



UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL

CURSO DE DIREITO

Milena Alame Serafini

**JUSTIÇA DO TRABALHO: O PAPEL DA JUSTIÇA DO TRABALHO NA  
SOLUÇÃO DE CONFLITOS E A POSSIBILIDADE DE SUA EXTINÇÃO**

Santa Cruz do Sul

2021

Milena Alame Serafini

**JUSTIÇA DO TRABALHO: O PAPEL DA JUSTIÇA DO TRABALHO NA  
SOLUÇÃO DE CONFLITOS E A POSSIBILIDADE DE SUA EXTINÇÃO**

Trabalho de Conclusão apresentado ao Curso de Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Neimar Santos da Silva

Santa Cruz do Sul

2021

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço à Deus por sempre me mostrar o caminho certo.

Aos meus pais, Leonardo Francisco Serafini e Rosane dos Santos Alame, pelo carinho, atenção e apoio que eles me deram durante toda a minha vida e por sempre acreditarem em meus sonhos, um deles, o grau de Bacharel em Direito. Esta monografia é a prova de que os esforços deles pela minha educação não foram em vão e valeram a pena.

Ao meu namorado, Jeferson Pereira Lasch, que nestes cinco anos de curso sempre esteve ao meu lado me apoiando em todos os momentos e não me deixando desistir desse sonho. Por mais difícil que foram alguns períodos, sempre esteve ao meu lado, me abraçou quando precisei, teve muita paciência e me ajudou a ser forte.

Aos meus “doguinhos”, Malú e Pequena, por todas as tardes que dormiram ao lado da minha escrivaninha para não me deixarem sozinha durante a elaboração deste trabalho.

Não poderia deixar de agradecer a melhor pessoa que eu já conheci nesta vida, a pessoa com o coração mais bondoso deste mundo, sempre estava disposta a ajudar os outros e que infelizmente não teve a oportunidade de me ver concluindo esse sonho, minha avó, Arlinda Conceição Lopes dos Santos. Nunca vou esquecer que todas as tardes, quando eu estava saindo de casa para a aula, ela sempre estava na frente de sua casa, sentada, tomando chimarrão com meu avô e todos os dias falava “Como minha neta está bonita, Jeferson que se cuide”. A saudade que eu sinto de você vai ser eterna.

E também a todos os mestres que contribuíram com a minha formação acadêmica e profissional durante a minha vida.

## RESUMO

O presente trabalho possui como foco a Justiça do Trabalho, sua história, seu papel na resolução de conflitos entre empregados e empregadores e a possibilidade da sua extinção, e objetiva mostrar o papel importante que a Justiça Trabalhista exerce para a nossa sociedade, promovendo a solução de conflitos trabalhistas e as eminentes ameaças de extinção. Nestes termos, indaga-se: por diversas vezes os nossos governantes levantaram a possibilidade de extinguir a Justiça do Trabalho e transferir a competência desta para a justiça comum, mas vemos que o desmonte de uma justiça especializada traria desvantagens ao trabalhador. O método de abordagem utilizado é indutivo, pois será estudado a história de criação da Justiça do Trabalho, o surgimento do direito trabalhista e seus efeitos importantes para a sociedade. Também será apresentado dados sobre a celeridade da Justiça do Trabalho, bem como seu foco na conciliação para resolver conflitos trabalhistas e falas sobre a possibilidade de sua extinção. É de fundamental importância o estudo do tema, visto que a Justiça Trabalhista exerce um papel de suma importância para a sociedade, o qual é proteger os direitos dos trabalhadores, e ter uma justiça especializada nisso torna essa proteção maior. Destaca-se, ainda, que normalmente as verbas buscadas por trabalhadores que tem seus direitos violados são de natureza alimentar, sendo assim, passar essas ações para a justiça comum faria com que o processo demorasse muito mais para obter uma sentença.

Palavras-chave: Conflitos Trabalhistas. Extinção. Justiça do Trabalho.

## **ABSTRACT**

The present work focuses on Labor Justice, its history, its role in resolving conflicts between employees and employers and the possibility of its extinction, and aims to show the important role that Labor Justice plays for our society, promoting the solution of labor conflicts and the imminent threats of extinction. In these terms, it is asked: several times our government raised the possibility of extinguishing the justice of the work and transferring the competence of this to the common justice, but we see that the dismantling of a specialized justice would bring disadvantages to the worker. The approach method used is inductive, as the history of creation of labor justice, the emergence of labor law and its important effects on society will be studied. Data will also be presented on the speed of the Labor Court, as well as its focus on reconciliation to resolve labor conflicts and speeches on the possibility of its extinction. It is of fundamental importance to study the theme, since the Labor Justice plays an extremely important role for society, which is to protect the rights of workers, having a specialized justice in this, makes this protection greater. It is also noteworthy that normally the funds sought by workers who have their rights violated are of a food nature, so passing these actions to the common justice would make the process take much longer to obtain a sentence.

Keywords: Labor Conflicts. Extinction. Labor Justice.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>6</b>
<b>2</b>	<b>A HISTÓRIA DOS DIREITOS TRABALHISTAS E DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL .....</b>	<b>8</b>
<b>2.1</b>	<b>Históricos gerais dos direitos trabalhistas .....</b>	<b>8</b>
<b>2.2</b>	<b>A Evolução da Justiça Trabalhista no Brasil .....</b>	<b>11</b>
<b>2.3</b>	<b>O surgimento da Consolidação das Leis Trabalhistas .....</b>	<b>17</b>
<b>2.4</b>	<b>O desmonte dos direitos trabalhistas que ocorre atualmente .....</b>	<b>19</b>
<b>3</b>	<b>RESOLUÇÕES DE CONFLITOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO .....</b>	<b>26</b>
<b>3.1</b>	<b>Conflitos nas relações de trabalho .....</b>	<b>26</b>
<b>3.2</b>	<b>Formas de resolução de conflitos na Justiça do Trabalho .....</b>	<b>29</b>
<b>3.3</b>	<b>O alto número de conciliações na Justiça do Trabalho.....</b>	<b>38</b>
<b>4</b>	<b>A POSSIBILIDADE DE EXTINÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO .....</b>	<b>46</b>
<b>4.1</b>	<b>A eminente ameaça de extinção da Justiça Trabalhista.....</b>	<b>46</b>
<b>4.2</b>	<b>O interesse do capital na extinção da Justiça do Trabalho e na diminuição dos Direitos Trabalhistas .....</b>	<b>51</b>
<b>4.3</b>	<b>A importância de possuir uma Justiça Especializada .....</b>	<b>54</b>
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>59</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>61</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Versa o presente trabalho monográfico sobre a Justiça Trabalhista, sua história, seu papel na resolução de conflitos entre empregados e empregadores e a possibilidade da sua extinção.

Nesse sentido, objetiva-se mostrar o papel importante que a Justiça Trabalhista exerce para a nossa sociedade, promovendo a solução de conflitos trabalhistas e as eminentes ameaças de extinção.

A principal questão a ser respondida com o trabalho reside por diversas vezes os nossos governantes levantarem a possibilidade de extinguir a Justiça do Trabalho e transferir a competência desta para a justiça comum, mas vejamos que o desmonte de uma justiça especializada traria desvantagens ao trabalhador.

O método utilizado para a concretização da pesquisa é indutivo, pois será estudada a história de criação da Justiça do Trabalho, o surgimento do direito trabalhista e seus efeitos importantes para a sociedade. Também será apresentado dados sobre a celeridade da Justiça do Trabalho, bem como seu foco na conciliação para resolver conflitos trabalhistas e falas sobre a possibilidade de sua extinção.

Dessa forma, no primeiro capítulo será apresentado um breve relato do histórico geral dos direitos trabalhistas pelo mundo e o surgimento da Consolidação dos Direitos Trabalhistas no Brasil (CLT), bem como a evolução da Justiça Trabalhista no Brasil e o atual desmonte dos direitos trabalhistas que vem ocorrendo nos últimos anos.

No segundo capítulo, serão tratados os conflitos nas relações de trabalho e as formas de resoluções de conflitos na Justiça do Trabalho, e ainda serão apresentados dados sobre o alto número de conciliações na Justiça Trabalhista, a qual é considerada a mais célere e a que mais realiza conciliações.

O terceiro capítulo tem foco na possibilidade de extinção da Justiça do Trabalho, isto é, na eminente ameaça de extinção da mesma pelos nossos governantes sobre o interesse do capital e na diminuição dos direitos trabalhistas, além de destacar a importância de possuir uma justiça especializada na resolução de conflitos entre empregado e empregador.

O estudo do tema em comento é de fundamental importância, visto que a Justiça do Trabalho tem como objetivo proteger os direitos dos trabalhadores. O Brasil possui uma imensa desigualdade, e possuir esse tipo de justiça especializada ajuda os

trabalhadores a se sentirem protegidos, dando-os coragem para buscar seus direitos, quando violados. Além disso, a Justiça do Trabalho sempre buscou resolver os conflitos de forma pacífica, muitas vezes mediante conciliação, para que o empregado e empregador mantenham uma boa relação entre eles após a solução. É também a importância de manter essa justiça especializada, pois ações trabalhistas são totalmente diferentes de ação cíveis ou penais, pois, normalmente, quem busca a Justiça do Trabalho tem algum direito violado, e, ao se colocar em uma balança, o empregador, de certa forma, tem mais poder que o empregado, que é sempre considerado a parte mais fraca. Sendo assim, é necessário possuir um ambiente que entenda isso e proteja o trabalhador.

E cabe também destacar que as verbas cobradas em ações trabalhistas são de natureza alimentar, sendo necessário que os processos se resolvam de forma rápida, pois é de conhecimento de todos que a fome não espera, e abarrotar a justiça comum com mais processos iria atrasar ainda mais o recebimento dessas verbas pelo trabalhador.



## 2 A HISTÓRIA DOS DIREITOS TRABALHISTAS E DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL

A Justiça do Trabalho é uma das justiças especiais do Brasil. Ela concilia e julga ações decorrentes de conflitos entre empregado e empregador, bem como também demandas que tenham origens de sentenças proferidas em seu âmbito.

No Brasil, os primeiros órgãos relacionados às questões trabalhistas começaram a surgir em meados de 1920, com a criação dos Tribunais Rurais do Trabalho no estado de São Paulo e a criação do Conselho Nacional do Trabalho em 1922. Com a chegada do Presidente Getúlio Vargas, no ano de 1930, acelerou-se a edição de leis e direitos relacionados aos trabalhadores, e no mesmo ano foi criado o Ministério Público do Trabalho (NASCIMENTO, 2013).

A Constituição de 1934 previu criação da Justiça do Trabalho, a qual foi implementada cinco anos depois, em 1939, e começou a funcionar em 1º de maio de 1941. E por fim, no ano de 1943, foi criado um conjunto específico de leis trabalhistas, conhecida como CLT (Consolidações das Leis Trabalhistas) (GARCIA, 2018).

### 2.1 Históricos gerais dos direitos trabalhistas

O trabalho surgiu junto com o homem, pois o mesmo sempre buscou uma maneira de satisfazer suas necessidades, sempre se utilizou de suas mãos e seu esforço para sua sobrevivência (SILVA, 2018).

Sobre a origem do trabalho, merece destaque o entendimento de Cassar (2011, p. 3), ao dizer que:

Do ponto de vista histórico e etimológico, a palavra trabalho decorre de algo desagradável: dor, castigo, sofrimento, tortura. O termo trabalho tem origem no latim – *tripalium*. Espécie de instrumento de tortura ou canga que pesava sobre os animais. Por isso, os nobres, os senhores feudais ou os vencedores não trabalhavam, pois consideravam o trabalho uma espécie de castigo. A partir daí, decorreram variações como *tripaliare* (trabalhar) e *trepalium* (cavelete de três paus usado para aplicar a ferradura aos cavalos).

Ao passar dos anos, o ser humano começou a socializar-se em tribos, começando, assim, a lutar pelo poder e pelo domínio de territórios, onde os perdedores desses conflitos se tornariam prisioneiros e os mesmos teriam que trabalhar, surgindo, deste modo, a escravidão (CASTRO, 2013).

A escravidão era caracterizada pela submissão, a mão de obra escrava era uma forma de trabalho que não havia remuneração nem jornada de trabalho definida. A relação de escravo com o seu senhor era de mercadoria, ou seja, o escravo era tratado como uma mercadoria, ele pertencia ao seu senhor, não havendo nenhuma maneira possível deste requerer algum direito trabalhista ou qualquer outro tipo de dignidade em sua vida. No período feudal, ainda era oferecida proteção política e militar em troca dos serviços, o que ficou conhecido como servidão. Mas o homem não era livre, ele pertencia ao senhor feudal (CASTRO, 2013).

A primeira forma de trabalho a ser lembrada é a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista. O escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito. Nesse período, constatamos que o trabalho do escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição. Entretanto, não tinha nenhum direito, apenas o de trabalhar. (MARTINS, 2000, p. 169).

A classe artesã surgiu no final da idade média, onde os artesões trabalhavam por sua conta e os mesmos vendiam suas mercadorias para o seu sustento. Eles trouxeram uma novidade, as corporações de arte de ofício, onde o trabalhador passou a ter mais dignidade e ser tratado como pessoa. Porém, mesmo assim, seus direitos eram bem limitados. As jornadas de trabalho desses trabalhadores passavam das 18 horas por dia e havia a exploração de mulheres e crianças, sendo que, na maioria das vezes, esses trabalhos eram perigosos e insalubres (CASTRO, 2013).

As pessoas que trabalhavam nessas oficinas de artesanato eram chamadas de aprendizes, deviam obediência ao seu mestre. Eles eram ensinados por essa pessoa e, no final deste aprendizado, para continuarem associados ao seu mestre, deveriam fazer uma prova, que era paga. No entanto, muitos não possuíam condições financeiras para fazê-la (CASTRO, 2013).

Essa dificuldade imposta pelo mestre artesão ajudou na criação das “*compagnonnagem*”, que podem ser definidas como um embrião dos movimentos sindicais atuais. Esse impasse contribuiu para a decadência das corporações de arte de ofício, que foram extintas definitivamente durante a Revolução Francesa e a edição da Lei *Chapelier* (CASTRO, 2013).

Cabe destacar uma observação de Cassar (2011, p. 15) sobre esta lei:

[...] extingue as corporações de ofício por serem atentatórias aos direitos do homem e do cidadão, essa lei proibia qualquer agrupamento, coalizão ou reunião pacífica, porque não interessava ao Estado que estas pessoas se reunissem devido à forma política que tais movimentos poderiam obter.

Após a ocorrência desses fatos, inicia-se o liberalismo, onde o Estado passa a interferir de forma mínima na economia. As cidades começaram a evoluir, ocorreu um grande desenvolvimento do comércio, começou a se utilizar com mais frequência máquinas a vapor, de tear e de tecer, começando, assim, o que chamamos na história de Revolução Industrial, a qual gerou expansão de empresas e maior escala de produção, por serem mais rápidas (SILVA, 2018).

A Revolução Industrial acabou transformando o trabalho em emprego. Os trabalhadores, de maneira geral, passaram a trabalhar por salários. Com a mudança, houve uma nova cultura a ser aprendida e uma antiga a ser desconsiderada. (MARTINS, 2000, p. 171).

Apesar de essa evolução humana parecer positiva, gerou-se um grande índice de desemprego, causando descontentamento da população, pois a mão de obra humana estava sendo substituída por máquinas. Mas, mesmo com a industrialização presente, os trabalhadores não possuíam nenhum direito regulamentado pela legislação (MARTINS, 2000).

E, no meio disso tudo, estava uma população descontente com condições precárias de trabalho, desempregadas e exploradas. Essas pessoas começaram a se unir contra esses abusos e a cobrar do Estado uma regulamentação das condições de trabalho (CASTRO, 2013).

Nesse sentido, cabe destacar que:

A Revolução Industrial, ocorrida no século XVIII, foi a principal razão econômica que acarretou o surgimento do Direito do Trabalho, com a descoberta da máquina a vapor como fonte de energia, substituindo-se a força humana. A necessidade de pessoas para operar as máquinas a vapor e têxteis impôs a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado. (COSTA, 2010, <https://www.jurisway.org.br>).

A partir disso, o Estado percebe que deve intervir nas relações de trabalho, criando, desta maneira, as chamadas constituições sociais, as quais tratavam de direitos sociais, trabalhistas e econômicos (SILVA, 2019).

A primeira constituição que tratava de direitos sociais foi implementada no ano de 1917, no México. A mesma tratava sobre alguns direitos trabalhistas, como redução da carga horária, proibição do trabalho por menores de 12 anos, um salário mínimo, proteção à mulher grávida/maternidade, entre outros. Logo após essa inovação na constituição mexicana, em 1919 foi criada a constituição de Weimar (alemã), que autorizou a coalização dos trabalhadores e a criação de um sistema de seguros sociais. No mesmo ano, o Tratado de Versalhes previu a criação da Organização Internacional do Trabalho, conhecida como OIT, a qual começou expedindo recomendações sobre temas trabalhistas e previdenciários (COSTA, 2010).

No ano de 1927, cabe destacar a Carta Del Lavoro, criada pela Itália, a qual criou um sistema corporativo fascista que inspirou muitos outros sistemas políticos pelo mundo. Cabe destacar que nosso sistema brasileiro é baseado em alguns aspectos, provendo interesse social e impondo regras. Essa carta previu sindicato único, impostos sindicais, a representação de classes de trabalhadores e a proibição da greve e do *lockout* (COSTA, 2010).

Ademais, cabe destacar que o direito do trabalho surgiu e começou a se desenvolver na sociedade capitalista, criada na Revolução Industrial.

## **2.2 A Evolução da Justiça Trabalhista no Brasil**

Conforme Souza (2009), a Justiça do Trabalho é uma das justiças especiais do nosso ordenamento jurídico, por se tratar de um ramo especializado a resolver os conflitos entre empregado e empregador, e que foi instituída para resolver qualquer conflito relacionado ao trabalho, tanto individual como coletivo. Para poderem estar em juízo, é necessário que as partes envolvidas provem que são entre si empregado e empregador e que possuem um vínculo de relação de trabalho.

No Brasil, o ramo da Justiça do Trabalho pode ser estudado de maneira consistente após a abolição da escravatura no ano de 1888, considerando que a escravatura é uma forma de trabalho adverso ao direito trabalhista. Ressalta-se que a Lei Áurea, assinada pela Princesa Isabel, foi um dos marcos mais importante para começar a evolução dos direitos trabalhistas em nosso país (SOUZA, 2009).

Apenas para lembrarmos, o Brasil foi o último país da América Latina a abolir formalmente o trabalho escravo, em 1888. Longe de ser um ato de piedade da Princesa Isabel, a Lei Áurea deve ser entendida como o desdobramento das lutas entiescravocratas, inclusive aquelas travadas pelos próprios escravizados no contexto dos movimentos abolicionistas, da mobilização na justiça pelo direito à liberdade, da compra de alforria, da fuga e das agitações da senzala. (PEREIRA, 2015, p. 102).

No Brasil, a Lei Áurea, oficialmente Lei Imperial nº 3.353, sancionada em 13 de maio de 1888, foi o diploma legal que extinguiu a escravidão.

“Com a abolição da escravatura, os escravos se viram livres do jugo dos seus senhores, do trabalho forçado e dos castigos cruéis no tronco e nas senzalas aos quais foram submetidos desde o descobrimento do Brasil” (MONTEIRO, 2012, p. 356).

Após a promulgação da lei, notou-se um crescimento muito grande de empregos no setor agrícola, especialmente nas fazendas de café. Contudo, as relações de trabalho não eram reguladas, e isso representava tanto avanços como retrocessos das negociações entre empregado e empregador (COSTA, 2017).

No início do século XX, diversas legislações relacionadas aos trabalhadores começaram a surgir, mas ainda não existiam institutos trabalhistas estruturados (COSTA, 2017).

Essa fase é denominada, segundo os historiadores, como período de manifestações incipientes ou esparsas, pois havia um número razoável de leis e decretos que tratavam sobre o trabalho, e ainda não havia um sistema de direitos trabalhistas no Brasil. Nesse período, cabe destacar a criação do Departamento Nacional do Trabalho, o qual está presente no Decreto nº 3.550, de 16 de outubro de 1918 (COSTA, 2017).

Este decreto, em seu artigo 1º, autorizava a criação do departamento, e em seu artigo seguinte, alinha “a”, trazia a seguinte função: “preparar e dar execução regulamentar às medidas referentes ao trabalho em geral”.

Em 1922, por meio da Lei Estadual nº 1.869, foi criado em São Paulo o Tribunal Rural, órgão composto por um Juiz de Direito e dois árbitros que eram eleitos pelas partes que geravam a demanda. Contudo, essa incipiente experiência não prosperou por conta da falta de parcialidade na atuação dos árbitros e, de igual modo, pela dificuldade de indicação de um representante pelo trabalhador. Cabe, porém, o registro desse rudimentar desenvolvimento da Justiça do Trabalho. (COSTA, 2017, <https://jus.com.br>).

Após o fim da Primeira Guerra Mundial e a promulgação do Tratado de Versalhes, que criou a Organização Internacional do Trabalho – OIT, foi estabelecido algumas normas protetivas para os trabalhadores, e que os países signatários deveriam respeitar. Isso influenciou o Brasil, que no ano de 1923 criou o Conselho Nacional do Trabalho para fiscalizar e assegurar que as normas impostas pela OIT seriam cumpridas (COSTA, 2017).

O Tratado de Versalhes, conhecido como aquele que pôs um fim na Primeira Guerra Mundial e criou a Organização Internacional do Trabalho, tem por objetivo também promover a justiça social. No ano 1969 a OIT ganhou o Prêmio Nobel da Paz, e é a única agência, juntamente das Nações Unidas, que possui uma estrutura tripartite, onde representantes de governos, de organizações de empregadores e empregados participam em situação igualitária em diversas instâncias da organização (CASTRO, 2013).

A OIT é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (Convenções e Recomendações). As Convenções, uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico. O Brasil está entre os membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2017, <https://www.ilo.org>).

A primeira constituição a tratar de direitos trabalhistas foi a de 1934, a qual garantiu: liberdade sindical, isonomia de salários, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção das mulheres e menores de idade, repouso semanal e férias remuneradas (SILVA, 2019).

No ano de 1934, o atual presidente brasileiro Getúlio Vargas convocou uma assembleia constituinte e promulgou uma nova Constituição, com inspiração da Constituição de Weimar. Em seu texto constitucional, trazia temas considerados inéditos até então no Brasil, como a ordem social e econômica, com destaque para o artigo 122, que teve o intuito de resolver conflitos entre empregados e empregadores, e também instituía a nossa ilustre Justiça do Trabalho (CASTRO, 2013).

A Justiça do Trabalho foi criada em 1934 fora do âmbito do Poder Judiciário, só vindo a ser a ele integrada pela Constituição de 1946. Confirmada pelas Constituições posteriores da história brasileira, a Justiça do Trabalho é composta pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), sua instância máxima, por Tribunais Regionais do Trabalho e por Juntas de Conciliação e Julgamento. Sua jurisdição abrange todo o território nacional, e todos os seus

órgãos possuem composição paritária, com representantes dos empregados e dos empregadores. (FGV, 2020, <https://cpdoc.fgv.br>).

Assinala Silva Neto (2006, p. 55) apud Costa (2017) que a Constituição de 1934 é um marco na evolução histórica de nosso direito constitucional, garantindo e inscrevendo os direitos sociais, incorporando o sentido social do direito e ampliando os horizontes do direito social à família, à educação e à saúde.

Nessa fase histórica para o nosso país, também houve a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, pelo Decreto nº 19.443, de 26 de novembro de 1930, o qual transformou o antigo Conselho Nacional de Justiça. Ressalta-se a Criação do Departamento Nacional do Trabalho e de sua organização pelo Decreto nº 199.667 de 4 de fevereiro de 1931 e Decreto 19.671-A da mesma data. A normatização da estrutura sindical única ocorreu com o Decreto de 19 de março de 1931, nº 19.770 (COSTA, 2017).

No ano seguinte aos decretos (1932), institui-se um sistema judicial para a resolução de conflitos trabalhistas, o qual foi destinado a empregados que pertenciam oficialmente a sindicatos de sua categoria. Esse sistema criado era exercido por Comissões Mistas de Conciliação, instituídas pelo Decreto nº 21.396 e também por juntas de Conciliação e Julgamento, Decreto nº 22.132, todas essas vinculadas ao então Ministério do Trabalho, a quem esses atos eram submetidos (COSTA, 2017).

Outro grande marco para a evolução dos direitos trabalhistas brasileiros ocorreu no ano de 1939, por meio do Decreto-Lei nº 1.237 de 1º de maio de 1939, o qual finalmente apresentou um modelo justaltrabalhista eficiente e protetivo ao trabalhador. Tais mudanças estavam inspiradas pelas influências do que ocorria no mundo naquela época, dentre elas a carta do então Papa Leão XIII, conhecida também por Encíclica *Rerum Novarum*, em 15 de maio de 1891, que tratava de sua preocupação com os operários frente à evolução do trabalho fabril. Esta carta também inspirou o Tratado de Versalhes de 1919, que criou a atual Organização Internacional do Trabalho, conforme já mencionado (COSTA, 2017).

Além desses marcos históricos, cabe ressaltar a criação da CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas, ocorrida em 1º de maio de 1943, que reuniu toda a legislação trabalhista em um único documento. Sua criação se deu no governo de Getúlio Vargas, cujo período foi marcado pela criação de direitos trabalhistas. Por fim, no ano de 1946, foi instituída a Justiça do Trabalho, a qual foi integrada ao Poder Judiciário,

conferindo, assim, o modelo justralhista, que se manteve até a Constituição de 1988 (COSTA, 2017).

A Constituição Federal de 1967 elaborada durante o Regime Militar trouxe mais algumas mudanças, tais como: aplicação da legislação trabalhista aos empregados temporários; a valorização do trabalho como condição da dignidade humana; proibição da greve nos serviços públicos e atividades essenciais; e direito à participação nos lucros das empresas; a aposentadoria para a mulher após 30 anos de trabalho, com salário integral. Fez previsão do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), da contribuição sindical e do voto sindical obrigatório. Limitou a idade mínima para o trabalho do menor, em 12 anos, com proibição de trabalho noturno. E incluiu em seu texto o direito ao seguro-desemprego (este, porém, só foi realmente criado em 1986) (COSTA, 2017).

Até meados da década de 1960, o modelo juslaboral era constituído pela união da Justiça do Trabalho, estrutura sindical, legislação individual protetiva, Ministério do Trabalho e o antigo sistema previdenciário, aos quais competiam a resolução de conflitos socioeconômicos por meio do sistema de unicidade sindical e o poder normativo da Justiça do Trabalho. A esse modelo, cabia ainda controlar as organizações e lideranças da classe de trabalhadores de maneira a retirar-lhes o controle e direção de suas bases, o que era feito basicamente por meio da legislação sindical formalista e obrigatória e a atuação intervencionista do Ministério do Trabalho. (COSTA, 2017, <https://jus.com.br>).

Como citado anteriormente, esse modelo justralhista perdurou até a criação da nova Constituição em 1988. Nessa constituição, o direito do trabalho passa por uma nova fase, a qual foi denominada democrática, com a presença forte do capitalismo. Foi incorporada a possibilidade autônoma de se negociar, ajudando, deste modo, no avanço para solucionar incontáveis problemas que exigiam regulamentação nos contratos de trabalho (COSTA, 2017).

Isso foi um marco histórico, em que as demandas relativas a conflitos individuais e coletivos decorrentes de contratos de trabalho poderiam ser resolvidos de forma mais simples, sendo resolvidos pelo órgão administrativo integrado por representantes de empregados e empregadores (COSTA, 2017).

A Constituição Federal de 1988 se incumbem, em seu artigo 114, de lhe dar o conceito:



Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos municípios, do Distrito Federal, dos estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas. (BRASIL, 1988, <http://www.planalto.com.br>).

A partir disso, verificando a história, percebe-se que, o que determinou a criação da Justiça do Trabalho foi a grande necessidade do Estado intervir, em parte, nas relações entre empregados e empregadores, além de organizar e instituir legislação relacionada ao assunto e normatizar uma via onde os que tenham seu direito lesado pudessem ser encaminhados para um meio de solução de conflitos externos (COSTA, 2017).

A Carta Magna Brasileira de 1988 ampliou de uma maneira significativa os direitos dos empregados, valorizando bastante o trabalho humano, inserindo-o como um dos princípios fundamentais, tratando de maneira igual perante a lei trabalhadores urbanos e rurais. No entanto, algumas modalidades profissionais não foram incluídas no texto constitucional, como os trabalhadores autônomos, os quais infelizmente foram esquecidos por um longo período em nosso país (COSTA, 2017).

Essa condição de esquecidos pela Constituição sessou com a Emenda Constitucional nº 45 de 30 de dezembro de 2004, a qual modificou de forma significativa a competência da Justiça do Trabalho para reduzir falhas e atualizar o sistema judicial trabalhista. A modificação ocorrida no artigo 114, inciso I, ampliou a competência, que antes era limitada somente às relações de emprego, passando, então, para todas as relações resultantes das relações de trabalho de maneira mais ampla. Essa mudança deu a possibilidade e uma nova adaptação para o ramo trabalhista às necessidades do atual cenário, considerando assim um resgate do verdadeiro Direito do Trabalho.

Houve muitos avanços realizados pela então chamada Constituição Cidadã, como é conhecida a Constituição de 1988. Cabe destacar a proteção contra a despedida arbitrária, ou sem justa causa; piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho prestado; licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 dias; licença-paternidade; irredutibilidade salarial e limitação da jornada de trabalho para oito horas diárias e 44 horas semanais. Destaque-se, também, a proibição de qualquer tipo de discriminação quanto à salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

Passando-se mais de 30 anos da promulgação da atual Constituição, o sistema trabalhista brasileiro se fortalece cada dia mais e, apesar da ameaça presente da extinção da nossa célere Justiça do Trabalho, ela se estabelece à frente do grande número de trabalhadores em nosso país regidos por seus princípios e normas trabalhistas.

### **2.3 O surgimento da Consolidação das Leis Trabalhistas**

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) foi criada no dia 1º de maio de 1943, sancionada pelo então Presidente da época Getúlio Vargas, durante o período que ficou conhecido como “Estado Novo”.

Estado Novo, ou Terceira República Brasileira, foi o regime político brasileiro instaurado por Getúlio Vargas em 10 de novembro de 1937, que vigorou até 31 de janeiro de 1946. Era caracterizado pela centralização do poder, nacionalismo, anticomunismo e por seu autoritarismo. É parte do período da história do Brasil conhecido como Era Vargas. (ZILLI, 2018, <https://www.passeidireto.com>).

A CLT também foi assinada pelo então Presidente do Estádio de São Januário, pertencente ao time Vasco da Gama, que estava lotado de trabalhadores para comemorar o feito histórico em nosso país. E também local onde, dois anos antes, em 1º de maio de 1941, Vargas teria assinado o decreto de criação da Justiça do Trabalho (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO, 2013).

A Consolidação unificou toda a legislação trabalhista então existente no Brasil e foi um marco por inserir, de forma definitiva, os direitos trabalhistas na legislação brasileira. Seu objetivo principal é regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho, nela previstas. Ela surgiu como uma necessidade constitucional, após a criação da Justiça do Trabalho. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO, 2013, <https://trt-24.jusbrasil.com.br>).

No mês de janeiro de 1942, o Ministro do Trabalho Alexandre Marcondes Filho e Getúlio Vargas começaram a conversar sobre a ideia de criar uma Consolidação das Leis Trabalhistas. No início, a ideia deles era criar a Consolidação das Leis Trabalhistas e da Previdência Social (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO, 2013).

Além do Ministro do Trabalho, foram convidados para elaborar este projeto outros juristas como: José de Segadas Viana, Oscar Saraiva, Luís Augusto Rego Monteiro, Dorval Lacerda Marcondes e Arnaldo Lopes Süsssekind. Em seu primeiro encontro para a discussão do projeto, ficou acordado que a comissão seria dividida em duas, onde um grupo cuidaria do Trabalho e outro da Previdência. E que seria criado duas consolidações para tratar do assunto (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO, 2013).

Pode-se afirmar que as fontes materiais da CLT, que regula os direitos dos trabalhadores, são três. Por primeiro cabe destacar o 1º Congresso Brasileiro de Direitos Sociais, realizado em maio de 1941, para festejar os cinquenta anos da carta Encíclica *Rerum Novarum*, citada anteriormente. Esse encontro foi organizado pelo professor Cesariano Junior e pelo advogado e professor Rui de Azevedo Sodré (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO, 2013).

Como segunda fonte material, cabe ressaltar as diversas convenções internacionais do trabalho. E por fim, a terceira fonte seria a própria Encíclica *Rerum Novarum* ou, em português, “Das Coisas Novas”. A carta escrita pelo Papa Leão XII era aberta a todos os bispos e tratava sobre as condições da classe trabalhadora (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO, 2013).

Os pareceres dos consultores jurídicos Oliveira Viana e Oscar Saraiva, aprovados pelo Ministro do Trabalho, também foram importantes. O código foi ainda fortemente inspirado na Carta del Lavoro, do governo de Benito Mussolini, na Itália. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO, 2013, <https://trt-24.jusbrasil.com.br>).

Já no final do ano de 1942, em novembro, foi apresentado o anteprojeto da CLT, o qual foi publicado no Diário Oficial da União, para que assim pudesse receber sugestões e novas ideias. Após isso, Getúlio Vargas analisou novamente o projeto e passou para os demais coautores nomeados para analisar sugestões e escrever o projeto final (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO, 2013).

Dois fatores tornaram a CLT um código de vanguarda para a época em que foi instituída: a ebulição dos movimentos sindicais dos operários na cidade de São Paulo, inspirados pelos imigrantes anarquistas vindos da Itália, e o fato do Brasil ser, à época, um país predominantemente agrário. De acordo com especialistas, o código foi visionário, ao antecipar a urbanização do país. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO, 2013, <https://trt-24.jusbrasil.com.br>).

Após a abolição da escravatura, a consolidação dos direitos trabalhistas passou por uma fase embrionária, que durou aproximadamente quatro décadas.

As primeiras normas de proteção ao trabalhador surgiram a partir da última década do século XIX. Em 1891, o Decreto nº 1.313 regulamentou o trabalho de menores. Em 1903, a lei de sindicalização rural, e em 1907, a lei que regulou a sindicalização de todas as profissões. A primeira tentativa de formação de um Código do Trabalho, de Maurício de Lacerda, é de 1917. No ano seguinte foi criado o Departamento Nacional do Trabalho. E em 1923 surgia, no âmbito do então Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio, o Conselho Nacional do Trabalho. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO, 2013, <https://trt-24.jusbrasil.com.br>).

Mas somente após a Revolução de 1930, com Getúlio Vargas se tornando Presidente, que a proteção dos trabalhadores brasileiros e nossa Justiça do Trabalho realmente passaram a ser lembrada. No mês de novembro daquele mesmo ano, por meio do Decreto nº 19.433, nasceu o Ministério do Trabalho. E também durante o governo de Vargas foi criada as Comissões Mistas de Conciliação para conflitos coletivos ou individuais e Juntas de Conciliação e Julgamento para conflitos individuais (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO, 2012).

Lembrando que a Revolução de 1930 foi um golpe de Estado que derrubou o atual presidente da época Washington Luís, no dia 24 de outubro de 1930. O movimento foi organizado por três estados brasileiros: Minas Gerais, Paraíba e Rio Grande do Sul, os quais impediram a posse do futuro presidente, que estava para assumir o cargo Júlio Prestes, sob a alegação de fraude eleitoral (BEZERRA, 2019).

#### **2.4 O desmonte dos direitos trabalhistas que ocorre atualmente**

O ano de 2017 poderá ser conhecido como o ano em que o governo nacional decidiu dar um “duro” golpe contra os mais pobres ao aprovarem o desmonte dos direitos sociais e trabalhistas conquistados por muitas lutas dos brasileiros (KREIN, 2018).

O debate sobre fazer uma Reforma Trabalhista não é atual, ele vem tomando forma desde os anos 90. Na década de 1980, por exemplo, já predominava uma discussão sobre uma reforma sindical com o surgimento de movimentos sindicais e sua posição a favor de fortalecer a definição sobre a negociação coletiva. Mesmo assim, ainda permaneceu mais forte a regulamentação estatal com a

constitucionalização de diversos direitos até então escritos somente em leis infraconstitucionais (KREIN, 2018).

A Constituição de 1988 também manteve o caráter flexível da legislação trabalhista, inclusive a possibilidade do empregador poder despedir sem possuir justificativa e da possibilidade de os sindicatos negociarem redução de salário e de jornadas de trabalho. O avanço principal, por meio de negociação coletiva, com o processo constituinte ocorrido na época, confirmou um modelo de relações de trabalho legisladas (KREIN, 2018).

Nos anos de 1990, o Brasil passou a se inserir na globalização financeira, sob uma forte influência neoliberal. Neste sentido, o país ganhou muita força nos governos dos ex-presidentes brasileiros Fernando Collor de Mello (1990-1992) e Fernando Henrique Cardoso (1995-2002), tendo um grande foco na flexibilização das relações de trabalho. As alegações para realizar essas flexibilizações eram para enfrentar o desemprego, a informalidade, pois era necessário se ajustar a um mundo moderno, às tecnologias e às competições contemporâneas (KREIN, 2018).

No debate da época, que informava naquele momento as reformas, havia duas correntes de pensamento que partiam de caminhos distintos: os neoclássicos, que defendiam a rigidez no mercado de trabalho, e os chamados Keynesianos, que defendiam que havia uma flexibilidade prejudicial à produtividade (KREIN, 2018).

O termo keynesianismo se refere a teorias e políticas econômicas associadas ao trabalho do economista britânico John Maynard Keynes (1883-1946). Sua obra ganhou influência durante e após a Segunda Guerra Mundial. Keynes defendia a intervenção estatal para manter o bom funcionamento de uma economia. Se necessário, o Estado deveria se endividar para que essa intervenção ocorresse. (FÁBIO, 2020, <https://www.infomoney.com.br/>).

Então, nesse contexto, o governo de Fernando Henrique Cardoso buscou uma mudança, flexibilizando e reconfigurando o modelo de mercado brasileiro, introduzindo a prevalência do negociado sobre o legislado, mas não teve força política para aprovar uma reforma geral. Mesmo assim, ocorreu uma série de medidas pontuais que afetaram as relações de emprego, um exemplo seria a contratação atípica, contratos de trabalho com prazos determinados, contratos parciais, ampliação do período de contrato temporário, flexibilização das jornadas como banco de horas e trabalho aos domingos, remuneração variável, com o fim da política salarial de participação dos lucros e, por fim, a introdução de mecanismos privados de solução

de conflitos, ou seja, mediação, arbitragem e Comissão de Conciliação prévia (KREIN, 2018).

Essa agenda do governo de Fernando Henrique Cardoso foi objeto de grande negociação com os sindicatos. Mas na época, três posições apresentadas se tornaram inviável politicamente: a liberação da terceirização, a prevalência do negociado sobre a legislação e a reforma dos sistemas sindicais. Mas ainda assim, resultou na modificação de elementos centrais da relação de emprego, sem que houvesse uma desestruturação formal do direito do trabalho existente no país (KREIN, 2018).

As alterações feitas naquela década ficam próximas das que prevaleceram na Europa e em outros países que possuem legislação trabalhista pública. Algumas coisas podem ser apontadas em um processo comum de desmantelamento, flexibilização e diminuição dos direitos sociais. Normalmente essas características são: redução do poder do Estado e dos sindicatos, ampliação de contratos atípicos (por exemplo: temporários, intermitentes), de padronização da jornada de trabalho, remuneração invariável, redução da proteção social. A característica comum é desproteger o trabalhador, deixando-o vulnerável e inseguro em relação ao seu trabalho e sustento, para que seja posto em concorrência no mercado de trabalho (KREIN, 2018).

No início dos anos 2000 houve o crescimento da inclusão social pelo consumo e a continuidade do processo de reorganização com as características do capitalismo contemporâneo. A partir da negociação coletiva, os avanços se expressaram bastante no poder de compra dos trabalhadores (KREIN, 2018).

Nos anos do mandato do Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, houve uma iniciativa de uma reforma sindical e trabalhista, por meio da constituição do Fórum Nacional do Trabalho, entre os anos de 2003 e 2005, porém essa ideia não teve muitos resultados. A reforma sindical elaborada até chegou ao Congresso Nacional, mas não chegou a entrar em tramitação. Mas mesmo assim, foi elaborada uma lei de contribuição sindical, sendo obrigatória a contribuição sindical dos trabalhadores representados por sindicatos. Infelizmente, a questão sobre os direitos trabalhistas individuais não chegou a ser resolvida, devido a desistência na apreciação dos direitos coletivos (KREIN, 2018).

Cabe destacar também o fortalecimento das instituições públicas, tendo sido ampliada ainda mais sua presença em território nacional e com ações mais ligadas ao direito do trabalho, especialmente nos órgãos da Justiça do Trabalho. Isso contribuiu imensamente para a formalização do trabalho que ocorreu durante o período (KREIN, 2018).

Mesmo considerando que são instituições que refletem as contradições existentes na sociedade, a ampliação da sua presença e a jurisprudência prevalecente no seu âmbito foram fatores que contribuíram para inibir a fraude e frear certos aspectos da tendência de flexibilização. Por isso, foram fortemente atacadas na tramitação da contrarreforma e colocadas limitações à sua atuação na nova legislação. Por exemplo, o TST consolidou uma série de interpretações mais favoráveis à proteção dos trabalhadores, tais como a questão da ultratividade, o cômputo da jornada e a caracterização da relação de emprego disfarçada. No entanto, especialmente nos anos recentes, após 2013, o Supremo Tribunal Federal fez o movimento contrário de constituir decisões judiciais muito desfavoráveis ao direito do trabalho, em clara oposição às tendências do TST. Entre as medidas, podem-se destacar: a aceitação de que um acordo coletivo prevaleça sobre a CLT e a anulação de um entendimento do TST de ultratividade das cláusulas. (KREIN, 2018, p. 84).

Durante o período de 2000 a 2011, o país possuía, de certa forma, uma boa economia, crescimento de emprego e sentia os efeitos positivos do aumento do salário mínimo. Decorrente disso, a reforma ficou congelada por anos, voltando a ganhar força em meados de 2013, quando a população começou a se revoltar com o atual governo, e essa revolta ganhou força na sociedade brasileira. No ano de 2014, a diminuição da proteção social aos trabalhadores ganhou ainda mais força (KREIN, 2018).

Nos encontros das candidaturas com as principais entidades patronais, o tema foi apresentado com destaque, especialmente, pela Confederação Nacional da Indústria, do Comércio e da Agricultura. A própria presidente Dilma Rousseff, depois de reeleita, sinalizou com uma política econômica mais ortodoxa e medidas de desconstrução de direitos, como, por exemplo, as medidas provisórias que criaram maiores restrições para os trabalhadores terem acesso ao seguro desemprego e ao abono salarial, medidas adotadas já dentro de uma política econômica de ajuste fiscal, que afetaram negativamente a sua base de sustentação na sociedade. (KREIN, 2018, p. 85).

No ano de 2015, com a crise econômica e política no país, a ideia de retirada de direitos se tornou cada vez mais ascendente. Um claro exemplo é a votação do Projeto de Lei nº 4330/2004 na Câmara de Deputados, a qual regulamentou a terceirização. As mobilizações sociais realizadas na época pelo *impeachment* contribuíram de

forma significativa para a apresentação de projetos de leis mais liberais, com ideias de reduzir o Estado, reduzirem gastos sociais, reduzir a proteção social e retirar direitos (KREIN, 2018).

Com o *impeachment*, diversos setores empresariais passaram a defender com maior ênfase uma pauta de flexibilização das relações de trabalho. A contrarreforma trabalhista ganhou prioridade em relação à previdenciária (que continua em tramitação) por ser uma iniciativa legislativa infraconstitucional e, portanto, não precisar de quórum qualificado no Congresso Nacional. A sua tramitação foi muito veloz e se constituiu em uma estratégia do governo para ganhar apoio empresarial e do “mercado”, em um contexto no qual Temer sofre um profundo desgaste com os casos de corrupção e não consegue entregar as promessas de resolução dos problemas econômicos do país. (KREIN, 2018, p. 86 e 87).

Nos últimos anos, após o *impeachment*, os direitos do trabalhador brasileiro foram muito modificados. Alguns acreditam que isso foi benéfico para a economia, e outros que foi uma retirada de direitos para satisfazer o empresariado (KREIN, 2018).

Infelizmente, no atual cenário, o Brasil passa por uma crise financeira, e em consequência disso as empresas privadas não estão investindo no capital do país, e sim no exterior, sendo que, as principais causas disso são os arrochos bancários e o retorno econômico inconsistente, resultante da redução de consumo (KREIN, 2018).

Conforme Andrade e Moraes (2017, p. 187), com a crise econômica ocorre aumento dos bens essenciais, e isso vai contra as tendências do mercado, pois os valores desses produtos deveriam cair em decorrência da diminuição do consumo. Esse aumento de valores é determinado para compensar a redução das vendas, sendo uma forma de conter os prejuízos pela incapacidade de vender. E no futuro, se medidas corretivas adequadas não forem aplicadas, a queda de preços ao consumidor pode reduzir a produção gerando, assim, uma falta de produtos, e ocasionando novos aumentos forçados de preço em razão do equilíbrio de oferta e procura.

Além disso, cabe destacar a questão do desemprego. Em razão da crise econômica brasileira, houve um grande número de empresas encerrando suas atividades, ocasionando, desta maneira, a queda de empregos e aumentando o número de desempregados no país. O trabalhador está demorando mais tempo para conseguir um novo emprego por causa da baixa de oferta de vagas causada pela crise, “sendo que o que mais assombra é a velocidade com que os índices de emprego pioram” (ANDRADE; MORAIS, 2017, p. 188).



A flexibilização ocorrida em nosso país é um tema muito relevante para o Direito do Trabalho, pois é como se fosse uma balança, de um lado está o direito dos nossos trabalhadores e do outro o lucro de grandes empresários (ANDRADE; MORAIS, 2017, p. 188).

O Direito do Trabalho, por meio de suas medidas protecionistas ou tutelares, desempenha enorme papel na vida de todos os seres humanos, uma vez que o texto da Constituição estabelece, no seu artigo 1º, inciso IV, e no artigo 170, “caput”, como pressuposto essencial, a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho, que tanto está sendo ameaçada com o processo de globalização, crise econômica e com a Reforma Trabalhista que deseja a intervenção mínima do Estado nas relações de trabalho, visando apenas o interesse individual de empregadores que ambicionam maiores lucros na disputa acirrada de mercado competitivo. (ANDRADE; MORAIS, 2017, p. 190).

Esse processo de flexibilização ocorrido durante a crise econômica e de desemprego reflete no trabalhador. Parte da doutrina entende que isso é uma forma do legislador para se adequar ao momento de crise social e econômica, tendo assim, como alvo, lutar para frear o desemprego (ANDRADE; MORAIS, 2017, p. 190).

Há anos esse tema é criticado por muitos doutrinadores, pois a flexibilização dos contratos trabalhistas como uma maneira de causar um aumento na geração de vagas de emprego pode originar sérios riscos ao empregado, visto que o Estado sairia da classe atual de intervencionista. Isso, de certo modo, tiraria a proteção do trabalhador, considerado neste caso o mais fraco da relação de trabalho (ANDRADE; MORAIS, 2017, p. 191).

Grosso (2007) apud Andrade e Moraes (2017, p. 191) contextualiza que esta ideia de flexibilização poderia levar a uma catástrofe, não apenas para a saúde do trabalhador, mas também aumentaria os acidentes de trabalho, doenças psicológicas, afetaria a família do empregado e estaria “matando” o princípio da dignidade humana, e isso é inaceitável, pois não se trataria de uma flexibilização e sim de uma “flexploração”.

Importante acrescentar a essa discussão que a solução do número altíssimo de desempregados no Brasil não está presente nas alterações das leis trabalhistas, pois o fenômeno do desemprego ocorre de tempos em tempos. Somos um mundo globalizado, ou seja, coisas que acontecem no exterior também podem ser determinantes para a economia nacional (ANDRADE; MORAIS, 2017, p. 194).

A própria corrente flexibilista concorda que a desregulamentação ou flexibilização dos direitos trabalhistas não é solução para a crise econômica e nem para diminuir o número de desempregados no país (ANDRADE; MORAIS, 2017, p. 194).

A Reforma Trabalhista é muito prejudicial aos trabalhadores brasileiros. Trata-se de prerrogativas que oferecem vantagens ao capital, isso porque, se não fosse assim, ao empregador nada adiantaria, ou seja, não se utilizaria dela. Essa maneira é uma forma de economizar mão de obra, sendo evidente que o resultado é o prejuízo para os empregados. Não bastando isso, esse fenômeno é fruto dos tempos atuais, de grande concentração de riquezas e das leis de mercado (ANDRADE; MORAIS, 2017, p. 194).

### **3 RESOLUÇÕES DE CONFLITOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO**

O ser humano convivendo em sociedade vive sempre em conflito, pois nem sempre o outro tem o mesmo pensamento que o seu. Esses conflitos ocorrem em quase todas as relações de interação e não seria diferente na relação de empregado e empregador. Neste sentido, foi criada uma Justiça Especial para resolver esses conflitos, conhecida como Justiça do Trabalho.

A Justiça do Trabalho tem como um dos seus principais objetivos elaborar conciliações e acordos para que a relação entre empregado e empregador continue harmônica. Dados sugerem que a Justiça do Trabalho tem altos números de conciliação e acordo, muito mais que outras justiças, sendo assim, neste capítulo, cabe demonstrar alguns fatores para que o processo trabalhista se encerre muito mais rápido que os outros.

#### **3.1 Conflitos nas relações de trabalho**

A pacificação de conflitos sempre foi o alvo da justiça trabalhista, pois quase sempre esses conflitos são com base de natureza alimentar, a qual está inserida no princípio da dignidade da pessoa humana, e isso é algo marcante quando envolve conflitos de interesse entre empregado e empregador.

De acordo com Campos (2006, p. 08 e 09), é cada vez maior o número de judicialização de conflitos trabalhistas. Tal acesso à justiça é impensável nos modelos de processo e procedimento, pois é uma burocracia dispensável, desnecessária e morosa. Muitas vezes, o Estado-juíz já não atende a quantidade alta de ações em razão dos procedimentos judiciais, e para aliviar, o judiciário precisa aplicar outras formas para atender esse colapso de prestação e entrega jurisdicional, para, assim, estabilizar as atividades de juízes, advogados e servidores do judiciário.

As relações entre empregados e empregadores são marcadas por interesses e isso exige uma conciliação para que não interfira no trabalho do funcionário e para que a empresa atinja suas necessidades. Logo, cabe ressaltar que essas relações são marcadas por situações conflituosas.

Os conflitos trabalhistas muitas vezes emanam da falta de conciliação, mediação acordos, pois as partes majoritárias que, em regra, são as que têm sua renda menor, querem seus direitos garantidos, pois acreditam que a parte minoritária, quais são os empregadores, seria o lado financeiro mais bem provido. A maioria, acreditando que por serem desprovidos financeiramente, a justiça não se importa com seu direito, o que, via de regra não se consuma na realidade, visto se tratar de acordo para ambas as partes, o empregador quer a relação de acordo tanto quanto o empregado. (SINHORINI, 2017, <https://ambitojuridico.com.br>).

Assinala Schnitman (1999) que o conflito é inerente à natureza humana, integra o cotidiano, caracterizando, dentre diversos contextos sociais, também as organizações de trabalho. Pessoas são diferentes, possuem descrições particulares de sua realidade e, por conseguinte, expõem concepções distintas, por vezes colidentes.

Cabe destacar que os conflitos em ambientes de trabalho possuem duas naturezas, podendo ser tanto coletivos como individuais. Nos conflitos coletivos, ocorre uma divergência entre os interesses de um grupo de trabalhadores com o empregador.

A CLT em seu artigo 616 dispõe que: “os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva.” (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) (BRASIL, 1943, <http://www.planalto.gov.br>), e no mesmo artigo, em seu parágrafo primeiro, ainda traz no texto outra possibilidade de negociação coletiva:

Verificando-se recusa à negociação coletiva, cabe aos Sindicatos ou empresas interessadas dar ciência do fato, conforme o caso, ao Departamento Nacional do Trabalho ou aos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, para convocação compulsória dos Sindicatos ou empresas recalcitrantes. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967). (BRASIL, 1943, <http://www.planalto.gov.br>).

Sendo assim, cabe destacar que outros órgãos além do sindicato podem, de forma compulsória, convocar uma tentativa de negociação coletiva (BRASIL, 1967).

A nossa Carta Magna escrita no ano de 1988 incentiva a negociação coletiva como forma de solucionar conflitos que envolva um grupo de trabalhadores. No texto do artigo 114, parágrafo primeiro, o trabalhador ainda é incentivado a esclarecer esses conflitos de forma administrativa.

Conflitos coletivos: é o impasse surgido entre os empregadores e empregados, coletivamente considerados, e os respectivos empregadores, acerca de condições de trabalho. Não é pelo critério quantitativo que se verifica um conflito coletivo. Por exemplo, quando todos os empregados de uma empresa ou de uma categoria quiserem negociar com os seus empregadores um percentual melhor, maior que o constitucional, de horas extras. Se os empregadores resistem, gera um conflito coletivo. Em geral, se refere a interesses de situações futuras. Ao ser decidido, será estendido aos empregados da empresa ou da categoria. Ambas as espécies de conflitos acima mencionados podem ser de aplicação ao âmbito restrito dos empregados de uma empresa ou de um grupo de empresas, em relação aos respectivos empregadores ou, ainda, de âmbito extensivo a toda categoria profissional de empregados em relação a toda uma categoria econômica (categoria profissional) de empregadores. No primeiro caso, via-de-regra os conflitos serão decididos em relação à base territorial dos sindicatos, e por eles negociados. No segundo caso, via-de-regra, a solução do conflito deverá ser extensiva ao âmbito estadual, abrangendo, portanto, todas as empresas e todos os empregados daquela atividade no Estado, sendo negociados pelas Federações. (BRIZOLLA, 2015, <https://jusbrasil.com.br>).

Além dos conflitos coletivos, existem os conflitos individuais, que podem ser explicados como uma divergência entre um empregado ou mais com o empregador, sobre o elo relacionado ao contrato de trabalho.

Conflitos individuais: impasses/controvérsias/divergências entre o empregado (individualmente considerado) e o empregador, acerca de condições de trabalho e/ou direitos e interesses individuais do empregado. Trata-se da regulação do contrato de trabalho (direitos e deveres de ambas as partes). É um tipo de conflito individual que pode ser resolvido diretamente com o empregador. Foi e ainda é chamado de reclamação trabalhista. (BRIZOLLA, 2015, <https://jusbrasil.com.br>).

Contudo, isso não significa que o conflito deva envolver necessariamente empregado e um empregador, pois pode haver conflitos individuais plúrimos, entre dois ou mais empregados e o empregador, acerca de condições de trabalho, interesses ou direitos individuais comuns a esses empregados.

Brizolla (2015) comenta que, se levados ao judiciário, uma reclamação trabalhista plúrima, litisconsórcio ativo, quer dizer que os direitos que estão pedindo são idênticos e têm a mesma causa de pedir. Isso ocorre para economizar o dinheiro das custas, assim buscam juntos o direito que foi ferido. Nesse caso, os direitos são perfeitamente visíveis e demarcados, ao contrário de conflitos de interesse coletivo, que se trata de interesses gerais.

O conflito individual ocorre entre o trabalhador e o empresário, e tem por objetivo buscar a reparação de um direito subjetivo de caráter singular. Ele é um conflito individual, mas ao mesmo tempo pode atingir mais de uma pessoa.

Quando as pessoas pensam em conflito, vem sempre a ideia de uma briga entre dois indivíduos ou mais. Essa imagem pode, ou não, ser passada para um conflito de direitos, ou seja, um conflito cujas pretensões tenham resposta do direito positivado. Na verdade, quando se trata de conflitos individuais relacionados ao âmbito trabalhista, fala-se em conflitos de direito, onde o mesmo já está fixado na lei, mesmo sendo várias pessoas na mesma situação que queiram defender de maneira coletiva seu objetivo. Por outro ângulo, quando este direito não está regulado por legislação e é um interesse que atinge várias pessoas não determinadas, mas identificáveis, esse conflito se trata de um conflito coletivo, e seu objetivo geralmente consiste na busca de uma criação de normas jurídicas para regulamentar a situação, melhorando, assim, as condições do trabalhador (MAIOR, 2002, p. 2).

### **3.2 Formas de resolução de conflitos na Justiça do Trabalho**

A Justiça do Trabalho possui a função de assegurar os direitos dos trabalhadores buscando um equilíbrio entre empregado e empregador, de forma administrativa, com o intuito de aliviar o judiciário do número cada vez maior de processos.

O Direito do Trabalho sempre buscou a justiça social e melhores formas de condições para os trabalhadores, assegurando suas garantias em prol de aprimorar o bem estar nas relações de trabalho. Sua função sempre foi pacificar os conflitos nas relações de trabalho. A doutrina majoritária afirma que as soluções utilizadas são: autotutela ou autodefesa, autocomposição e heterocomposição.

A diferença entre esses meios de solução utilizados é que a autotutela ou autodefesa, e autocomposição têm o seu conflito resolvido entre as partes envolvidas e a heterocomposição necessita de uma terceira pessoa que possa intervir nas negociações entre as partes (OLIVEIRA, 2015).

Na autotutela ou autodefesa as partes interessadas fazem sua própria defesa, ou seja, normalmente ocorre que uma das partes tenta impor a solução do conflito e

a outra não cede a essa solução. Esse tipo de solução, na maioria das vezes, acaba não funcionando (FARACO, 2015).

A autotutela, também chamada de autodefesa, constitui-se como o meio mais antigo e primitivo de resolução dos conflitos. É fazer justiça com as próprias mãos, onde o mais forte impõe ao fraco sua posição de superioridade, fazendo prevalecer sua vontade. Não há a existência de um juiz imparcial, ocorrendo a imposição da decisão de um sobre o outro. Mesmo que não represente o espírito atual de Justiça, ainda guarda algumas situações nas quais pode encaixar-se, como a legítima defesa, tanto na esfera civil (posse) como criminal (integridade física contra injusta agressão). Na esfera trabalhista, temos o direito de greve (âmbito coletivo), assim como o poder disciplinar do empregador e a resistência do trabalhador em aceitar imposição de condições lesivas ao contrato de trabalho (âmbito individual). (HRUSCHKA, 2017, <https://jus.com.br/>).

De acordo com Sena (2007, p. 94), a autotutela permite o exercício de coerção por um particular, em defesa de seus interesses. Contemporaneamente, a cultura ocidental tem restringido, ao máximo, as formas de exercício da autotutela, transferindo ao aparelho do Estado as diversas e principais modalidades de exercício de coerção.

Na maioria das vezes os empregados buscam seu direito utilizando-se de greve, já que o *lockout* é expressamente proibido no Brasil conforme o artigo 17 da Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989, que dispõe sobre o exercício do direito de greve, em que diz: “Art. 17. Fica vedada a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados (*lockout*)” (OLIVEIRA, 2015, <https://www.direitonet.com.br>).

No Direito do Trabalho, a “greve” constitui importante exemplo da utilização da autotutela na dinâmica de solução de conflitos coletivos trabalhistas. Todavia, raramente ela completa seu ciclo autotutelar, impondo à contraparte toda a solução do conflito. O que ocorre é funcionar esse mecanismo como simples meio de pressão, visando o alcance de mais favoráveis resultados na dinâmica negocial coletiva em andamento ou a se iniciar. (SENA, 2007, p. 94).

Cabe destacar que nesta mesma lei, em seu artigo 1º, é assegurado que os empregados têm direito de manifestar seus interesses, por meio da autodefesa. “Art. 1º. É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender”.

Para Leite (2011) apud Oliveira (2015), é preciso advertir, no entanto, que a greve por si só não soluciona conflito trabalhista, mas constitui importante meio para se chegar à autocomposição ou à heterocomposição. A rigor, é com o fim da greve que se chega à solução autônoma ou heterônoma do conflito.

Outra forma de resolução de conflitos presente na legislação trabalhista é a autocomposição. Na legislação ela é classificada como uma forma de abrir mão de alguns interesses próprios em favor do interesse do outro, para buscar a solução do conflito (SILVESTRE, 2013).

A autocomposição, por sua vez, ocorre quando as partes resolvem o conflito entre elas mesmas, envolvendo institutos como a desistência (abdicar temporariamente de um direito), a renúncia (abandono definitivo de um direito), a submissão (aceitar voluntariamente a vontade de outrem) e a transação (resolução recíproca do conflito por meio de concessões recíprocas). No direito do trabalho, a autocomposição está presente nos acordos e convenções coletivas, resultados de uma negociação entre empresa e sindicato laboral (acordo) ou sindicato profissional e econômico (CCT). (HRUSCHKA, 2017, <https://jus.com.br/>).

Nesse sentido, Leite (2011, p. 2) apud Oliveira (2015) assevera com propriedade:

A autocomposição consiste na técnica de solução dos conflitos coletivos pelos próprios interlocutores, sem emprego da violência, mediante ajustes de vontades. A autocomposição, que pode ser unilateral ou bilateral, não se confunde com autodefesa (greve e *lockout*). São exemplos da autocomposição a convenção coletiva (CLT, art. 611), o acordo coletivo (idem, § 1º), o acordo intra-empresarial, o protocolo de intenções, o contrato coletivo etc.

Verifica-se que a autocomposição é um despojamento unilateral em favor da vantagem que alguma das partes almeja, seja pela aceitação ou resignação de um dos conflitantes ao interesse do outro, isto é, chegam em um acordo pela concessão recíproca por elas efetuadas e, em tese, não envolve coerção (SENA, 2007, p. 94).

Essa forma de solução de conflitos é privilegiada, e quem melhor para solucionar um conflito se não os interessados nele. A autocomposição é dividida em unilateral e bilateral: a primeira é quando somente uma das partes se manifesta e a segunda é quando ambas manifestam a sua vontade (FARACO, 2015).

Conforme Faraco (2015), há outras formas que pode resolver conflitos trabalhistas além das comentadas acima, são elas: a renúncia, que ocorre quando o titular do direito abre mão dele, acabando, desta forma, com o conflito; a submissão, que seria quando o sujeito se submete à pretensão contrária à pretendida, mesmo



que entenda o direito que possui. Mas estas duas formas não são aplicadas em nosso ordenamento, em virtude do Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas. Ressalta-se que o Direito do Trabalho possui normas de ordem pública que não possibilitam a renúncia do direito referido pelo seu titular.

A transação também é considerada como um meio de solução de conflitos. Neste caso, o sacrifício de interesses é recíproco. Segundo Faraco (2015), existe três subespécies: a negociação, que é somente as partes interessadas no conflito, a mediação, a qual existe uma terceira pessoa, mas esta não pode oferecer soluções, somente mediar a conversa para que as partes cheguem em uma conclusão, e por último a conciliação, onde há a presença de um terceiro e este oferece soluções para a resolução do conflito.

Outra forma de solução de conflitos é a heterocomposição, que é o meio que se utiliza de um terceiro agente para solucionar o conflito oriundo da relação de trabalho (SENA, 2007).

A heterocomposição é o meio de solucionar conflitos entre empregado e empregador, onde as partes tentam acabar com esse conflito utilizando-se das suas forças, porém não obtém sucesso. E para que o problema se resolva, eles procuram um agente externo e desinteressado na lide que irá solucioná-lo. Neste caso, essa decisão será imposta de forma coercitiva para as partes. E que somente a presença de um agente externo na relação do conflito não caracteriza a heterocomposição, pois este agente tem que ser caracterizado por sua imposição, deve impor a sua posição perante o conflito (OLIVEIRA, 2015).

A heterocomposição ocorre quando o conflito é solucionado através da intervenção de um agente exterior à relação conflituosa original. É que, ao invés de isoladamente ajustarem a solução de sua controvérsia, as partes (ou até mesmo uma delas unilateralmente, no caso da jurisdição) submetem a terceiro seu conflito, em busca de solução a ser por ele firmada ou, pelo menos, por ele instigada ou favorecida. (SENA, 2007, p. 94).

Essa modalidade de resolução de conflitos é bem parecida com a autocomposição, sendo a única diferença a interferência de uma terceira pessoa que impõe sua opinião sobre a situação.

Explicando: é que na autocomposição apenas os sujeitos originais em confronto é que se relacionam na busca da extinção do conflito, conferindo origem a uma sistemática de análise e solução da controvérsia autogerida pelas próprias partes. Entretanto, na heterocomposição, a intervenção é realizada por um agente exterior aos sujeitos originais na dinâmica de solução do conflito, transferindo em maior ou menor grau para esse agente exterior a direção dessa própria dinâmica. (SENA, 2007, p. 95).

Além dessas formas de resolução de conflitos, existem mais algumas, como: jurisdição, arbitragem, mediação e conciliação.

Na jurisdição, o estado intervém no conflito como forma de resolvê-lo da maneira mais justa possível pelas partes, seguindo o que está presente legislação trabalhista. Ela é uma função estatal, exercida por juízes e tribunais, com o objetivo de aplicar o direito no caso concreto para dirimir conflitos existentes. Por isso, a maioria das lides é solucionada de forma jurídica (OLIVEIRA, 2015).

Cabe à jurisdição, sem a qual nenhum sistema de solução de conflitos pode manter-se – a não ser pela imposição de um sobre outro interessado –, a interpretação definitiva e oficial das normas que integram o ordenamento jurídico, precedida de uma diversidade de mecanismos internos, que podem existir nas empresas e nos sindicatos, para permitir soluções autocompostas, céleres e simplificadas, como convém para a maioria dos conflitos trabalhistas. (NASCIMENTO, 2003, p. 290).

Segundo Sena (2007, p. 98), o convívio do ser humano em sociedade e o exercício de liberdade individual diante do coletivo de iguais acaba naturalmente formando conflitos entre seus membros. Perante isso, o Direito busca evitar ou acabar com os conflitos existentes nas relações e trazer estabilidade social mais próximo ao conceito de justiça pensada para aquele conjunto de pessoas. O mesmo autor ainda cita que a jurisdição possui a finalidade de evitar a autotutela (admitida em algumas hipóteses, mas muito restrita) e as indesejáveis violências que essas atividades podem causar. E para evitar todo esse desentendimento, o Estado então trouxe para si o poder e o dever de tutelar o direito e empregar os meios necessários para que o mesmo seja aplicado.

Neste caso, cabe destacar alguns princípios bases da jurisdição:

- Inércia: para que ocorra a resolução de conflitos mediante a jurisdição, ela precisa ser provocada. Nesse sentido, dispõe o artigo 2º do CPC: “nenhum juiz prestará tutela jurisdicional senão quando a parte ou o interessado requerer nos casos legais”;

- Caráter Publicista: a jurisdição é exercida pelo Estado, não podendo ser delegada. O órgão jurisdicional não pode delegar funções de acordo com os seus próprios critérios, somente se previsto pelo judiciário (ou seja, legalmente autorizado);
- Inafastabilidade: o juiz não pode se negar de atender quem venha a juízo apresentar uma pretensão ou solicitar uma solução para a mesma. Princípio este expressamente descrito na Constituição Federal em seu artigo 5º, inciso XXXV: “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário em casos de lesão ou ameaça a direito”;
- Atividade Substitutiva: o Estado deve se substituir à vontade dos litigantes para imparcialmente resolver o conflito;
- Imutabilidade: a decisão judicial faz coisa julgada material, por isso, é definitiva;
- Territorialidade: de acordo com a Constituição Federal, os juízes só exercem sua atividade nos territórios para os quais foram investidos de jurisdição. (OLIVEIRA, 2015, <https://www.direitonet.com.br/>).

Ressalta-se que, na Justiça do Trabalho, os conflitos individuais são ajuizados em Varas do Trabalho, enquanto os conflitos coletivos são ajuizados nos Tribunais Regionais do Trabalho ou até mesmo no Tribunal Superior do Trabalho. O resultado do conflito trabalhista se dá por meio de sentença, ato em que o juiz responsável se posiciona através das provas apresentadas e conforme a legislação existente.

Conforme entendimento de Sena (2007, p. 99 e 100), é senso comum que a finalidade do Poder é a pacificação social, então ele utiliza técnicas para que o cidadão se aproxime da verdadeira justiça. E muitas vezes, o jeito de se obter justiça é resolver aquela demanda mediante a conciliação das partes, pois a forma de resolução do conflito será real. A busca da paz é umas das razões da existência do Judiciário.

É preciso admitir, portanto, que é impossível à máquina judiciária estatal resolver todos os dissídios que lhe forem submetidos através de sentenças (as quais, em sua maioria, ainda precisarão ser executadas após o seu trânsito em julgado) – é que, se for preciso esgotar sempre todas as etapas e fases processuais necessárias para se chegar à efetiva satisfação dos direitos em definitivo reconhecidos como existentes, nunca haverá recursos públicos suficientes para montar e custear um aparato jurisdicional capaz de atender, em tempo razoável, a todos esses litígios. Diga-se expressamente: nenhum ramo do Poder Judiciário (e muito menos a Justiça do Trabalho brasileira) está preparado para instruir, julgar e, se necessário, executar as sentenças condenatórias proferidas em todos (ou quase todos) os processos que lhe forem ajuizados. As consequências desse quadro já são, aliás, de conhecimento geral e infelizmente estão presentes em vários setores do Judiciário brasileiro: uma Justiça assoberbada por um número excessivo de processos é inevitavelmente uma Justiça lenta e de baixa qualidade. Então, é de lógica e de bom senso trabalhar, estimular e explorar as múltiplas vertentes alternativas de solução dos conflitos de interesses, dentre as quais assume especial relevo a conciliação das partes. (PIMENTA, 2001 apud SENA, 2007, p. 100 e 101).

Ademais, outra forma de resolução de conflitos na Justiça do Trabalho seria a arbitragem, a qual é regida pela nº Lei nº 9307/96, considerada como uma forma de heterocomposição, pois neste caso é eleita uma terceira pessoa, conhecida como árbitro, para que este decida sobre o conflito.

De acordo com Faraco (2015), a arbitragem possui algumas vantagens, tais como a maior celeridade na resolução dos conflitos, não possui recursos, tem maior probabilidade do árbitro ter uma real noção do conflito do que um juiz, e maior possibilidade de um julgamento justo.

Apesar de muitas discussões sobre sua constitucionalidade, prevalece o entendimento de que, uma vez não obrigatória, é facultada a escolha do árbitro livre pelas partes, e que a sentença arbitral pode ser discutida perante o Poder Judiciário em eventuais nulidades. Essa forma de resolução de conflitos é considerada constitucional.

A aplicação da arbitragem em conflitos trabalhistas coletivos é prevista na Constituição Federal, em seu artigo 114, nos parágrafos primeiro e segundo:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: [...]  
§1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.  
§2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. (BRASIL, 1988, <http://www.planalto.gov.br>).

Porém, nos casos de conflitos individuais trabalhistas, existem algumas exigências a serem cumpridas, tais como: que a remuneração do empregado seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, e que a arbitragem seja pactuada por iniciativa do empregado ou mediante sua concordância expressa, de acordo com a Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, a qual alterou a CLT trazendo essa possibilidade, que antes não era possível.

Antes da Reforma Trabalhista, a jurisprudência dos tribunais não admitia a utilização de procedimento arbitral em dissídios individuais, invocando, entre outros argumentos, o fato de os direitos dos trabalhadores serem irrenunciáveis e, portanto, incompatíveis com a arbitragem. No entanto, quando a questão é analisada sob enfoque constitucional, não há qualquer vedação legal para realizar a arbitragem na seara trabalhista em dissídios

individuais, até porque a arbitragem é autorizada de forma infraconstitucional. (HERNANDES; PIERONI, 2018, <https://www.machadomeyer.com.br>).

Sobre arbitragem, cabe acrescentar ainda que existem duas espécies: a cláusula compromissória e a cláusula arbitral.

A cláusula compromissória existe antes de o conflito ocorrer, ou seja, as partes combinariam que, se houver algum desentendimento, este seria resolvido mediante arbitragem. A Lei nº 9.307/96 apresenta essa espécie assim:

Art. 4º. A cláusula compromissória é a convenção através da qual as partes em um contrato comprometem-se a submeter à arbitragem os litígios que possam vir a surgir, relativamente a tal contrato.

§ 1º A cláusula compromissória deve ser estipulada por escrito, podendo estar inserta no próprio contrato ou em documento apartado que a ele se refira.

§ 2º Nos contratos de adesão, a cláusula compromissória só terá eficácia se o aderente tomar a iniciativa de instituir a arbitragem ou concordar, expressamente, com a sua instituição, desde que por escrito em documento anexo ou em negrito, com a assinatura ou visto especialmente para essa cláusula. (BRASIL, 1996, <http://www.planalto.gov.br/>).

Já a cláusula de compromisso arbitral é quando o conflito ocorre e as partes envolvidas concordam em resolvê-lo de maneira arbitral. A mesma está presente na Lei nº 9.307/96:

Art. 9º. O compromisso arbitral é a convenção através da qual as partes submetem um litígio à arbitragem de uma ou mais pessoas, podendo ser judicial ou extrajudicial.

§ 1º O compromisso arbitral judicial celebrar-se-á por termo nos autos, perante o juízo ou tribunal, onde tem curso a demanda.

§ 2º O compromisso arbitral extrajudicial será celebrado por escrito particular, assinado por duas testemunhas, ou por instrumento público. (BRASIL, 1996, <http://www.planalto.gov.br/>).

Além das maneiras de resolução de conflitos já apresentadas, cabe acrescentar mais duas, a conciliação e a mediação. Na conciliação, uma terceira pessoa, chamada conciliador, tenta evitar que as partes ingressem na justiça para resolver o conflito, buscando, de certa forma, também, um acordo entre eles para encerrar o problema.

É o método de solução de conflitos em que as partes agem na composição, mas dirigidas por um terceiro, que se mantém com os próprios sujeitos originais da relação jurídica conflituosa. Todavia, é importante frisar que a força condutora dinâmica conciliatória por esse terceiro é real, muitas vezes conseguindo programar resultado que, originalmente, não era imaginado ou querido pelas partes. (SENA, 2007, p. 98).

Segundo a Resolução nº 174/2016 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, conciliação é um meio utilizado para a resolução de conflitos em que as partes confiam em uma terceira pessoa a função de aproximá-las de um acordo, até mesmo quando o processo já foi instaurado, apresentando opções para a solução se dar de maneira satisfatória para as partes.

Consoante Veloso et al. (2018), a conciliação se apresenta como um método para obter soluções consensuais entre os interessados no conflito, sem a obrigação de recorrer ao judiciário para a resolução do mesmo. Dessa maneira, é necessária a viabilização de mecanismos que ajudem as partes a chegarem a uma solução para seus litígios.

O Conselho de Justiça conceitua a conciliação como:

Um meio alternativo de resolução de conflitos em que as partes confiam a uma terceira pessoa (neutra), o conciliador, a função de aproximá-las e orientá-las na construção de acordo. O conciliador é uma pessoa da sociedade que atua de forma voluntária e, após treinamento específico, como facilitador do acordo entre os envolvidos, criando um contexto propício ao entendimento mútuo, à aproximação de interesses e à harmonização das relações. (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2010, <https://www.cnj.jus.br>).

E, por fim, para encerrar os meios de solução de conflitos, cabe apresentar a mediação, um dos instrumentos mais céleres para resolver conflitos trabalhistas, a qual é regulada pela Lei nº 13.140/2015. É considerado um método autocompositivo, onde as partes são consideradas protagonistas das soluções, são elas que as apresentam, e essas são auxiliadas por um terceiro, conhecido como mediador.

A mediação é um dos instrumentos mais céleres e eficazes para a solução de litígios trabalhistas, pois é utilizada como forma de agilizar a solução de um conflito, bem como auxilia na redução das demandas dentro do judiciário, que é uma das metas estabelecidas no pacto republicano, feito entre os três poderes, executivo, legislativo e judiciário. (NORMANDO, 2020, <https://ambitojuridico.com.br/>).

O mediador atua como um facilitador para a comunicação dos interessados, sendo independente e imparcial, isto é, não julga, não expressa sua opinião, não aconselha, mas utiliza técnicas para que as partes consigam alcançar a solução de maneira conjunta.

Verifica-se, dessa forma, que o mediador, à diferença do árbitro, não assume poderes decisórios perante as partes, as quais preservam toda a autonomia quanto à fixação da solução final para o litígio. Ademais, não se arroga, a partir do momento em que se ingressa no litígio, a prerrogativa de formular, isoladamente, a solução para o conflito. Na mediação somente se contribui para o diálogo entre as partes, fornecendo-lhes subsídios e argumentos convergentes, aparando divergências, instigando à resolução pacífica da controvérsia. (GUERRA, 2013, p. 100).

De acordo com o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Resolução nº 174/2016, na mediação, o mediador não deve criar e nem propor soluções, apenas conduzir as partes a uma solução consensual. No caso, o empregado e o empregador devem resolver esse conflito conjuntamente (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2016).

É uma forma de satisfação e sentimento de justiça das partes, pois elas chegaram a uma solução conjuntamente, e isso se sobrepõe à decisão imposta por magistrados, pois, neste caso, não há perdedores ou ganhadores, tendo assim a possibilidade dos conflitantes reconstruírem os vínculos de relacionamento anterior entre eles.

### **3.3 O alto número de conciliações na Justiça do Trabalho**

A Constituição de 1988 facilitou o acesso da população à justiça e, com isso, o número de ações se tornou cada vez maior, o que resultou no entupimento do judiciário com ações, refletindo, desta maneira, na lentidão dos processos (PALHARES, 2020).

Mesmo assim, a Justiça do Trabalho ainda consegue, de forma razoável, ser rápida, sendo considerada a justiça mais rápida do país no Anuário da Justiça do Trabalho de 2012, o qual mostrava que, em outros ramos da justiça, as partes esperavam mais de um ano para receber uma sentença, e a justiça trabalhista levava em torno de quatro meses (VASCONCELLOS, 2012).

Cabe destacar também o relatório da CNJ, “Justiça em números”, que apontou que a Justiça do Trabalho tem o maior índice de conciliação do Poder Judiciário, chegando em torno de 24% dos casos solucionados por meio de acordo na fase de conhecimento. Neste caso, cabe destacar a Justiça do Trabalho Gaúcha, a qual atingiu 41,8% de conflitos solucionados mediante conciliação, sendo esse o sexto maior índice entre os Tribunais Regionais do Trabalho. A média nacional do Judiciário

Trabalhista foi de 39,1%. E no ano de 2018, a Justiça que mais solucionou conflitos mediante conciliação foi a trabalhista (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2019).

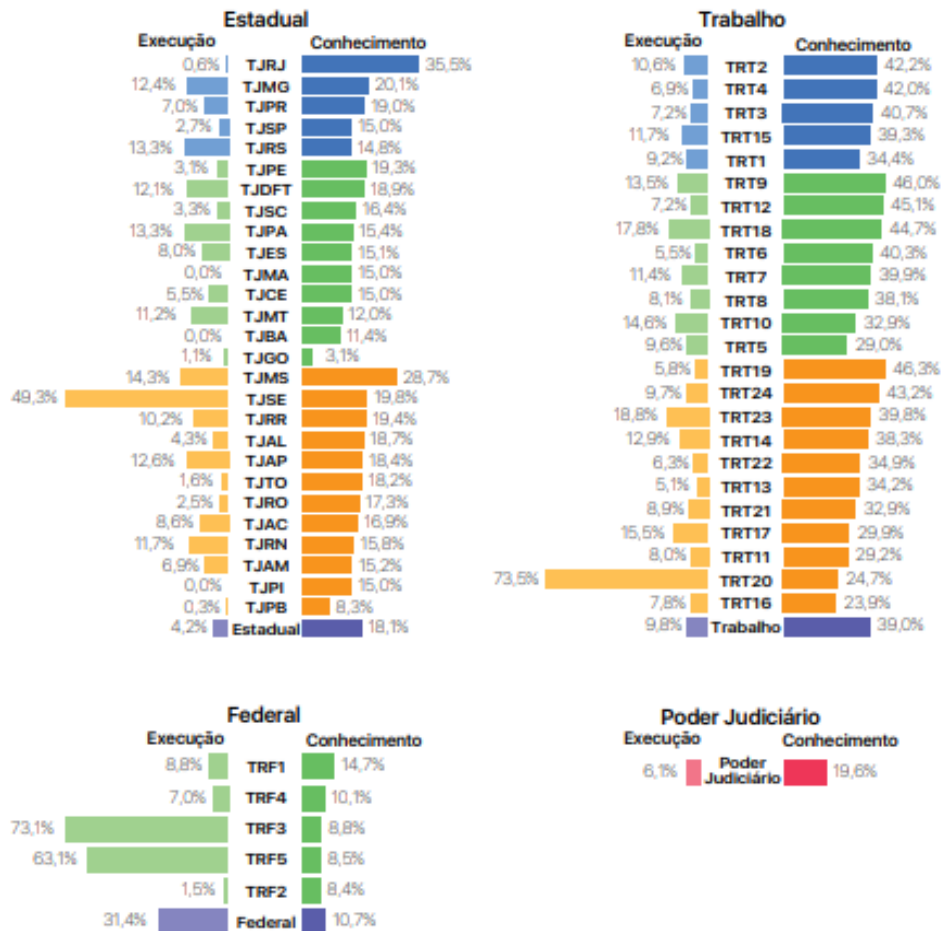
O índice de conciliação é dado pelo percentual de sentenças e decisões resolvidas por homologação de acordoem relação ao total de sentenças e decisões terminativas proferidas. A conciliação é uma política adotada pelo CNJ desde 2006, com a implantação do Movimento pela Conciliação, em agosto daquele ano. Anualmente, o Conselho promove as Semanas Nacionais pela Conciliação, em que os tribunais são incentivados a juntar as partes e promover acordos nas fases pré-processual e processual. (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2020, p. 171).

No gráfico a seguir, em que há um indicador de conciliação de cada tribunal, distinguindo fase de conhecimento e execução, a maior diferença é observada na justiça trabalhista, que possui 39% na fase de conhecimento e 9,8% na fase de execução. Analisa-se também o índice de conciliação nas fases de execução e de conhecimento, no primeiro grau, por tribunal, na justiça do trabalho. Em alguns dos tribunais, esse número de conciliação passa de 40%, conforme o gráfico 1:



## Gráfico 1 – Indicador de conciliação de cada tribunal

Figura 129: Índice de conciliação nas fases de execução e de conhecimento, no primeiro grau, por tribunal

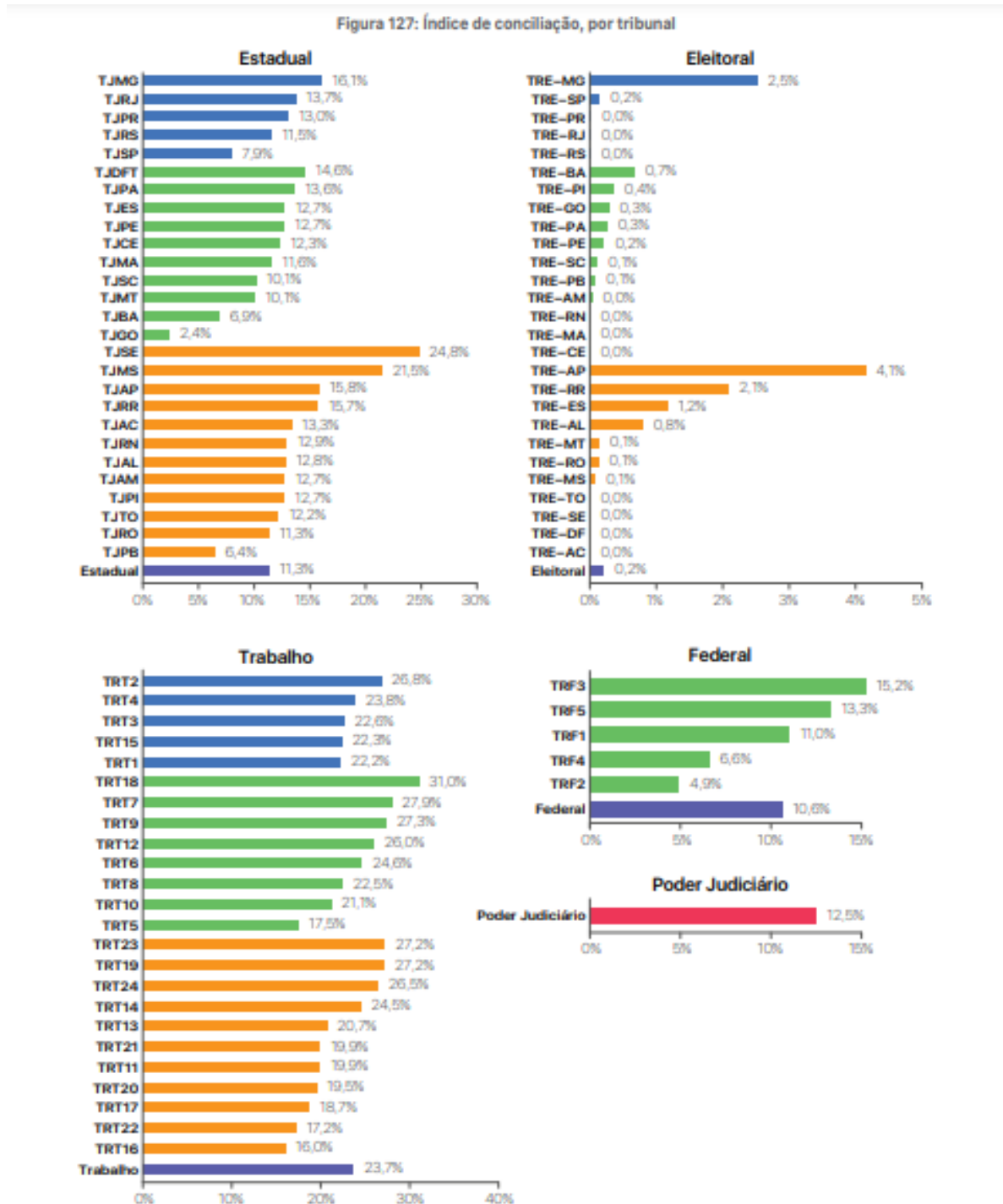


Fonte: CNJ, 2020, p. 176.

A Justiça que mais faz conciliação é a Trabalhista, que solucionou 24% de seus casos por meio de acordo – valor que aumenta para 39% quando apenas a fase de conhecimento de primeiro grau é considerada. O TRT18 apresentou 173, o maior índice de conciliação do Poder Judiciário, com 31% de sentenças homologatórias de acordo. Ao considerar apenas a fase de conhecimento do 1º grau, o maior percentual é verificado no TRT19, com 46%. (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2020, p. 172 e 173).

A justiça do trabalho é a que mais se utiliza de conciliação para resolver seus dissídios, isso pode ser observado pelo gráfico 2, que apresenta a porcentagem de conciliação por tribunal. Cabe destacar que todos os tribunais trabalhistas possuem números bem mais altos que os outros.

## Gráfico 2 – Porcentagem de conciliação por tribunal



Fonte: CNJ, 2020, p. 176.

Destaca-se também o índice de conciliação total, incluída a fase pré-processual, por tribunal, apresentado pela CNJ, onde a justiça trabalhista também possui números consideráveis.

### Gráfico 3 – Índice de conciliação total, incluída a fase pré-processual, por tribunal

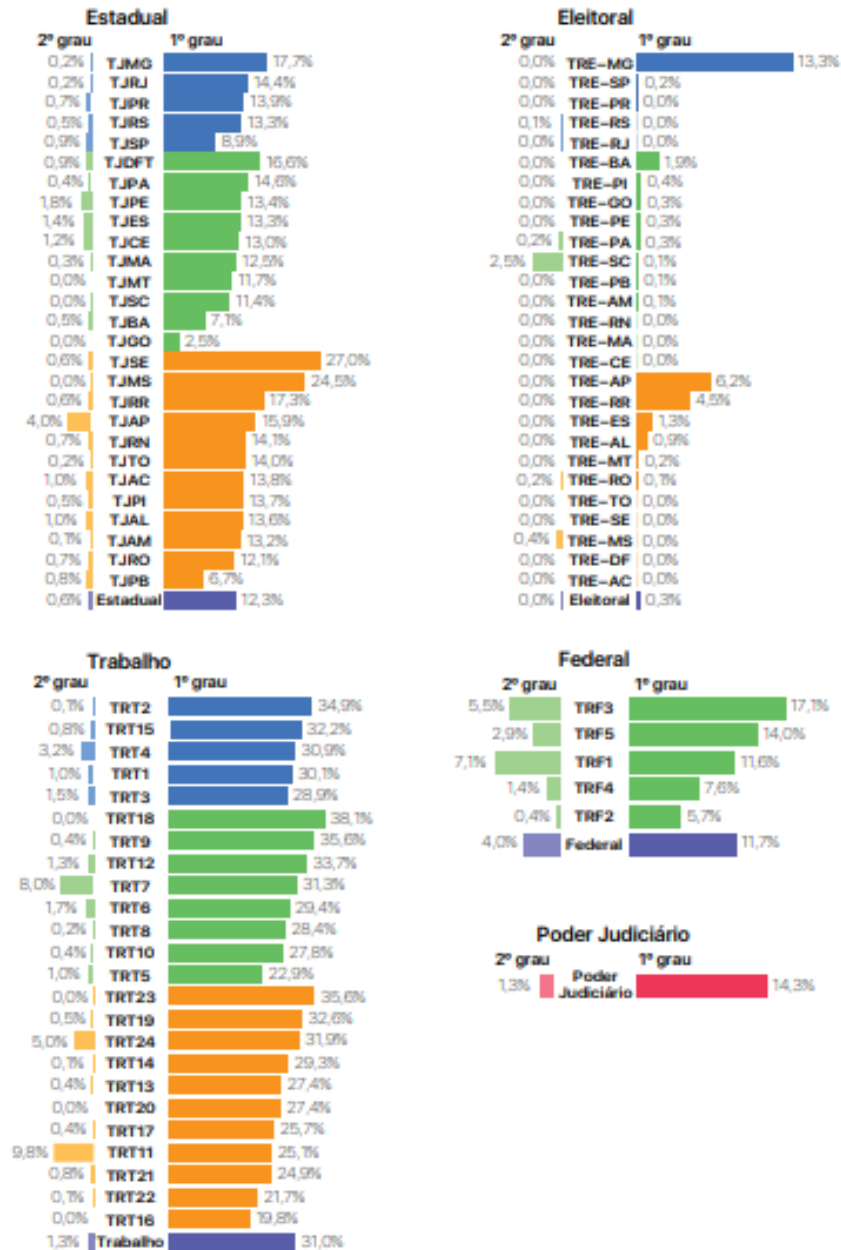


Fonte: CNJ, 2020, p. 177.

Observa-se, também, que o índice de conciliação por grau de jurisdição, por tribunal na esfera trabalhista, possui números altos se comparados às outras justiças.

## Gráfico 4 – Índice de conciliação total, incluída a fase pré-processual, por tribunal

Figura 128: Índice de conciliação por grau de jurisdição, por tribunal



Fonte: CNJ, 2020, p. 175.

Essa “rapidez” da justiça trabalhista se deve a alguns princípios do processo trabalhista, como a economia processual, duração razoável do processo/celeridade, oralidade, informalidade e simplicidade/*jus postulandi*.

O princípio da economia processual prega que os atos processuais praticados devem alcançar o maior resultado com o mínimo de esforço, para evitar gastos desnecessários de tempo e dinheiro.

Conforme Palhares (2020), a celeridade e a economia processual devem andar lado a lado, não estabelecendo um tempo fixo para o fim das ações trabalhistas, mas sim fazer com que os magistrados e servidores da justiça conduzam os processos com a máxima eficiência e presteza, sem que, para isso, precisem desrespeitar alguma garantia constitucional.

Nesse sentido, Araujo (2015, <https://juridicocerto.com>) fala que:

O princípio da economia processual orienta os atos processuais na tentativa de que a atividade jurisdicional deva ser prestada sempre com vistas a produzir o máximo de resultados com o mínimo de esforços, evitando-se, assim, gasto de tempo e dinheiro inutilmente.

Segundo Pereira (2014) apud Camargos (2017, <https://dudacamargos.jusbrasil.com.br>), “no Processo do Trabalho, o princípio da celeridade deve ser observado com primazia, tendo em vista o trabalhador ser a parte mais fraca na relação jurídica (hipossuficiente), e a natureza alimentar dos créditos trabalhistas”.

De acordo com Hruschka (2017), na Justiça do Trabalho, outro princípio muito importante para a celeridade dos processos trabalhistas seria o da oralidade, pois pode agilizar a resolução de conflitos e a prestação de serviços judiciais.

Schiavi (2015) apud Hruschka (2017, <https://jus.com.br>) esclarece que:

Sob a ótica do processo do trabalho, o princípio da oralidade constitui um conjunto de regras destinadas a simplificar o procedimento, priorizando a palavra falada, concentração dos atos processuais, com um significativo aumento dos poderes do juiz na direção do processo, imprimindo maior celeridade ao procedimento e efetividade da jurisdição, destacando o caráter publicista do processo.

O princípio da oralidade é mais observado no processo trabalhista do que no processo comum. A prevalência da palavra falada sobre a escrita (oralidade) tem pertinência com o contato pessoal, que permite melhor condução da demanda. É necessário que o espaço de tempo em que se estabelece o contato até o momento da decisão não seja longo (princípio da concentração). A justiça rápida e barata são objetivos fundamentais da oralidade. (MAIOR, 2002, <https://www.jorgesoutomaior.com>).

O princípio da simplicidade, também conhecido como *Jus Postulandi*, seria sobre a possibilidade do empregado ou empregador poderem postular pessoalmente, sem advogado, perante a Justiça do Trabalho. Isso está previsto no artigo 711, da CLT (BRASIL, 1943, <http://www.planalto.gov.br>) da seguinte maneira: “os empregados e

os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final”.

O *Jus Postulandi* está previsto nos artigos 791 e 839 da Consolidação das Leis Trabalhistas: “Art. 791. Os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final” (BRASIL, 1943, <http://www.planalto.gov.br>) e “Art. 839. A reclamação poderá ser apresentada: a) pelos empregados e empregadores, pessoalmente, ou por seus representantes, e pelos sindicatos de classes” (BRASIL, 1943, <http://www.planalto.gov.br>).

Por último, cabe destacar o princípio da informalidade, que é uma norma que impõe ao julgador amenizar os rigores formais do processo do trabalho, reduzindo somente ao indispensável, para assim alcançar a finalidade do processo. Inclusive, o magistrado deve suprir eventuais faltas na formação dos elementos essenciais da ação (LIMA, 2014).

Com esse instituto é possível facilitar o acesso, principalmente dos empregados, à prestação jurisdicional, visto que não dependem exclusivamente da assistência de advogado, ou seja, fica a critério do próprio empregado ou empregador pleitear seus direitos trabalhistas pessoalmente ou pagar para serem representados por profissional devidamente preparado. (CAPISTRANO, 2015, <https://jus.com.br/>).

Conforme os dados apresentados pelo Conselho Nacional de Justiça, pela própria Justiça do Trabalho, incluindo também seus princípios, que, de certo modo, simplificam o meio processual tão burocrático na maioria das vezes, percebe-se a eficiência da mesma, sempre buscando a maneira mais justa, mais rápida e melhor para resolver conflitos envolvendo empregados e empregadores.

## **4 A POSSIBILIDADE DE EXTINÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

Em face da crise econômica do nosso país, onde estão, de certa forma, relativizando os direitos trabalhistas como forma de diminuir o número de desempregados, surgiu novamente a discussão sobre a extinção da Justiça do Trabalho. Não seria a extinção propriamente dita, seria deixar de ser uma justiça especial e passar a jurisdição dos processos trabalhistas para a justiça comum ou federal. Mas todos sabem que nossa justiça comum ou federal está abarrotada de outras ações, as quais dificultariam o tempo processual da ação trabalhista, sendo que, por muitas vezes, essas ações tratam de verbas alimentícias, não dispendo, assim, de tanto tempo para serem jugadas.

### **4.1 A eminente ameaça de extinção da Justiça Trabalhista**

A proposta de extinção da Justiça do Trabalho não é recente. No final da década de 1990 o então presidente do senado Antônio Carlos Magalhães já falava sobre o assunto. No governo atual, o ex-presidente da Câmara dos Deputados Rodrigo Maia chegou a afirmar que a Justiça Trabalhista nunca deveria ter existido (NASCIMENTO, 2019).

Além disso, o atual presidente brasileiro Jair Messias Bolsonaro, em uma de suas primeiras falas após assumir o cargo, em 3 de janeiro de 2019, em entrevista para o canal SBT, afirmou que poderia debater em seu mandato a extinção da Justiça do Trabalho, e poderia ser feito um estudo e apresentado uma proposta para isso, e que os processos trabalhistas têm que tramitar na justiça comum. Ademais, cabe destacar uma das suas falas no ano de 2018 durante sua campanha para a eleição: “O trabalhador terá que escolher entre mais direito e menos emprego, ou menos direito e mais emprego” (NASCIMENTO, 2019).

É importante lembrar que um dos primeiros atos do governo atual foi extinguir o Ministério Público do Trabalho. Sendo assim, houve um enfraquecimento do sistema de fiscalização do trabalho no país. Ainda, quando era candidato à presidência, Bolsonaro declarou que o MPT “atrapalhava a economia do país” referindo-se à atuação do órgão na defesa do interesse público e coletivo (BAYOD; CASCON, 2019).

Apesar de todo o desenvolvimento e importância isonômica, o atual presidente da República Federativa do Brasil, Jair Bolsonaro, cogitou a hipótese de extinção da Justiça do Trabalho do sistema judiciário brasileiro; como justificativa, o presidente afirmou que o atual modelo de mediação de conflitos trabalhistas, encontrado apenas no Brasil, além de antiquado, representa “excesso de proteção” e cria empecilhos para a devida tutela jurisdicional nas relações entre empregadores e empregados. (SILVA, D.; SILVA, I. 2019, <https://jusbrasil.com.br/>).

Esse excesso de proteção ao trabalhador citado pelo presidente se encontra positivado na legislação brasileira, que tem o dever de proteger a parte hipossuficiente no contrato de trabalho. Através dessa proteção, o trabalhador ganha um amparo e estímulo para ingressar no judiciário para reaver algum direito devido. Dessa maneira, a extinção da Justiça do Trabalho não se justifica com o argumento de que o trabalhador brasileiro possui direitos demais, pois isso está regulado pela legislação. Os direitos trabalhistas são cláusulas pétreas da Constituição Federal, estão fixados no artigo 7º, não podem nem mesmo serem alterados por Emenda Constitucional. Mesmo que sejam desrespeitados ou ignorados, é necessário recorrer a seu efetivo cumprimento e, para que isso ocorra, é necessário a Justiça Trabalhista (SILVA, D.; SILVA, I., 2019).

Apoiadores dessa ideia de extinção da justiça especializada utilizam argumentos que seria uma economia gerada se a Justiça Trabalhista fosse incorporada à Justiça Federal, que haveria uma forma de economia geral, e alegam que a estrutura da Justiça do Trabalho é arcaica e de protecionismo exagerados em benefício do empregado, prejudicando, desta forma, os empresários e o seu ambiente de negócios. E em favor da continuidade da estrutura especial dessa justiça, pesam alguns argumentos considerados constitucionais, como a falta de cultura nas empresas em respeitar direitos trabalhistas, bem como a preservação e a valorização de bons empregadores, pois a mesma fomenta a vedação e concorrência desleal praticada por maus empregadores (ARANHA, 2020).

Ponto bastante repercutido entre os apoiadores de sua extinção, a Justiça Trabalhista tem um custo relativamente elevado para os cofres públicos. Sua estrutura conta com 1.572 varas do trabalho em 1º grau, espalhadas por 624 municípios do país (segundo o Conselho Nacional de Justiça – CNJ), 24 Tribunais Regionais (TRTs) e, seu órgão máximo, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), com sede na capital federal. Tamaña estrutura requer receitas elevadas para seu correto funcionamento; em 2017, a título de exemplo, segundo dados do Conselho Nacional de Justiça, a Justiça do Trabalho representou um gasto de 18,2 bilhões de reais aos cofres públicos. Porém, o Poder Judiciário, em toda a sua estrutura, gera despesas, bem como os outros poderes da República, por isto, se faz



imprescindível a elaboração do orçamento público, tarefa incumbida à Lei de Diretrizes Orçamentárias – LDO, que estabelece as metas e prioridades financeiras para o próximo ano fiscal. Assim, o orçamento para os três poderes é previamente estipulado. O gasto com os órgãos judiciais, indeclinável para o direito constitucional do acesso à Justiça, deve estar dentro das metas orçamentárias do governo. (SILVA, D.; SILVA, I., 2019, <https://jusbrasil.com.br/>).

Essas falas do Presidente da República sobre uma possível extinção de nossa Justiça do Trabalho ganharam repercussão, onde vários órgãos e associações ligadas ao judiciário se manifestaram mediante notas de repúdio. Cabe destacar um trecho da nota da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA):

No que toca à gestão pública, se o problema que o Presidente da República identifica é o de uma legislação trabalhista excessivamente protecionista, a gerar mais litígios trabalhistas do que os necessários – tese a se discutir com profundidade junto à sociedade civil e ao Parlamento brasileiro –, a proposta de suprimir a jurisdição trabalhista especializada simplesmente não condiz com o diagnóstico feito. Há um claro equívoco na relação entre causa e consequência, em que se busca culpar a janela pela paisagem (ANAMATRA, 2019, <https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/>).

Além da ameaça de extinção da Justiça do Trabalho, Bolsonaro ainda falou que isso era uma invenção brasileira, a qual apenas existe em nosso país e em nenhum outro. E rebatendo está afirmação, o Tribunal Regional da 4ª Região se manifestou da seguinte maneira:

Desmistificando o primeiro mito, a Justiça do Trabalho não existe apenas no Brasil. Países como Inglaterra, Nova Zelândia, Alemanha, Austrália, França, Bélgica, Israel, Suécia, México, Chile, Argentina e Paraguai são alguns exemplos de países que possuem cortes especializadas em casos laborais; inclusive, muitos dos países desenvolvidos possuem estruturas muito similares à da Justiça do Trabalho brasileira (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO, 2019, <https://www.trt4.jus.br>).

O Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Luiz Alberto de Vargas, afirma que:

É a primeira vez que essas ameaças mobilizam a Justiça do Trabalho de forma institucional. O que provoca essa mobilização é a reforma trabalhista, que alterou profundamente o judiciário trabalhista e o próprio direito do trabalho, de maneira profunda, muito pouco pensada, muito pouco debatida e de uma forma muito equivocada, tecnicamente errada e a concepção de fundo também equivocada. Tecnicamente errada porque muitos

dispositivos parecem, à primeira vista, inconstitucionais, outros são contraditórios entre si, outros pretendem regular matérias difíceis, mas ao invés de esclarecer, criam mais dificuldades interpretativas e de aplicação. E numa questão de fundo é que se trabalha com a ideia de que é possível uma desregulamentação ampla, profunda, das relações de trabalho, sem que isso tenha tremendas consequências sociais, políticas e inclusive econômicas (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO, 2019, <https://www.trt4.jus.br>).

Ainda cabe destacar que, em outubro de 2019, o deputado Paulo Eduardo Martins (PSC-PR) apresentou uma PEC (Proposta de Emenda à Constituição), a qual tem o objetivo de extinguir a Justiça do Trabalho, para que sua competência migre para a Justiça Federal. Segundo o mesmo, a Justiça Trabalhista é a maior e a mais cara do Poder Judiciário e encoraja a judicialização no país, e que, com a reforma trabalhista de 2017, o número de ações diminuiu significativamente, fazendo com que seja repensada a existência do ramo. Quando foi divulgada a notícia sobre a PEC, esta repercutiu de uma maneira muito ampla e negativa, fazendo com que o deputado desistisse de apresentá-la.

O argumento de que a Justiça do Trabalho é cara aos cofres públicos não se sustenta, primeiro porque se trata de uma análise relativa e subjetiva. Se considerarmos o retorno para a sociedade que a Justiça do Trabalho traz, não apenas em condenações, mas também e recolhimentos de custas, taxas, emolumentos, contribuições previdenciárias e imposto de renda, veremos que sua atuação é importante e necessária. (BARROS; ALMEIDA, 2019, <https://uerjlabuta.com>).

Destaca-se que o tempo de tramitação de um processo na Justiça do Trabalho, no ano de 2019, em primeiro grau de jurisdição, era em torno de 253 dias. Para um processo ser finalizado após recursos, o tempo médio era de 5 anos e 11 meses. Enquanto que, na Justiça Federal, o prazo médio, além da fase de conhecimento, é de 8 anos (BARROS; ALMEIDA, 2019).

De acordo com Silva D. e Silva I. (2019), a procura pelo judiciário não é um mero capricho do trabalhador, pois quem ingressa judicialmente realmente necessita daquele direito e precisa que alguém ajude a ampará-lo. As verbas discutidas perante a Justiça do Trabalho possuem caráter alimentar, de subsistência da pessoa e de sua família, assim, a justiça especializada não se restringe a reta das partes da demanda em seus respectivos deveres, mas ajuda o processo a se tornar mais célere, isonômico e pacífico.

A Consolidação das Leis Trabalhistas traz em seu artigo 764, *caput*, que os dissídios sejam submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho e os mesmos sejam sempre sujeitos à conciliação. Cabe destacar que, o parágrafo primeiro determina que os juízes busquem uma conciliação; o parágrafo segundo, no fracasso da conciliação, determina que o juízo pode se converter em arbitral; e não sendo o bastante, o parágrafo terceiro possibilita a conciliação mesmo encerrada a fase conciliatória, de maneira que, ela é priorizada em todas as fases do processo para tornar a resolução do conflito mais pacífico ao litígio, não se restringindo somente às formalidades processuais e sua longa duração (SILVA, D.; SILVA, I., 2019).

Sobre a possível ameaça de extinção da Justiça do Trabalho, cabe destacar outra fala do Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Luiz Alberto de Vargas:

Quando cai a demanda por conta da reforma, não só dizem que os processos estão sendo resolvidos fora da Justiça, mas a Justiça do Trabalho passa a ser apresentada na imprensa como desnecessária. Os juízes do trabalho, os ministros do TST, e demais instâncias, apontaram os erros da reforma, foram inclusive em audiências públicas no Congresso, mostrando que a reforma, do jeito que estava sendo feita, era muito ruim. Mas isso não implica que nós não vamos aplicar as leis que o Congresso produz. Nós não temos o poder de não aplicar a lei que o Congresso faz. Agora, assim como nós temos o dever de aplicar a lei, e isso está no juramento do juiz, nós temos também a obrigação de aplicar a Constituição Federal. E o dever funcional, ético, e até como cidadãos de, se for o caso, declarar a inconstitucionalidade de vários aspectos da lei, ou a sua inaplicabilidade ou sua incongruência com outros aspectos do ordenamento jurídico. Se isso acontecer, não é deixar de aplicar a reforma, mas aplicá-la na forma constitucional. Agora, o que a imprensa destaca são manifestações de figuras eminentes da República. Vou citar expressamente o ex-presidente do TST, Ives Gandra Martins Filho, que declara que os juízes devem “aplicar a reforma” sob pena de extinção da Justiça do Trabalho. São duas coisas graves. Em primeiro lugar, “aplicar a reforma” é interpretado como aplicar a reforma no sentido que alguém pretende que a reforma tenha e não à luz do direito do trabalho, da Constituição e das convenções internacionais do trabalho. O que está bem claro em termos de ameaças é: ou aplicam a reforma que aparentemente foi feita para precarizar o mundo do trabalho e reduzir bastante o custo da mão de obra no Brasil tal como sustentam os empresários, ou a Justiça do Trabalho vai ser extinta. E aí está à segunda coisa grave, uma ameaça de extinção da Justiça do Trabalho (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO, 2019, <https://www.trt4.jus.br>).

As declarações feitas por nossos governantes sobre a Justiça do Trabalho colocam em grande risco a sua existência, e isso se torna preocupante, pois o trabalhador brasileiro vem perdendo muitos direitos nos últimos anos, o que acaba desequilibrando a balança da justiça, pois, desta maneira, é extremamente difícil

equilibrar empregado e empregador, e com a extinção da justiça especializada, esse equilíbrio seria muito mais difícil de se concretizar.

#### **4.2 O interesse do capital na extinção da Justiça do Trabalho e na diminuição dos Direitos Trabalhistas**

Conforme Gaia e Siqueira (2017), o maior interessado na extinção da nossa Justiça Trabalhista é o capital, o modelo atual de neoliberalismo, o qual tem intenção de reduzir direitos trabalhistas, com a precarização nas condições de trabalho por meio de contratações fraudulentas de pessoa física como pessoa jurídica, terceirização das atividades ligadas ao objeto social da empresa, e tudo isso para aumentar os lucros em conjunto com a redução do sistema de proteção dos trabalhadores.

A globalização econômica e o cenário neoliberal ajudam a consagrar a supremacia financeira produtiva, onde as empresas são regidas por critérios puramente financeiros, de forma que, o que mais importa é lucrar, pois é importante atender os requisitos de rentabilidade em pouco tempo. Este curto prazo em um horizonte temporal desafia a ideia de desregulamentação das relações de trabalho, projetando isso sobre o mundo do trabalho com a existência de mão de obra sazonal. Cabe destacar que a figura tradicional do famoso contrato de trabalho por tempo indeterminado não atende mais as expectativas deste tipo de empresa nova, que requer mobilidade e agilidade. Para conseguir esses objetivos na empresa, percebe-se o excessivo uso da terceirização e o surgimento de novas figuras de contratos a tempo parcial, por exemplo. Conclui-se o privilégio das novas “políticas de mercado”, as quais trazem a ideia de maior liberdade contratual, o sindicalismo. Seguindo nesta mesma linha, passa a atuar mais na manutenção dos níveis de emprego do que na melhoria das condições de trabalho ou na remuneração de determinada classe, inclusive vem assumindo parcerias com o Estado voltadas à realocação do trabalhador com um papel despolitizante (PÔRTO, 2016).

No modo de produção capitalista neoliberal, o trabalho é constituído principalmente de exploração, expropriação e alienação de quem o desenvolve. Os trabalhadores são reconhecidos como mercadorias, ou até mesmo máquinas de criação de riquezas e acúmulo de capital. Além de possuir poder econômico, as classes capitalistas possuem também poder político, constituindo um poder

dominante sobre a nação. Esta classe consegue difundir amplamente a ideia social que contribui para a renovação da exploração e da alienação. E esta ideia difundida aliena de forma negativa a classe trabalhadora, que não se dá conta que está sendo explorada (GASPAROTTO; GROSSI; VIEIRA, 2014).

A encruzilhada do Direito do Trabalho no Brasil (entre o garantismo constitucional e a desregulamentação), ao que parece, nunca esteve tão próxima do discurso "modernizante" da desconstrução dos direitos sociais, tão caro ao capital, como agora. As condições políticas para que este discurso ganhe corpo, sem dúvida, correlacionam-se diretamente à emergência da doutrina do neoliberalismo, que em sua essência (ou meta de aplicabilidade na realidade brasileira) não demonstra maior preocupação com o agravamento da questão social ou o alargamento do fosso entre pobres e ricos. (PÔRTO, 2016, p. 270).

Adotando essas medidas neoliberais, estimula-se o crescimento econômico e propaga-se a importância da redução do estado na esfera social. Sendo assim, o posicionamento em defesa de interesses burgueses em detrimento aos interesses da classe trabalhadora tem, cotidianamente, seus direitos violados devido, muitas vezes, à falta de acesso a políticas públicas e direitos sociais (GASPAROTTO, GROSSI; VIEIRA; 2014).

Pode-se observar que a criação da nossa Justiça Trabalhista passou por várias etapas. No início se tratava só de um órgão administrativo com competência limitada, vinculado ao já extinto Ministério do Trabalho, sem que seus julgadores possuíssem as garantias já asseguradas aos juízes da justiça comum. Mas com o passar dos anos, na década de 1940, ganhou o reconhecimento como órgão do Poder Judiciário (GAIA; SIQUEIRA, 2017).

Para que a Justiça do Trabalho passasse a ser reconhecida da forma como é hoje, ela passou por percalços instituídos pelos próprios detentores do capital. Esses obstáculos introduzidos serviam como um mecanismo de manutenção de seus *status* e da defesa da propriedade e dos meios de produção. Nesse sentido, destaca-se que, apenas do ano de 2016, o Tribunal Superior do Trabalho foi reconhecido constitucionalmente como órgão do Poder Judiciário com a Emenda Constitucional nº 92 (GAIA; SIQUEIRA, 2017).

Todo o contexto histórico da Justiça Trabalhista revela que o interesse do capital é fragilizá-la, utilizando sempre como pano de fundo as crises econômicas, principalmente a crise que vem ocorrendo nesses últimos anos no país. Para isso, é utilizado argumentos induzindo que a Justiça do Trabalho e os direitos dos

trabalhadores é que são os responsáveis pelo desemprego e a recessão econômica (GAIA; SIQUEIRA, 2017). Também, neste mesmo caminho, existem outros argumentos que dizem que a justiça trabalhista é paternalista, concebida somente para tutelar os interesses dos trabalhadores, os quais são considerados a parte mais vulnerável na relação de emprego (ALMEIDA, 2015 apud GAIA; SIQUEIRA, 2017).

A afirmação de que a Justiça do Trabalho é paternalista representa a própria negação do Estado democrático de Direito, já que seus julgados são construídos a partir do devido processo legal, assegurando às partes o livre exercício do direito ao contraditório e à ampla defesa na formação do convencimento do órgão julgador, que tem o dever jurídico de fundamentar as suas decisões. (GAIA; SIQUEIRA, 2017, p. 73).

Existem outros críticos que apresentam argumentos para fragilizar a atuação da Justiça Trabalhista. Neste caso, se insere a alegação de que o custo de manutenção desse tipo de justiça especializada é muito alto, muitas vezes maior que os valores por ela distribuídos aos vencedores das ações (GAIA; SIQUEIRA, 2017).

Inicialmente, quando o Poder Judiciário foi criado para substituir a vontade das partes na resolução de conflitos e interesses que lhes era apresentado, diante de restrições e da autotutela não funcionar bem, houve a necessidade de se criar um poder para solucionar de forma imparcial esses conflitos. Todavia, a Justiça do Trabalho visa essencialmente solucionar conflitos relacionados à relação de trabalho, onde normalmente as verbas discutidas em seu âmbito são, na maioria das vezes, de natureza alimentar, constituindo assim o princípio da dignidade humana, a qual nossa ilustre constituição é baseada (GAIA; SIQUEIRA, 2017).

O trabalhador, quando busca amparo no Judiciário Trabalhista, normalmente busca o recebimento de verbas sonegadas durante seu período de trabalho, pois ele possui o direito, de forma que estas não foram pagas de forma espontânea. A atuação da Justiça Trabalhista neste tipo de caso é fundamental, de forma a estabelecer a ordem jurídica, dando a cada uma das partes o que é de seu direito (GAIA; SIQUEIRA, 2017).

Compreender a Justiça do Trabalho como instituição de existência onerosa, face aos valores que arrecada a título de contribuições previdenciárias, imposto de renda, emolumentos, custas processuais e, acima de tudo, dos valores distribuídos às partes, representa uma concepção equivocada da própria existência do Poder Judiciário. Este Poder da República tem razão de ser, como vimos, a solução dos conflitos apresentados em sociedade, e não a distribuição de riquezas. (GAIA; SIQUEIRA, 2017, p. 73 e 74).

Pode-se perceber que o principal interessado em extinguir a Justiça do Trabalho e desmontar os direitos trabalhistas é o capital, o qual sempre visa o lucro e possui o apoio do Estado. Cabe destacar que a atual onda neoliberal contribui de forma significativa para isso, juntamente com a crise que está ocorrendo no país nos últimos anos, e também o número de desempregados que vêm aumentando cada vez mais.

### **4.3 A importância de possuir uma Justiça Especializada**

A Constituição Federal de 1988 inovou ao escrever um capítulo que tratou somente dos direitos trabalhistas. Anteriormente, os mesmos eram inseridos em âmbito de ordem econômica e social. No que tange aos direitos fundamentais, apresentou diversas inovações. Em relação à essas novidades relacionadas ao direito do trabalho e à previdência social, igualou o direito dos trabalhadores urbanos e rurais, além de equiparar os direitos de trabalhadores avulsos aos que possuem vínculo empregatício. Também aumentou de forma significativa os direitos de trabalhadores domésticos (MAGALHAES, 2017).

Atualmente, o Direito do Trabalho brasileiro passa por permanente processo de questionamentos em face da ideia de desregulamentação e flexibilização dos direitos trabalhistas, os quais vêm incentivando a normatização autônoma e privada, em uma forma de beneficiar o mercado (MAGALHAES, 2017).

Ademais, cabe destacar as conquistas sociais importantes trazidas pela Constituição de 1988, tais como a proibição da diferença de salário e de critérios de admissão por motivos de sexo, idade, cor, estado civil ou até mesmo por motivos de deficiência. Quanto às normas de direito coletivo, ocorreu um incentivo à organização sindical e ao cooperativismo, com a previsão da autonomia sindical, da negociação coletiva e do direito de greve (MAGALHÃES, 2017).

Direcionando o olhar a Justiça do Trabalho, cabe destacar que o mundo jurídico caminha no sentido da especialização, e o Brasil debate sobre a possível extinção da Justiça do Trabalho, ramo especializado em solucionar conflitos relacionados às relações de trabalho. Basta apenas uma pesquisa na internet para perceber que o mundo dos generalistas acabou. E basta uma simples pergunta para perceber a importância da especialização: Quando você fica doente, são apresentados dois médicos, um clínico geral e um especializado em sua doença. Qual você escolhe?

Ocorre o mesmo com problemas jurídicos, onde são apresentados dois advogados, um especialista no assunto e outro generalista, qual você escolhe? Pode-se concluir, então, que o especialista fará melhor (SOUZA, 2019). Com esse mesmo pensamento utilizado pelo autor citado acima, podemos entender o quão importante é ter uma justiça especializada do trabalho, pois conflitos trabalhistas são diferentes de ações civis e penais, pois nem sempre as partes têm as mesmas capacidades e condições.

A Justiça Trabalhista surgiu com o intuito de dar uma atenção a mais às relações de trabalho, não sendo um mero fruto do acaso. Historicamente, a Justiça do Trabalho mostrou-se como uma solução avançada e eficiente em seu papel de resolver conflitos decorrentes das relações de trabalho. Basta somente uma breve leitura do Código de Processo Civil de 2015 para observar as influências da Jurisdição Trabalhista nele presente (SOUZA, 2019).

Inserida no âmbito da Justiça Federal e, portanto, menos atrelada a interesses locais, a Justiça do Trabalho surge marcada pela natureza intervencionista e protecionista do Estado e, para isso, pretendia tutelar o trabalhador, definido como "economicamente mais fraco". Com esses objetivos, desde o início o processo trabalhista apresenta certas características mantidas até hoje, como a gratuidade de seus custos, a dispensa de advogados, a oralidade e a maior informalidade. Os atos processuais mais relevantes são realizados na audiência, ao contrário do que ocorre no processo civil. Além disso, o processo trabalhista tem caráter conciliatório, isto é, o juiz deve envidar todos os esforços para conseguir fazer com que as partes conciliem antes da apresentação da defesa ou depois de encerrada a instrução. (MOREL; PESSANHA, 2007, p. 91).

Nos dias de hoje, no Brasil, é de suma importância para o trabalhador a existência da Justiça Trabalhista, a qual ampara o operário no momento que necessita recorrer a jurisdição do Estado para obter algum direito que lhe é devido. É claro que houve boatos sobre a sua extinção, mas cabe ressaltar que a própria Justiça Comum encontra-se abarrotada de processos, e, além disso, sobre quem recairia a competência de julgar as demandas dos trabalhadores? Essa pergunta é muito delicada e, se analisarmos essa questão em senso comum, podemos notar que a nossa Justiça é lenta, demorada e, algumas vezes, até ineficaz. A própria Justiça do Trabalho possui um excesso de ações tramitando sob sua competência, então não há uma maneira de extingui-la sem causar danos aos trabalhadores. Ressalta-se que a Justiça Trabalhista dá aos trabalhadores uma segurança judicial e procura restituir direitos que foram violados (STOPASSOLA, 2001).



Ter uma Justiça especializada em causas trabalhistas é importante, pois é de natureza social e econômica, além de se tratar de um direito humanitário de segunda fase (LIMA, 2019).

Na relação de emprego, o responsável comercial assume parcialmente o risco sob o empreendimento. Desse modo, não se reconhece um vínculo de emprego para a empresa a que presta serviço. Neste caso, existe uma perda na relação de emprego e o mesmo só poderá receber verbas em face ao vínculo de representante comercial, ou seja, só terá direito a 1/12 dos direitos e dentro do prazo de cinco anos retroativos. Ou seja, é necessária uma justiça especializada nas relações de emprego, uma humanização e cautela na análise de ações que envolvam relações de emprego, onde, no ramo da justiça comum não seriam tão bem resolvidas (LIMA, 2019).

Torna-se necessária uma análise acerca da intenção de promover uma extinção dessa justiça especializada, pois o constituinte originário reconheceu a Justiça Trabalhista como um ramo especializado da Justiça dentro da estrutura do Poder Judiciário. Um exemplo disso seria a forma com que os juízes cíveis tratam um contrato de representante comercial, mesmo que persista a assimetria contratual entre o prestador e o tomador do serviço. Aparentemente, há uma clara tendência a propor uma solução com fundamento e autonomia de vontades e *pacta sunt servanda* (LIMA, 2019).

*Pacta sunt servanda* é um termo em latim que significa “os pactos devem ser cumpridos”. Representa o princípio da força obrigatória dos contratos, que diz: se as partes estiverem de acordo e desejarem se submeter a regras estabelecidas por elas próprias, o contrato obriga seu cumprimento como se fosse lei. (TISSOT, 2021, <https://www.aurum.com.br>).

Sob a ótica constitucional, a justiça trabalhista não pode ser extinta, pois tem previsão constitucional e não pode ocorrer por mera iniciativa do executivo ou legislativo. Na prática, existem obstáculos constitucionais que inviabilizam, de certa maneira, a extinção desse ramo de justiça. Qualquer proposta de emenda à Constituição violaria cláusula pétreia a qual tem por finalidade a separação dos poderes. E a própria constituição reconhece a competência privativa do Superior Tribunal Federal para propor qualquer medida que possa extinguir algum órgão da justiça, não podendo, assim, os demais poderes interferirem na organização do Poder Judiciário (LIMA, 2019).

Destaca-se, nesse sentido, o artigo 96, inciso II, alínea d, da Constituição Federal:

Art. 96. Compete privativamente: [...] II – ao Supremo Tribunal Federal, aos Tribunais Superiores e aos Tribunais de Justiça propor ao Poder Legislativo respectivo, observado o disposto no art. 169: [...] d) a alteração da organização e da divisão judiciárias. (BRASIL, 1988, <http://www.planalto.gov.br>)

Para sustentar essa pauta liberal, o governo deve iniciar suas ações no sentido de permitir que a autonomia de empregados e empregadores seja respeitada, assim como sua liberdade, e, de outro lado, que tenha alguma previsibilidade das regras. Mas nenhuma dessas premissas deve passar pela ideia de extinguir a justiça trabalhista. Ao contrário, parece muito melhor contar com uma justiça especializada para tal empreitada (LIMA, 2019).

Hoje existem dois discursos que convivem nos ambientes de interpretação e aplicação do Direito do Trabalho. De um lado, o discurso da fundamentalidade dos direitos sociais trabalhistas, que nada mais é do que o resgate da noção de proteção e o reconhecimento de que essa noção remete à preservação da dignidade de quem trabalha, através de garantias que devem ser sempre maiores para o trabalhador. De outro, o discurso da flexibilização, que também é de, certo modo, a reedição de discursos antigos, sempre embalados pela mesma toada, de que os direitos trabalhistas atrapalham a economia, e que se reflete nessas alterações antes referidas. Ambos podem e já foram historicamente invocados como resposta possível à crise que hoje enfrentamos. (SEVERO, 2016, <https://www.dmttemdebate.com.br/>).

A Justiça do Trabalho é um lugar em que as normas e direitos de proteção aos trabalhadores são respeitados, sempre pressupondo o reconhecimento de liberdade processual. Não serve como instrumento de realização de um direito, e deve-se levar em conta que a fome não respeita prazos processuais (SEVERO, 2016).

A Justiça Trabalhista é de grande importância para a sociedade, pois além de ser uma justiça que tem como foco a conciliação, na maioria das vezes procurando manter uma boa relação entre empregado e empregador, ela protege os trabalhadores que tem seus direitos violados, tentando sempre resolver esses conflitos da forma mais rápida, pois muitas dessas verbas que os trabalhadores buscam são de natureza alimentar, e a fome não espera. Se essa justiça for extinta, incorporando-a na justiça comum, que já está abarrotada com seus processos, a

obtenção dessas verbas seria ainda mais dificultada, pois demoraria mais tempo, e a proteção do trabalhador ficaria prejudicada.

## 5 CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como objetivo apresentar o papel da Justiça do Trabalho na solução de conflitos e a sua importância para sociedade, pois em diversas ocasiões o atual governo brasileiro levantou a possibilidade de extinguir a justiça especializada do trabalho e passar a competência desta para a justiça comum.

Para começar a entender melhor a Justiça Trabalhista, começou-se apresentando a sua história, bem como o surgimento dos primeiros direitos trabalhistas e de como isso foi se incorporado em nossa Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). No Brasil, os primeiros órgãos relacionados à Justiça do Trabalho surgiram na década de vinte do século passado. Destaca-se, ainda, que a criação das leis trabalhistas começou a acelerar com a chegada do Presidente Getúlio Vargas ao poder. A Constituição de 1934 previu a criação da Justiça Trabalhista, que começou a ser implementada no ano 1934, e por fim, no ano de 1943, surgiu a Consolidação das Leis Trabalhistas. No entanto, nota-se que, nos últimos anos, esse conjunto de leis específicas que versa sobre o direito dos trabalhadores vem sofrendo desmonte e alterações.

Sabe-se que as pessoas que vivem em sociedade normalmente vivem em conflito, e esses conflitos ocorrem em vários tipos de relações, e a relação entre empregado e empregador não seria diferente. Nesse sentido, foi criada a Justiça do Trabalho, para resolver esse tipo de conflito, a qual tem como foco elaborar conciliações e acordos para que a relação entre empregado e empregador continue harmônica. Dados apresentados neste trabalho sugerem altos números de conciliação da Justiça Trabalhista, muito mais que as outras, tornando-a a Justiça mais célere do país.

Mas, infelizmente, uma crise econômica atinge o nosso país nos últimos anos, que está, de certa maneira, relativizando os direitos trabalhistas como uma forma de diminuir o número de desempregados. Sendo assim, surgiu novamente a discussão sobre a extinção da justiça especializada, a qual passaria a competência de julgar ações envolvendo empregado e empregador para a justiça comum, que está abarrotada de processos, e que, de certa maneira, dificultaria o tempo de julgamento de uma ação trabalhista. E, na maioria das vezes, essas ações buscam verbas alimentícias, e sabemos que a fome do empregado e de sua família não pode esperar por um tempo muito longo.

A Justiça do Trabalho de forma especializada é de suma importância para a sociedade brasileira, pois temos o conhecimento da desigualdade que nossa população enfrenta. Pois, além de ser uma justiça que tem como foco a conciliação, na maioria das vezes tenta manter uma boa relação entre empregado e empregador. Na mesma proporção, protege os trabalhadores que têm seus direitos violados, procurando resolver, de maneira mais breve possível, o problema, pois muitos que buscam seus direitos precisam das verbas devidas para se manterem e sustentarem suas famílias. Extinguir uma justiça tão célere e protetora como essa e passá-la para a comum, que já está abarrotada de processos, dificultaria a obtenção das verbas devidas ao trabalhador e, até mesmo, a proteção deste.

## REFERÊNCIAS

- ANAMATRA. Extinção da Justiça do Trabalho não pode ser por canetada do executivo. **Anamatra**, Brasília, 2019. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/27428-extincao-da-justica-do-trabalho-nao-pode-ser-por-canetada-do-executivo>. Acesso em: 22 de abril de 2021
- ANDRADE, Roberta Laís Machado Martins; MORAIS, Fernando Franco. A reforma das normas trabalhistas em meio à crise econômica no Brasil. **Revista Saberes da Amazônia**, v. 2, n. 5, 2017.
- ARANHA, Daniel Sebadelhe. COVID-19 e a extinção da Justiça do Trabalho. **Jusbrasil**, [s.l.], 2020. Disponível em: <https://savaadv.jusbrasil.com.br/artigos/830160018/covid-19-e-a-extincao-da-justica-do-trabalho>. Acesso em: 20 de abril de 2021.
- ARAUJO, Jakelline Fernandes. Caminhos e soluções para o judiciário: o princípio da celeridade processual. **Jurídico Certo**, [s.l.], abr. 2015. Disponível em: <https://juridicocerto.com/p/jakellinefernandes/artigos/caminhos-e-solucoes-para-o-judiciario-o-principio-da-celeridade-processual-1326>. Acesso em: 11 de abril de 2021.
- BAYOD, Maíra Calidone Recchia; CASCON, Vinicius. A que interessa o “fim da Justiça do Trabalho e dos Direitos Sociais”? **Justificado**, [s.l.], jan. 2019. Disponível em: <http://www.justificando.com/2019/01/21/a-quem-interessa-o-fim-da-justica-do-trabalho-ou-dos-direitos-sociais/>. Acesso em: 23 de abril de 2021.
- BARROS, Isabela Pimentel; ALMEIDA, Fernanda Cabral. A quem interessa o fim da Justiça do Trabalho?. **UERJ Labuta**, [s.l.], out. 2019. Disponível em: <https://uerjlabuta.com/2019/10/15/a-quem-interessa-o-fim-da-justica-do-trabalho/>. Acesso em: 24 de abril de 2021.
- BEZERRA, Juliana. Revolução de 1930. **Toda Matéria [online]**, [s.l.], 2019. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/revolucao-de-1930/>. Acesso em: 23 de out. de 2020.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 09 de abr. de 2020.
- BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 9 de abril de 2021.
- BRASIL. **Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996**. Dispõe sobre a arbitragem. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19307.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19307.htm). Acesso em: 9 de abril de 2021.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm). Acesso em: 9 de abril de 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015.** Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública; altera a Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997, e o Decreto nº 70.235, de 6 de março de 1972; e revoga o § 2º do art. 6º da Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13140.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13140.htm). Acesso em: 09 de abr. de 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 09 de abr. de 2021.

BRIZOLLA, Carolina. Conflitos Coletivos de Trabalho. **Jusbrasil**, [s./], 2015. Disponível em: <https://carolinabrizolla.jusbrasil.com.br/artigos/232886269/conflitos-coletivos-de-trabalho#:~:text=O%20judici%C3%A1rio%20%C3%A9%20o%20%C3%B3rg%C3%A3o,coletivo%20e%20individual%20do%20trabalho>. Acesso em: 08 de abr. de 2021.

CAMARGOS, Maria Eduarda. Princípios do Direito Processual do Trabalho. **Jusbrasil**, [s./], 2017. Disponível em: <https://dudacamargos.jusbrasil.com.br/artigos/462947801/principios-do-direito-processual-do-trabalho>. Acesso em: 11 de abr. de 2021.

CAMPOS, Ângelo da Costa. **A Composição dos conflitos individuais trabalhistas: uma perspectiva tutelar.** Dissertação (Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito de Campos) – Centro Universitário Fluminense, Rio de Janeiro, 2006. Disponível em: <http://www.fdc.br/Arquivos/Mestrado/Dissertacoes/Integra/AngeloCampos.pdf>. Acesso em: 11 de abr. de 2021.

CAPISTRANO, Nathalie. O jus postulandi na Justiça do Trabalho. **Jusbrasil**, [s./], 2015. Disponível em: <https://nathaliecapistrano.jusbrasil.com.br/artigos/178776369/o-jus-postulandi-na-justica-do-trabalho-capitulo-01>. Acesso em: 10 de abril de 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho.** Niterói: Impetus, 2011.

CASTRO. Bruna Rafaely Lotife. A evolução histórica do direito do trabalho no mundo e no Brasil. **Jusbrasil**, [s./], 2013. Disponível em: <https://brunnalotife.jusbrasil.com.br/artigos/111925458/a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-mundo-e-no-brasil>. Acesso em: 23 de outubro de 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010**. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2010. Disponível em: [https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/Resolucao\\_n\\_125-GP.pdf](https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/Resolucao_n_125-GP.pdf). Acesso em: 09 de abril de 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em números**. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 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: 10 de abril de 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em números**. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2020. p. 171-177.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Resolução nº 174, de 30 de setembro de 2016**. Dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista e dá outras providências. Brasília: Conselho Superior da Justiça do Trabalho, 2016. Disponível em: [http://www.csjt.jus.br/c/document\\_library/get\\_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023#:~:text=JUSTI%C3%87A%20DO%20TRABALHO-,RESOLU%C3%87%C3%83O%20CSJT%20N.%C2%BA%20174%2C%20DE%2030%20DE%20SETEMBRO%20DE,Trabalhista%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%Aancias](http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023#:~:text=JUSTI%C3%87A%20DO%20TRABALHO-,RESOLU%C3%87%C3%83O%20CSJT%20N.%C2%BA%20174%2C%20DE%2030%20DE%20SETEMBRO%20DE,Trabalhista%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%Aancias). Acesso em: 09 de abril de 2020.

COSTA, Helcio Mendes. Evolução histórica do direito do trabalho, geral e no Brasil. **Jurisway**, [s.l.], ago. 2010. Disponível em: [https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=4553](https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4553). Acesso em: 19 de outubro de 2020.

COSTA, Jefferson Alexandre. Breve histórico do direito do trabalho brasileiro. **Jusbrasil**, [s.l.], 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/56743/breve-historico-do-direito-do-trabalho-brasileiro>. Acesso em: 21 de outubro de 2020.

FABIO, André Cabette. O que é keynesianismo e sua relação com o pacote bilionário para enfrentar a crise do coronavírus. **Infomoney**, [s.l.], abr. 2020. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/economia/o-que-e-keynesianismo/>. Acesso em: 10 de abril de 2021.

FARACO, Marcela. As formas alternativas de solução dos conflitos: a arbitragem. **Jusbrasil**, [s.l.], 2015. Disponível em: <https://marcelafaraco.jusbrasil.com.br/artigos/151178374/as-formas-alternativas-de-solucao-dos-conflitos-a-arbitragem>. Acesso em: 11 de abril de 2021.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS – FGV. Justiça do Trabalho. **FGV**, Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <https://cpdoc.fgv.br/producao/dossies/AEraVargas1/anos3037/PoliticaSocial/JusticaTrabalho>. Acesso em: 23 de out. 2020.



GAIA, Fausto Siqueira; SIQUEIRA, Natércia Sampaio. A quem interessa a extinção da justiça do trabalho? **Holos**, Natal, v. 1, 2017.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

HERNANDES, Otto Dmitry Garkauskas; PIERONI, Claudio. Utilização da arbitragem para resolução de conflitos trabalhistas. **Inteligência Jurídica**, São Paulo, set. 2018. Disponível em: <https://www.machadomeyer.com.br/pt/inteligencia-juridica/publicacoes-ij/trabalhista-ij/utilizacao-da-arbitragem-para-resolucao-de-conflitos-trabalhistas>. Acesso em: 10 de abril de 2021.

HRUSCHKA, Cristian Luis. Direito processual do trabalho e formas de solução dos conflitos trabalhistas. **Jusbrasil**, [s.], 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/61242/direito-processual-do-trabalho-e-formas-de-solucao-dos-conflitos-trabalhistas>. Acesso em: 10 de abril de 2021.

GASPAROTTO, Geovana Prante; GROSSI, Patrícia Krieger; VIEIRA, Monique Soares. O ideário neoliberal: a submissão das políticas sociais aos interesses econômicos. *In*: SEMINÁRIO INTERNACIONAL DEMANDAS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA, 11, 2014, Santa Cruz do Sul. **Anais eletrônicos** [...]. Disponível em: [https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/8153/2/evento\\_006%20-%20Patr%c3%adcia%20Krieger%20Grossi.pdf](https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/8153/2/evento_006%20-%20Patr%c3%adcia%20Krieger%20Grossi.pdf). Acesso em: 10 de abril de 2021.

GUERRA, Luciene Cristina de Sene Bargas. A arbitragem nos conflitos individuais do trabalho. **Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações**, Porto Alegre, v. 9, n. 162, p. 93-116, nov. 2013.

JUSTIÇA do Trabalho lidera ranking de conciliações em 2017. **Revista Consultor Jurídico**, São Paulo, ago. 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-ago-31/justica-trabalho-lidera-ranking-conciliacoes-2017>. Acesso em: 09 de abr. de 2021.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: Consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social, Revista de Sociologia da USP**, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 77-104, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ts/a/WBdDjRLGTC5XffZDqPThnbs/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 09 de abr. de 2021.

LIMA, Caique. Considerações sobre a extinção da justiça do trabalho e suas possíveis afrontas constitucionais. **Jusbrasil**, [s.], 2019. Disponível em: <https://caique45.jusbrasil.com.br/artigos/720549212/consideracoes-sobre-a-extincao-da-justica-do-trabalho-e-suas-possiveis-afrontas-constitucionais>. Acesso em: 22 de abril de 2021.

LIMA, Isan Almeida. Disciplina jurídica do princípio da informalidade no processo do trabalho. **Âmbito Jurídico**, São Paulo, 2014. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-122/disciplina-juridica-do-principio-da>

informalidade-no-processo-do-trabalho/#:~:text=O%20princ%C3%ADpio%20da%20informalidade%20%C3%A9,de vendo%20agir%20o%20magistrado%20de. Acesso em: 11 de abril de 2021.

MAGALHÃES, Maria Lúcia Cardoso de. **A justiça do trabalho: importância e desafios em 76 anos de história**. 2017. Trabalho apresentado ao I Concurso de Monografias da Biblioteca do Tribunal Regional do Trabalho da 3º Região – Escola Judicial, Belo Horizonte, 2017.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Arbitragem em conflitos individuais do trabalho: a experiência mundial. **Jorge Souto Maior**, [s.], 2002. Disponível em: [https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/arbitragem\\_em\\_conflitos\\_individuais\\_do\\_trabalho\\_a\\_experi%C3%Aancia\\_mundial.pdf](https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/arbitragem_em_conflitos_individuais_do_trabalho_a_experi%C3%Aancia_mundial.pdf). Acesso em: 11 de abril de 2021.

MARTINS, Sérgio Pinto. Breve histórico a respeito do Direito do Trabalho. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 95, p. 167-176, 2000.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MONTEIRO, Patrícia Fontes Cavalieri. Discussão acerca da eficácia da Lei Áurea. **Revista Meritum**, Belo Horizonte, p. 355-387, 2012.

MOREL, Regina Lucia M.; PESSANHA, Elina G. A justiça do trabalho. **Tempo Social**, v. 19, n. 2, p. 87-109, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 3. ed. São Paulo: LRT, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 28 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

NASCIMENTO, Quéren Hapuque. Jair Bolsonaro e a Justiça do Trabalho. **Jusbrasil**, [s.], 2019. Disponível em: <https://querenhapuque.jusbrasil.com.br/artigos/661998077/jair-bolsonaro-e-a-justica-do-trabalho>. Acesso em: 20 abr. 2021.

NORMANDO, Thiago Edirsandro Albuquerque. A Mediação como meio alternativo de solução de conflitos trabalhistas no âmbito do TRT22. **Âmbito Jurídico**, São Paulo, 2020. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/a-mediacao-como-meio-alternativo-de-solucao-de-conflitos-trabalhistas-no-ambito-do-trt22/>. Acesso em: 10 de abril de 2021.

OLIVEIRA, Cristiano Anselmo de. Formas de composição frente aos conflitos trabalhistas. **Direito Net**, [s.], set. 2015. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9345/Formas-de-composicao-frente-aos-conflitos-trabalhistas>. Acesso: 10 de abril de 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. História da OIT. **International Labour Organization**, [s.], 2017. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 22 de outubro de 2020.

PALHARES, Laisa Cristina Mundim Gonçalves. O Princípio da Celeridade e sua aplicação na Justiça do Trabalho. **Jusbrasil**, [s.], 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/82982/o-principio-da-celeridade-e-sua-aplicacao-na-justica-do-trabalho#:~:text=O%20princ%C3%ADpio%20da%20celeridade%20vincula,tornando%20demorada%20a%20presta%C3%A7%C3%A3o%20jurisdiccional>. Acesso em: 11 de abril de 2021.

PEREIRA, Fabio Batista. **Pós abolição: liberdade e cidadania**. Cachoeira-Ba, Laboratório de História. Centro de Cultura, Artes e Humanidades. Bahia: Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, 2015.

PÔRTO, Marcos da Silva. 2016. **Direito do Trabalho e desenvolvimento: crise e desafios do projeto constitucional**. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Direito) – Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2016. <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/107/107131/tde-01092017-085318/publico/MarcosSPortoCorrigida.pdf>. Acesso em: 11 de abril de 2021.

SCHNITMAN, Dora Fried. **Novos paradigmas em mediação**. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1999.

SEVERO, Valdete Souto. A Importância da Justiça do Trabalho. **DMT debate**, [s.], jul. 2016. Disponível em: <https://www.dmttemdebate.com.br/a-importancia-da-justica-do-trabalho/>. Acesso em: 27 de abril de 2021.

SILVA, Danilo Almeida Souza; SILVA, Ilmara dos Santos. A Extinção da Justiça do Trabalho. **Jusbrasil**, [s.], 2019. Disponível em: <https://ilmaratjba.jusbrasil.com.br/artigos/755306472/a-extincao-da-justica-do-trabalho>. Acesso em: 20 abr. 2021.

SILVA, Paula Jaerge da. Evolução Histórica do Direito do Trabalho. **Páginas de Direito**, [s.], 2018. Disponível em: <https://www.paginasdedireito.com.br/index.php/artigos/384-artigos-out-2018/7832-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho>. Acesso em: 19 out. 2020.

SILVA, Rubiana Padilha. A formação e a evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil e no Mundo. **Conteúdo Jurídico**, [s.], 2019. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/53078/a-formacao-e-a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-brasil-e-no-mundo#:~:text=Desta%20maneira%2C%20compreende%2Dse%20a,%2C%20e%2C%20o%20constitucionalismo%20social>. Acesso em: 21 out. 2020.

SILVESTRE, Bruno de Souza. A autocomposição de conflitos na justiça do trabalho. **Âmbito Jurídico**, São Paulo, 2013. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-118/a-autocomposicao-de-conflitos-na>

justica-do-trabalho/#:~:text=%E2%80%9CA%20autocomposi%C3%A7%C3%A3o%20ocorre%20quando%20as,pois%2C%20da%20negocia%C3%A7%C3%A3o%20coletiva%20trabalhista. Acesso em: 09 de abril de 2021.

SINHORINI, Maristela Sunhiga. Conflitos trabalhistas e arbitragem. **Âmbito Jurídico**, São Paulo, maio 2017. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-160/conflitos-trabalhistas-e-arbitragem/>. Acesso em: 11 de abril de 2021.

SOUZA, Samuel. Justiça do Trabalho. **FGV**, Rio de Janeiro, 2009. Disponível em: <http://www.fgv.br/cpdoc/acervo/dicionarios/verbete-tematico/justica-do-trabalho>. Acesso em: 22 de outubro de 2020.

SOUZA, Tercio Roberto Peixoto. Devemos extinguir a Justiça Trabalhista?. **Jusbrasil**, [s.], 2019. Disponível em: <https://terciosouza.jusbrasil.com.br/artigos/663596623/devemos-extinguir-a-justica-trabalhista>. Acesso em: 22 de abril de 2021.

SENA, Adriana Goulart. Formas de resolução de conflitos e acesso à justiça. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 93-114, jul./dez. 2007. Disponível em: [https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_76/Adriana\\_Sena.pdf](https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_76/Adriana_Sena.pdf). Acesso em: 22 de abril de 2021.

STOPASSOLA, Ariel. A importância da Justiça Trabalhista Brasileira na vida do empregado e o trâmite do processo nesta justiça especializada. **Jus**, [s.], maio 2001. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/2217/a-importancia-da-justica-trabalhista-brasileira-na-vida-do-empregado-e-o-tramite-do-processo-nesta-justica-especializada#:~:text=Justi%C3%A7a%20esta%20que%20foi%20criada,trabalhista%20entre%20empregadores%20e%20empregados.&text=%C3%89%20%C3%B3bvio%20que%20%C3%A9%20a,resolver%20conflitos%20de%20ordem%20trabalhista>. Acesso em: 24 de abril de 2021.

TISSOT, Rodrigo. O que é o princípio do pacta sunt servanda e suas principais implicações. **Aurum**, [s.], fev. 2021. Disponível em: <https://www.aurum.com.br/blog/pacta-sunt-servanda/>. Acesso em: 24 de abril de 2021.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO. História: a criação da CLT. **TRT24**, Campo Grande, 2013. Disponível em: <https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt>. Acesso em: 11 de abril de 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Índice de conciliação da Justiça do Trabalho é o maior de todo o Judiciário, aponta CNJ. **TST**, Brasília, set. 2019. Disponível em: [https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/indice-de-conciliacao-da-justica-do-trabalho-e-o-maior-de-todo-o-judiciario-aponta-cnj](https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/indice-de-conciliacao-da-justica-do-trabalho-e-o-maior-de-todo-o-judiciario-aponta-cnj). Acesso em: 11 de abril de 2020.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Justiça do Trabalho. **TST**, Brasília, 2020. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/24824010/JUSTI%C3%87A+DO+TRABALHO.pdf/e770fb29-7519-98a8-f107-f95b622d9ffd>. Acesso em: 23 de outubro de 2020.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Conciliação. **TST**, Brasília, 2021. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/conciliacao#:~:text=Qualquer%20parte%20do%20processo%20pode,em%20que%20o%20processo%20tramita>. Acesso em: 10 de abril de 2021.

VARGAS, Luis Alberto. A Justiça do Trabalho está ameaçada de Extinção. Entrevista Concedida a Gilson Camargo. **Extra Classe**, Porto Alegre, maio 2018. Disponível em: <https://www.extraclasse.org.br/geral/2018/05/a-justica-do-trabalho-esta-ameacada-de-extincao/#:~:text=H%C3%A1%20um%20movimento%20cada%20vez,extin%C3%A7%C3%A3o%20da%20Justi%C3%A7a%20do%20Trabalho.&text=%E2%80%9CTem%20uma%20amea%C3%A7a%20s%C3%A9ria%20e,Justi%C3%A7a%20do%20Trabalho%20no%20or%C3%A7amento>. Acesso em: 23 de abril de 2021.

VASCONCELLOS, Marcos. Justiça do Trabalho é a mais célere, diz levantamento. **Conjur**, [s.l.], ago. 2012. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2012-ago-07/justica-trabalhista-celere-anuario-justica-trabalho#:~:text=Integra%C3%A7%C3%A3o%20e%20rapidez&text=A%20Justi%C3%A7a%20mais%20r%C3%A1pida%20do,espera%20foi%20de%20118%20dias>. Acesso em: 11 de abril de 2021.

VELOSO, Cynara Silde Mesquita, et al. Conciliação na Justiça do Trabalho. **Jusbrasil**, [s.l.], 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/67894/conciliacao-na-justica-do-trabalho>. Acesso em: 07 de abril de 2021.

ZILLI, André Benedet. História da Química e da Educação Brasileira. **Passei Direito**, [s.l.], 2018. Disponível em: <https://www.passeidireito.com/arquivo/48244514/linha-do-tempo-historia-da-educacao-e-quimica>. Acesso em: 23 de outubro de 2020.