos e que foi excluída recentemente, é entender que os trabalhadores, já sacrificados com um salário baixo e com impostos obrigatórios, queiram pagar mais uma taxa a contribuir para a existência de seu sindicato, o que certamente não farão, enfraquecendo ou acabando com os sindicatos pequenos, especialmente com os rurais e até mesmo com os grandes sindicatos porque vivem da contribuição sindical obrigatória e, em razão de nossa formação, como já disse, de cima para baixo, não será de um momento para o outro que os trabalhadores

passarão a sustentar o sistema sindical, que não criaram mas que até os dias atuais os representa.

Certamente que deveria ser cancelada a contribuição sindical obrigatória, mas não da forma que foi, de um momento para o outro, totalmente, sem que se desse a oportunidade de as entidades sindicais, perdendo esse direito de forma anual, com reduções proporcionais, tivesse a oportunidade de se organizar para obter outras rendas não falindo o sistema como se vê na atualidade.

É necessário, certamente, alterar o sistema sindical que já está arcaico, retirar a contribuição sindical obrigatória, não de uma vez só, mas com uma redução parcial em que possa ser, aos poucos, substituída pelos valores a ser pagos voluntariamente por sindicalistas, com estudos educativos sobre o trabalho que poderá ser efetuado pelo sindicato que lhe for afeto, dependendo dos Estados e, especialmente, alterar as decisões em dissídios coletivos, para que contra ela não se possam recorrer para o Tribunal Superior do Trabalho, pois a última instância para as condições de trabalho deve ser a do Estado interessado.

Certamente, porém, a pluralidade sindical deveria ser uma decorrência da extinção da contribuição obrigatória, pois um sistema de unicidade não se coaduna com o interesse dos empregados que não contribuem para objetivos em suas empresas, mas a nível muito maior. Deveria haver pluralidade e especialmente entre empresa e sindicato correspondente, pois entre os trabalhadores e as próprias empresas é onde melhor se discutem os direitos ali postulados.

No que concerne aos dissídios coletivos, atualmente o Tribunal Superior do Trabalho está negando a apreciação de mérito das cláusulas coletivas quando não comprovadas as tentativas de acordo, na forma do artigo 114 da Constituição, tema discutido no Supremo Tribunal Federal que o considerou constitucional.

Acredito que este é um rumo certo para exercitar a negociação, mas que não exclui a Justiça do Trabalho de árbitro entre as partes, como sempre foi desde os primórdios de nossa legislação, encontrando nela o trabalhador brasileiro a solução de seus conflitos.

Acontece que, não havendo mais a ultratividade das normas preexistentes, não há equilíbrio entre as partes pois o empregador, da forma constitucional, poderá manter sempre a norma anterior não concordando com o dissídio coletivo novo.

O que considero é que nos dissídios coletivos a última palavra deveria ser dada pelos Tribunais Regionais e não pelo TST, pois não se unifica jurisprudência sobre condições de trabalho.

Mas esses são apenas alguns tópicos de uma Justiça do Trabalho que vem sendo alterada, como não poderia deixar de ser, em todos esses anos, com alterações jurisprudenciais e interpretativas mais rápidas do que a legislação, porque o direito do trabalho tem uma evolução mais célere do que as leis que o rege.

## **5 DOS ANTIGOS MAGISTRADOS CLASSISTAS**

E nessa história lembro-me dos juízes classistas, representantes nas antigas Juntas de Conciliação e Julgamento, atuais Varas do Trabalho, nos Tribunais Regionais e no Tribunal Superior do Trabalho.

Essa formação de uma justiça do trabalho tripartite decorria de um sistema sempre adotado pela Organização Internacional do Trabalho em que as partes eram representadas por juízes que entendiam a matéria de fato porque viviam os fatos, e eles é que julgavam ou o Juiz, em caso de divergência.

E, em tese, seria o ideal de uma justiça especializada na área trabalhista, porque o trabalhador da fábrica e o empresário, eles sabem muito mais sobre o trabalho executado e as questões trabalhistas do que o Juiz, leigo na matéria, mas conhecedor do direito.

Essa característica, entretanto, foi perdendo a validade em razão da forma política com que os cargos de classistas foram sendo preenchidos e perdeu com o tempo sua razão de ser.

## **6 UM POUCO DO PROCESSO DO TRABALHO**

Seguindo essas alterações, buscaram os doutos aproximar o processo do trabalho do processo comum e complicar o que deveria ser simples, sendo que atualmente, meu livro “direito do trabalho ao alcance de todos”, que vendeu mais de um milhão de exemplares, não poderia ser mais elaborado pois não há direito do trabalho mais ao alcance de todos

Vejam bem, o processo do trabalho, inserido na Consolidação das Leis do Trabalho, era simples, o empregado não precisava nem de advogado e evidentemente na audiência era orientado pelo classista que o representava.

Extintos os classistas o objetivo principal da Justiça do Trabalho que era a conciliação continuou a existir com a obrigação do Juiz tentar o acordo entre as partes no início e antes da decisão final, sob pena inclusive de nulidade.

A celeridade era a meta principal e os recursos tinham características simples.

Para exemplificar, vejam o que aconteceu com o recurso de revista junto ao Tribunal Superior do Trabalho: antes era a citação de violação legal ou divergência jurisprudencial com decisões de outros Regionais ou do Tribunal Pleno (assim era chamada na época a SDI I e II).

Foram, entretanto os “estudiosos” querendo complicar o recurso para talvez demonstrar que era ele tão importante quanto o recurso especial no STJ ou mesmo o recurso extraordinário no Suopremo Tribunal Federal;, foram trazendo obstáculos à admissão e conhecimento da revista, até que chegamos, na atualidade, a ver o Tribunal Superior do Trabalho em suas Turmas quase que julgar só agravos de instrumento porque o recurso de revista, que propriamente unificava a jurisprudência no país, deixou de ser apreciado em decorrência das exigências processuais inventadas, como se este fosse o objetivo desse Tribunal Superior.

O artigo 896 consolidado passou a exigir a indicação de trecho da decisão recorrida que consubstancie o prequestionamento da controvérsia; a indicação de forma explícita e fundamentada, de contrariedade a dispositivo de lei, súmula ou orientação jurisprudencial do TST que conflite com a decisão regional; razões do pedido de reforma, impugnando todos os fundamentos jurídicos da decisão recorrida, inclusive mediante demonstração analítica de cada dispositivo de lei, e da Constituição, de súmula ou orientação jurisprudencial cuja contrariedade aponte; a transcrição na peça recursal, no caso de suscitar preliminar de nulidade de julgado por negativa de prestação jurisdicional, , o trecho dos embargos ddeclaratórios em que foi pedido o pronunciamento do Tribunal sobre questão veiculada no recurso ordinário.

Enfim, esse recurso de revista passou a ser propriamente um teste, um exame em que o advogado tem de ter um conhecimento profundo sobre a matéria mas com dificuldades flagrantes decorrentes do subjetivismo de cada exigência na sua apreciação pelo magistrado.

Mas não é só. Na nova reforma trabalhista incluíram mais ainda a exigência da transcendência no recurso para que seja ele conhecido. Transcendência, que é algo do espírito, passou a ser , no direito que deveria ser o mais simples, uma obrigação de ser demonstrada a qual, dependendo do Ministro, existirá ou não, inexistindo embargos de divergência paara unificar teses sobre essa exigência.

Então o Tribunal Superior do Trabalho, com essas restrições, como também a dos embargos , que eram cabíveis por divergência e violação legal e atualmente só são admissíveis por divergência, passou a ser um Tribunal que, na verdade não unifica a

jurisprudência porque, na maioria de seus julgados, não conhece dos recursos, afastando de si a função principal que tem de unificar a jurisprudência do país, sendo essa unificada pelos Tribunais Regionais do Trabalho, ou seja, cada Estado com sua jurisprudência própria, o que fere de morte a Constituição da República quando afirma ser a lei federal trabalhista nacional, e, com essa ideia de reduzir processos, reduz o TST sua competência, como se estivesse à beira de um suicídio no que se refere ao mérito dos processos trabalhistas.

Mas frente a essas alterações atuais da Justiça do Trabalho é preciso analisar a entrada e o poder da eletrônica em nosso direito.

## **7 O PROCESSO ELETRÔNICO E SUA APLICAÇÃO**

Baseado no princípio da celeridade processual a Lei 11.419/2006 instituiu regras e forma de implementação e funcionamento dos processos eletrônicos, inclusive de acordo com a Resolução n. 94 do CSJT.

Surgiram novos sistemas de processos eletrônicos em diferentes Tribunais, sendo que, em 2009, o Conselho Nacional de Justiça desenvolveu o PJE, programa que tem como objetivo a prestação jurisdicional por meio eletrônico, visando padronizar a tramitação processual eletrônica em todo o território nacional.

Estão esses programas sendo implementados de forma gradativa conceituados por Analu Neves Dias Arnoud, (Lex Magister doutrina 21012760) como, “O processo judicial sem papel, no qual os autos processuais são realizados por meio de computador conectado à internet diretamente nos sítios eletrônicos dos Tribunais, considerando-se meio eletrônico qualquer forma de armazenamento ou tráfego de documentos e arquivos digitais.”

A Lei 11.419/2006 que entrou em vigência no dia 20 de março de 2007, aplica o processo eletrônico na esfera cível, penal e trabalhista.

Conforme Gelber Freitas (Processo Judicial Eletrônico e sua implantação no Poder Judiciário Brasileiro, disponível em <http://freitaspje.clogspot.com.br/p/o-que-eo-pje.htm>), são características do processo eletrônico: publicidade e facilidade no acesso à informação; celeridade processual; comodidade; reconhecimento de validade de documentos digitais; diminuição do contato pessoal bem como uma nova classe de excluídos, qual seja: os analfabetos digitais.

A comunicação dos atos processuais é realizada por meio eletrônico aos usuários cadastrados, sendo realizadas em painéis específicos, bastando clicar para ser considerado intimado.

Cita Arnaud em seu artigo sobre o processo eletrônico que a primeira grande revolução do poder judiciário, conforme o Juiz Alexandre de Azevedo deu-se com o surgimento da máquina de escrever manual, quando então as sentenças passaram a ser datilografadas.

Na década de 80 surgem os primeiros computadores, sendo que a primeira legislação a mencionar a utilização do meio eletrônico para prática de atos processuais foi a Lei 8.245/91, lei do inquilinato, admitindo no artigo 58 a citação via fac-simile, desde que previsto no contrato.

A ideia de que a justiça integrasse o processo eletrônico surge como meio de celeridade processual após a Emenda Constitucional de número 45 acrescentar o inciso LXXXVIII ao seu artigo 5º afirmando que “A todos, no âmbito judicial e administrativo são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação.”

Já em 2006 a lei 11.280 acrescenta ao parágrafo primeiro do artigo 154 do Código de Processo Civil: “Os tribunais, no âmbito da respectiva jurisdição, poderão disciplinar a prática e a comunicação oficial dos atos processuais por meios eletrônicos, atendidos os requisitos de autenticidade, integridade, validade jurídica e interoperabilidade da infraestrutura...”

Pode considerar-se o ano de 2006 como o marco jurídico para a legislação do processo judicial eletrônico, de acordo com a lei 11.419/2006.

Em setembro de 2009, por meio de acordo de Cooperação Técnica 73/2009, entre o Conselho Nacional de Justiça, Conselho de Justiça Federal e os cinco Tribunais Regionais Federais, foi implementado o PJE, software livre, criado pelo CNJ para o acesso e tramitação do processo pela via eletrônica, permitindo que o sistema seja um só na Justiça Federal, Estadual, Trabalho, Militar e Tribunais Superiores, sendo que em 2010 toda a Justiça do Trabalho a ele aderiu.

A Resolução n. 136/2014 CSJT implantou definitivamente o Sistema de Processo Judicial Eletrônico da justiça do Trabalho, deixando de lado os projetos piloto regidos apenas pela Lei 11.419/2006, instituindo o sistema PJE/jt COMO SISTEMA DE PROCESSAMENTO DE INFORMAÇÃO E PRÁTICAS DE ATOS PROCESSUAIS E ESTABELECIDO OS PARÂMETROS PARA SUA IMPLEMENTAÇÃO E

FUNCIONAMENTO. (Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Resolução n. 136/2014, de 14 de maio de 2014).

Conforme artigo de Arnaud já citado, o PJE pode ser entendido como um sistema que possibilita acesso ao processo e tramitação totalmente pela via eletrônica.

Desde a distribuição até a prolação da sentença é disponibilizado nos sítios eletrônicos dos Tribunais links específicos, podendo ser acessado por usuários internos e externos devidamente cadastrados, sendo seu maior objetivo o de eliminar por completo o uso do papel e tornar mais célere o processo.

Trata-se de uma revolução no modo de atuar, pensar e trabalhar na Justiça, sendo a celeridade e a economia suas razões e objetivos principais.

Certamente que reduziu o gasto de papel, facilitou o trabalho fora da sede dos escritórios, reduziu espaços nos tribunais e mesmo taxas judiciais, arquivos, tornando o processo menos burocrático.

Por meio do processo eletrônico pode haver a intimação rápida e sem gastos das partes, e podem os advogados conhecer de todo o processo em seu próprio escritório sem necessitar o transporte dos autos e riscos inclusive de perda dos mesmos.

O Ministro João Oreste Dalazen, na presidência do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, em parecer do acórdão do CSJT, processo n. CSJT- NA-2241, tratando da proposta de resolução que instituiu o sistema PJE/JT, assim afirmou:

“Já afirmei alhures, que o projeto do Processo Judicial Eletrônico, em especial na Justiça do Trabalho – o PJe/JT- é muito mais do que um simples sistema de tramitação eletrônica de processos judiciais. Para além de tal perspectiva, o uso racional e inteligente da tecnologia em prol de uma Justiça do Trabalho mais célere, acessível, econômica, eficiente e sintonizada com a importante temática da preservação ambiental não é apenas uma possibilidade, mas um dever que se impõe”.

Conforme Luane de Oliveira, o grande desafio da continuidade da implementação do sistema PJE, em âmbito nacional, é a falta de estrutura técnica do Poder Judiciário.

Todos os presidentes das comissões de tecnologia de informação de todas as seccionais da Ordem dos Advogados do Brasil debateram sobre a questão da infraestrutura referente ao PJ e chegaram à conclusão de que existem graves problemas a serem solucionados para que viabilize a continuidade da informatização da Justiça. Assim, os

principais problemas de infra estrutura relatados foram: infra estrutura deficiente da Internet; dificuldades de acessibilidade; problemas nos sistemas de processo eletrônico. e melhorias na utilização do sistema; e a falta de unificação dos sistemas de processo eletrônico.

Esclarece Luane de oliveira em seu artigo que a infraestrutura deficiente de internet está ligada às dificuldades de conexão à Internet e quedas no fornecimento de energia; já a questão da acessibilidade está relacionada à falta de estrutura nos órgãos quanto a disponibilização de acesso a equipamentos de digitalização.

O direito do empregado ou empregador ingressar em juízo sem advogado sempre foi uma das características da Justiça do Trabalho tendo em vista seu caráter protetor da relação de emprego, especialmente porque tratava-se de uma Justiça simples, sem um processo complexo e na qual encontrava-se , desde as antigas Juntas de Conciliação e Julgamento até os Tribunais, juízes classistas que orientavam e propriamente ajudavam o trabalhador que não tivesse advogado.

O direito ao jus postulandi continuou com a reforma, mas como atuar o empregado, diretamente na Justiça se o ingresso dos processos se dá mediante meio eletrônico com inúmeras exigências que nem sempre ele consegue superar?

Sobre essa matéria, George Barbosa expressa que:

“É indispensável que o Estado, disponibilize em todas as sedes dos órgãos judiciais os equipamentos necessários para o protocolo das petições iniciais (computadores, digitalizadores e monitores), subsidie e capacite os servidores públicos, os sindicatos, os advogados, os magistrados os peritos e todos aqueles que direta ou indiretamente venham a praticar algum ato processual eletrônico; e por fim, permita que os trabalhadores tenham total acesso aos autos digitais, mediante a disponibilização de todas as peças processuais produzidas (depoimentos, documentos juntados, etc...), e não somente do extrato da movimentação processual ou o inteiro teor das decisões judiciais “(Processo Judicial Eletrônico: Reflexão crítica acerca da garantia fundamental de acesso à Justiça do Trabalho – 2015. 164f. Dissertação (Mestrado em Direito) PUC do Rio Grande do Sul, pág. 142).

Na realidade, frente ao volume fantástico de processos que ingressam na justiça do Trabalho, o Juiz passa a ser um legislador, o que não é sua função nem cabe a ele reduzir ou aumentar prazos processuais. Ele tem de aplicar o direito, e o direito baseia-se especialmente na tradição.

Não é possível ao magistrado reduzir suas ideias sobre o mérito, diminuir os fundamentos de seus votos, emitir decisões cujo direito básico decorre de julgamentos

anteriores já computadorizados, pois se a reforma eletrônica acelera os processos, não tem o direito reduzi-los em sua essência para acompanhar essa reforma e acho que é o grande defeito da eletrônica aplicada ao direito.

Não há dúvida que o tempo prolongado na tramitação das ações pode ser considerado como uma injustiça como já afirmava Mauro Cappelletti:

“Em muitos países, as partes que buscam uma solução judicial precisam esperar dois ou três anos por uma decisão executável. Os efeitos dessa delonga, especialmente se considerados os índices de inflação, podem ser devastadores. Ela aumenta os custos para as partes e pressiona os economicamente fracos a abandonar suas causas, ou a aceitar acordos por valores muito inferiores àqueles que teriam direito. A Convenção Europeia para a Proteção dos Direitos Humanos e Liberdades Fundamentais reconhece que a Justiça que não cumpre suas funções dentro de um prazo razoável é para muitas pessoas, uma Justiça inacessível.” (Cappelletti; Garth 1988 p. 20).

A imposição do processo eletrônico, porém, não pode acarretar uma diminuição na efetividade da prestação jurisdicional porque o ato processual não pode deixar o direito como dele refém mediante limitações a ele não aplicáveis.

A transferência de documentos em razão do grande volume de certas petições, por exemplo, fazendo com que o advogado remeta sua peça em partes ou que seja barrado determinado arquivo, faz com que sejam reduzidos os estudos, a doutrina e a jurisprudência sobre determinada matéria.

Certos documentos são digitalizados de maneira ilegível e há uma ideia corrente de que o advogado tradicional, que não explora tão bem as ferramentas necessárias a um trabalho diretamente no computador, com as limitações decorrentes, não se trata mais de alguém que possa aplicar o direito de acordo com os interesses atuais da Justiça, porque o que realmente interessa é a forma eletrônica que vem a formar o processo e não o direito que nele se integra.

Alguns magistrados de Tribunais Superiores já não recebem mais advogados determinando que a entrega de memoriais ou apresentação de sua tese que eram atos pessoais, seja feita mediante skipe, o que impossibilita um conhecimento maior e uma melhor explicação do direito a ser debatido, cuja pessoalidade do advogado sempre foi uma das características de ser ele apresentado.

Usar das gravações no computador para petições repetidas como também usar das mesmas para votos parecidos a outros já prolatados é reduzir o direito muitas vezes ao

trabalho parcial de um robô ou de um funcionário que atua em escritórios e Tribunais com maior relevância do que os próprios advogados.

Na realidade os advogados e magistrados estão tornando-se reféns da tecnologia e não somente usando a mesma em favor da celeridade processual. É PRECISO FAZER A DISTINÇÃO ENTRE CELERIDADE PROCESSUAL ELETRÔNICA E DIREITO TRADICIONAL.

Vamos então à realidade atual na Justiça do Trabalho, especialmente no Tribunal Superior do Trabalho, onde advogo faz cinquenta anos.

O recurso de revista é elaborado com o menor número de folhas porque a orientação da Corte é a de celeridade também no estudo do processo.

Apresentam-se para a elaboração do recurso inúmeros óbices processuais e mais a transcendência totalmente subjetiva. Os recursos, em número ínfimo, são admitidos pelos Presidentes dos Regionais e, em número mais ínfimo ainda, são conhecidos pelos Relatores e alcançam um julgamento, o que raramente acontece a não ser mediante agravos, dos quais, com relação à transcendência, não cabe nenhum recurso se não for ela reconhecida.

Segue então aquele recurso, que já foi elaborado mediante atuação eletrônica mediante jurisprudência e doutrina coladas e obtidas de outros processos eletrônicos já constantes dos arquivos eletrônicos, segue o processo para o gabinete do magistrado e, tendo em vista o volume enorme de processos existentes, será ele apreciado inicialmente por um dos assessores do Ministro o qual levantará a jurisprudência e doutrina do Gabinete e das Turmas, usando para um estudo mais aprimorado, do que já está declinado no computador sobre a matéria.

Resumindo, nem advogado nem magistrado se aprofundam na tese de direito porque as máquinas eletrônicas quase que já dizem qual o direito existente sobre cada tópico apresentado e me parece que esse é o grande defeito da eletrônica na aplicação do direito, não só nos Tribunais Trabalhistas, mas nos demais, como também no Supremo Tribunal Federal.

Estamos passando por uma verdadeira crise em que a superficialidade supera o verdadeiro direito e que o interesse em acelerar transforma nossa profissão, que sempre foi baseada no estudo e na tradição, em algo feito por aplicação da eletrônica nessa vida falsa consequente dos computadores, celulares, face, instagram, etc...

Todos têm amigos, mas dentro de um celular; conversamos com os Ministros e mesmo com colegas que estão no mesmo escritório, mas mediante aparelhos eletrônicos, porém a personalidade, a discussão sobre o direito, assuntos mais relevantes, tudo isso está

desaparecendo em razão de nossa escravidão a uma eletrônica que cada vez comanda mais o nosso mundo que consideramos moderno.

Creio que, mais moderno que nós eram os advogados e magistrados antigos porque esses sim estudavam com profundidade o direito.

É preciso sim que o motorneiro toque o bonde com maior celeridade mas é necessário também que o condutor fique atento a todos que nele viajam porque se assim não for, quando chegar no destino não haverá pagamentos nem prazer na viagem pois os passageiros pularam do estribo sem pagar, sem conversar, sem se aprofundar sobre todos que com ele viajaram.

A vida não seria melhor se a gente ainda sentasse no bonde e conversasse com o condutor e os passageiros deixando para o motorneiro a função de acelerar a velocidade, ou seja, para o Congresso Nacional?

A celeridade é necessária e relevante, mas é passageira, ao contrário do direito que transita em julgado e por isso mesmo deve decorrer de um estudo aprofundado.

## **8 DO COVID E O FUTURO DO NOSSO DIREITO DO TRABALHO**

Sobre o COVID já tive oportunidade de escrever, mas gostaria de repetir: O mundo está triste e acho que surpreso porque todos nós entendíamos que as crises que poderiam atacar o planeta, em sua totalidade, eram crises humanas, como estamos cansados de conhecer, tais como guerras pelo poder, ditaduras, corrupção, e outras que já aconteceram ou que podemos prever.

Mas o corona vírus veio de uma origem biológica, um vírus que foi sendo transmitido entre os seres humanos, surpreendentemente, sem vacinas, sem remédios e sem qualquer prevenção inicial.

É o vírus dizendo para a gente: - Ah, vocês se acham! Pensam que são muito avançados porque inventaram meios de comunicação fantásticos, proximidade de países mediante locomoção, quase que imediata, exploração do meio ambiente para servir cada vez mais aos que já têm muito?

Pois são esses meios de comunicação, de locomoção, essa exploração do meio ambiente, são esses avanços humanos sem pensar nos mais necessitados, sem pensar no planeta Terra que é a casa que Deus lhes deu, são exatamente esses avanços modernos que possibilitam a que eu, um simples vírus, parecido com uma gripe mas que se não for tratado

mata e, de qualquer forma, deixa todos vocês em prisão domiciliar, possibilitam sim que eu exija de vocês uma parada nesse mundo a fim de que reflitam sobre o mal que estão fazendo, não aos mais velhos, alguns até com óbito pelo meu avanço, mas a seus filhos que querem e têm o direito de viver em um planeta melhor.

Vemos no noticiário que oito ou dez seres humanos possuem mais do que a metade das riquezas do mundo; vamos a templos religiosos, que defendem a pobreza e encontramos, ainda nesse século, ouro e obras preciosas que, se vendidas, acabariam com toda a miséria e fome dos mais pobres. Lá encontramos também autoridades vestidas de veludo e com sapatilhas usadas na idade média, as quais passam seus dias rezando pelos coitados do mundo, e rezando em altares que acabariam com a pobreza desses coitados. Certamente que, no final do dia, sentam em uma mesa dourada para tomar Chateau Neuf du Pape, pois ninguém é de ferro.

Vemos pastores, dizendo aos evangélicos que, como eles, Deus gosta também de dinheiro e por isso têm que encher os cofres dos dirigentes pois receberão, em troca, maiores riquezas aqui onde vivem.

Vemos Judeus matando Palestinos e Palestinos matando Judeus. Islamitas perseguem o mundo com suas ideias de domínio e terroristas precisam matar inocentes.

Americanos estão sempre buscando uma razão para ataques militares, seja no Iraque ou no Afeganistão, como foi, por exemplo, no Vietnã, porque é preciso gastar em armas e dominar o mundo.

Temos um só, Putin, dominando a Rússia a ferro e fogo, com eleições que diz ser democrática. A Europa, sofrida da guerra, sofre agora com a separação da Inglaterra a se retirar do Euro porque o objetivo é sempre ganhar mais.

Na China cresce um capitalismo de forma muito mais acentuada do que preconiza o comunismo e uns poucos enriquecem mediante uma mão de obra escrava. Os africanos e indianos servem como terceirizados, como mão de obra barata para as grandes empresas americanas e o mundo continua com a mesma escravidão da antiguidade, mas com outra roupagem.

Ditaduras como as da Venezuela acabam com a vida daqueles que já são miseráveis e sofre o Brasil com incêndios na Amazônia e discussões sobre se seu Presidente é alguém que gostando da ditadura será sempre um democrata, ou é um democrata querendo seguir para a ditadura.

Tudo isso é um pequeno retrato desse mundo em que vivemos.

Então vem o corona vírus e diz: - vocês fiquem em prisão a domicílio e reflitam. Vocês não são nada para usarem o mundo como se fossem dele senhores. Se Deus quiser tudo isso acaba e se a ideia é continuar a estragar o que ele fez de bom para vocês, lembrem-se das formigas, carregando folhas para garantir a todas no formigueiro e de alguém que pisa em cima delas e do formigueiro, acabando com tudo. Não que vocês sejam formigas, mas cuidado.

Acho até que o corona vírus é um enviado de Deus com o objetivo de mostrar a nós, humanos, que precisamos ter mais humildade, que precisamos ser mais solidários, que este mundo é fantástico mas que não vale a pena saber das maravilhas existentes e estragar o que existe, deixando pobres , inclusive sem teto, dormirem ao relento e não comerem, enquanto que nós cada vez mais, só pensamos em nós.

Mas esse tal de COVID teve, como não poderia deixar de ter, uma influência enorme em nosso direito, quer material, quer processual , e, em especial, em nosso direito do trabalho.

Vejam que os magistrados estão enfrentando a crise mas, em meio à eletrônica, contra a qual falei mal, não no aspecto processual mas de mérito, estão eles atuando nos julgamentos e despachos de seus processos, ou mesmo na instância de primeiro grau, com audiências, tudo com computadores, , lives, telepresença, e dentro de uma dinâmica desconhecida de todos.

Nós advogados estamos lá, em frente ao computador, com uma gravata e um casaco inserido no momento, em sinal de respeito, fazendo as sustentações orais cabíveis, as audiências e procurando conviver com esta vida desconhecida.

Isto tudo é muito bom porque demonstra que o homem quando necessita cria, e o mundo não para mas se altera para posteriormente poder voltar.

E surgem direitos novos, formas de trabalho, como o teletrabalho, empregados trabalhando em casa, com horários diversos e sem subordinação, executando mais tarefas sem chefes diretos, sem maiores coordenações, horários e companheiros para conversar e tomar café.

Fecham-se empresas, admitem-se acordos sem anuência sindical, greves são complicadas porque como seguir outros pelo computador, ou correr riscos na rua de multidões que possam portar o vírus.

Difícil a fiscalização do trabalho, a segurança, a periculosidade e a insalubridade, e até mesmo a corregedoria feita à distância.

É um novo mundo, mas talvez um mundo que só dure nesse ano de 2020 para termos lembrança de sua vivência.

Mas como será o novo mundo após o COVID?

Acho que aqui se encaixa uma história que li sobre Roberto Goizueta, um executivo que comandou a Coca Cola na década de 1980.

Teve ele um sucesso enorme com a empresa, mas em 1985 a Pepsi Cola resolveu fazer um teste em diversas cidades dos EEUU, em uma campanha agressiva, para que provassem uma e outra e dissessem qual a melhor.

Como a Pepsi era mais doce, a maioria dos testados preferiu seu gosto.

Roberto, então, resolveu fazer uma Coca Cola mais doce e com seu lançamento perdeu milhares de clientes porque gostavam do gosto anterior, o que fez criar novamente a Coke Classic mantendo sucesso no mundo inteiro..

O que se vê nesse episódio é que a Pepsi só ganhou no teste porque o gosto doce era novidade, mas o que predominou foi o clássico.

Assim será com nosso direito. As inovações, as audiências telepresenciais, os novos direitos decorrentes do vírus, tudo isso é o novo, é o doce, é decorrente de 2020, mas o direito que conhecemos e que com ele convivemos, esse voltará a ser o clássico. Assim espero.

## REFERÊNCIAS

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant G.; NORTHFLEET, Ellen Gracie. **Acesso à justiça**. SA Fabris, 1988.

CARVALHO, George Barbosa Jales de. **Processo judicial eletrônico: reflexão crítica acerca da garantia fundamental de acesso à justiça do trabalho**. 2015. Dissertação de Mestrado. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.

FREITAS, Gelber. **Processo Judicial Eletrônico e sua implantação no Poder Judiciário Brasileiro**. Disponível em: <http://freitaspje.blogspot.com.br/p/o-que-eo-pje.htm>.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Resolução N. 136/2014, de 14 de Maio de 2014**. Disponível em: [http://www.csjt.jus.br/c/document\\_library/get\\_file?uuid=8722e5f0-edb7-4507-9dcf-615403790f7c&groupId=955023](http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=8722e5f0-edb7-4507-9dcf-615403790f7c&groupId=955023).

BRASIL. Lei 11.419/2006, de 19 de Dezembro de 2006. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2004-2006/2006/lei/11419.htm#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20informatiza%C3%A7%C3%A3o%20do,Civil%3B%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A2ncias.&text=Art.,admitido%20nos%20termos%20desta%20Lei](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2006/lei/11419.htm#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20informatiza%C3%A7%C3%A3o%20do,Civil%3B%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A2ncias.&text=Art.,admitido%20nos%20termos%20desta%20Lei).

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Resolução N° 94, de 23 de Março de 2012.** Disponível em:

[http://www.csjt.jus.br/c/document\\_library/get\\_file?uuid=9b2979a4-718e-4f8a-ab34-65cb9da49d9b&groupId=955023](http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=9b2979a4-718e-4f8a-ab34-65cb9da49d9b&groupId=955023).