XXIV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - UFS

ACESSO A JUSTIÇA

FLÁVIA DE ÁVILA

JOSÉ QUERINO TAVARES NETO

PAULO ROBERTO LYRIO PIMENTA

Copyright © 2015 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos.
Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – Conpedi
Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UFRN
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. José Alcebíades de Oliveira Junior - UFRGS
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR
Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes - IDP
Secretário Executivo -Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC
Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Conselho Fiscal
Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG /PUC PR
Prof. Dr. Roberto Correia da Silva Gomes Caldas - PUC SP
Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches - UNINOVE
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS (suplente)
Prof. Dr. Paulo Roberto Lyrio Pimenta - UFBA (suplente)

Representante Discente - Mestrando Caio Augusto Souza Lara - UFMG (titular)

Secretarias
Diretor de Informática - Prof. Dr. Aires José Rover – UFSC
Diretor de Relações com a Graduação - Prof. Dr. Alexandre Walmott Borgs – UFU
Diretor de Relações Internacionais - Prof. Dr. Antonio Carlos Diniz Murta - FUMEC
Diretora de Apoio Institucional - Profa. Dra. Clerilei Aparecida Bier - UDESC
Diretor de Educação Jurídica - Prof. Dr. Eid Badr - UEA / ESBAM / OAB-AM
Diretoras de Eventos - Profa. Dra. Valesca Raizer Borges Moschen – UFES e Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - UNICURITIBA
Diretor de Apoio Interinstitucional - Prof. Dr. Vladmir Oliveira da Silveira – UNINOVE

A174

Acesso à justiça [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UFS;
Coordenadores: José Querino Tavares Neto, Flávia de Ávila, Paulo Roberto Lyrio Pimenta. – Florianópolis: CONPEDI, 2015.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-028-2
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: DIREITO, CONSTITUIÇÃO E CIDADANIA: contribuições para os objetivos de desenvolvimento do Milênio.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Justiça. 3. Direito processual. 4. Direitos humanos. I. Encontro Nacional do CONPEDI/UFS (24. : 2015 : Aracaju, SE). CDU: 34

CONPEDI
Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Florianópolis – Santa Catarina – SC
www.conpedi.org.br

XXIV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - UFS

ACESSO A JUSTIÇA

Apresentação

Apresentação do Livro Acesso à Justiça

É com satisfação que apresentamos à comunidade acadêmica o livro Acesso à Justiça, resultado da seleção de textos para o Grupo de Trabalho (GT) homônimo que constou da programação do XXIV Encontro Nacional do CONPEDI, ocorrido na Universidade Federal de Sergipe, na cidade de São Cristóvão, entre os dias 3 e 6 de junho de 2015. O GT, que teve como objetivo refletir sobre os estudos teóricos e análises empíricas acerca da prestação jurisdicional, com vistas à efetividade da justiça e à realização do direito constitucional do acesso à justiça, foi agraciado com artigos e debates que se constituíram em experiências extremamente ricas e diversificadas a respeito da temática.

Deste modo, por intermédio deste espaço institucional de discussão e divulgação de trabalhos do mais alto gabarito, foi possível estabelecer interações interdisciplinares pelas quais se podem operar mudanças no modo de se entender e se operacionalizar o Direito, a fim de que o mesmo seja efetivamente meio de transformação social. Portanto, o conteúdo dos artigos deste GT se destaca por formar ambiente único, rico de saberes, ainda responsável por aproximar a academia da sociedade ao propor construções teóricas, críticas e processos para beneficiá-la.

Os 29 artigos que integram este livro trabalham com os mais variados ramos do Direito, incluindo Direito Constitucional, Direito Internacional, Direito do Trabalho, Direito Penal, Direito Civil, Direito Processual Civil, Direito Processual do Trabalho, Direito Processual Penal, Direito da Infância e da Adolescência, Direito do Consumidor, Direitos Humanos, etc. Estes, por sua vez, abrem a discussão para temáticas que envolvem a atuação do judiciário, formas alternativas de solução de controvérsias, administração da justiça, efetividade das decisões, concretização dos objetivos do milênio da ONU, teoria dos jogos, segurança pública, cortes estrangeiras e internacionais, dentre outros instigantes temas.

Ao vivenciar as apresentações dos artigos e participar efetivamente de debates por meio de indagações precisas e respostas acuradas, foi possível verificar o quão interessante tais temáticas são e o quanto podem acrescentar para que seja estabelecido diálogo entre as propostas da pós-graduação em Direito, com a participação de estudantes, professores e profissionais do seu campo e de áreas afins. Esta é uma oportunidade ímpar de o pós-

graduando estabelecer diversas relações que impactam positivamente em seu processo de aprendizagem e de os professores e demais operadores do Direito trocarem experiências e conhecimentos.

Por fim, laureia-se a iniciativa do CONPEDI em estabelecer este GT, que se consolida com novas edições. Trata-se de uma estratégia fundamental para a melhoria da qualidade dos cursos de pós-graduação no Brasil.

ACESSO À JUSTIÇA PARA O TRABALHADOR: REFLEXÕES SOBRE AS CAUSAS DO GIGANTISMO DA JUSTIÇA DO TRABALHO E POSSÍVEIS SOLUÇÕES

ACCESO A LA JUSTICIA PARA LOS TRABAJADORES: REFLEXIONES SOBRE LAS CAUSAS DEL ENGRANDECIMIENTO DE LA JUSTICIA DEL TRABAJO Y POSIBLES SOLUCIONES

Emerson Albuquerque Resende

Resumo

O tema acesso à justiça para o trabalhador é frequentemente debatido na doutrina especialmente por conta do gigantismo da Justiça do Trabalho, uma das maiores do mundo, com os elevados custos do Estado para mantê-la. Através de uma vasta gama de dados estatísticos, demonstra-se que, ao se abordar um tema tão relevante, sobretudo quando se entende acesso à justiça como acesso à ordem jurídica justa, o debate merece ser aprofundado abordando-se outras questões importantes como cultura do desrespeito da norma trabalhista, gigantismo de lesados, fiscalização insuficiente fazendo com que os problemas acabem na Justiça do Trabalho, tolerância ao descumprimento da norma pelos agentes do Estado, elevada lucratividade obtida pelo sistema capitalista com o descumprimento da norma e perda de direitos pelos trabalhadores. Propostas são apresentadas para que o direito ao acesso à justiça para o trabalhador brasileiro seja efetivamente concretizado, como maior acesso à educação e à qualificação, restruturação da Auditoria Fiscal do Trabalho, maior punição aos infratores da legislação trabalhista pelos agentes do Estado, tratamento coletivo dos conflitos e incentivos a mediação coletiva.

Palavras-chave: Acesso, Justiça, Trabalhador, Trabalho, Fiscalização

Abstract/Resumen/Résumé

El acceso temático a la justicia para el trabajador a menudo se debate en la doctrina sobre todo cuenta del gigantismo de la Justicia del Trabajo, una de las mayores del mundo, y los altos costos estatales para mantenerla. A través de una amplia gama de datos estadísticos, se muestra que al abordar un tema tan relevante, especialmente cuando significa el acceso a la justicia como el acceso al sistema legal justo, el debate debe investigarse más a abordar otras cuestiones importantes como la cultura la falta de respeto de las normas del trabajo, el gigantismo heridos, supervisión insuficiente causando los problemas acaban en los tribunales laborales, tolerancia a lo incumplimiento de la norma por parte de agentes del Estado, la alta rentabilidad obtenida por el sistema capitalista con el incumplimiento de la norma y la pérdida de los derechos de los trabajadores. Las propuestas se hacen con el derecho de acceso a la justicia para el trabajador brasileño se implementa efectivamente, como un mayor acceso a la educación y las cualificaciones, la reestructuración del Fiscal del Trabajo de Auditoría,

mayor castigo a los violadores de las leyes laborales por parte de agentes estatales; tratamiento colectivo de los conflictos y los incentivos para la mediación colectiva.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Acceso, Justicia, Trabajador, Trabajo, Supervisión

INTRODUÇÃO

A busca pela solução judicial dos litígios tem aumentado nas últimas décadas gerando uma explosão de processos judiciais. Os números anualmente divulgados pelo Conselho Nacional de Justiça em seu relatório *Justiça em Números* impressionam, especialmente aqueles relacionados aos números de processos pendentes e aos gastos do Estado para pacificação social através do processo.

Na área trabalhista, foco do presente artigo, a situação não é diferente, tendo o país uma Justiça do Trabalho marcada pelo *gigantismo*, como leciona Mancuso, e por um elevado custo para o País, tendo cada brasileiro gasto o valor de R$ 65,26 para mantê-la no ano de 2013, conforme Relatório Justiça em Números publicado em 2014 pelo Conselho Nacional de Justiça. Isso porque tradicionalmente o acesso à justiça para o trabalhador brasileiro tem sido feito via Justiça do Trabalho, que, ao longo dos seus mais de setenta anos, é preciso reconhecer, exerceu também um enorme papel educativo.

Esse gigantismo da Justiça do Trabalho é um fenômeno complexo, com muitas causas de ordem social, política, cultural, econômica e jurídica. Logo, na direção do acesso à justiça, não podemos ficar preso apenas à legislação e à análise do próprio sistema judiciário.

No entanto, a maior parte das soluções e dos debates envolvendo o crescimento da Justiça e a morosidade envolvem reformas na legislação processual trabalhista ou até mesmo do direito material, sem abordar outros aspectos, igualmente relevantes.

Diante dessas considerações, surgem alguns questionamentos de muita importância para garantir o acesso à justiça ao trabalhador brasileiro: quais os motivos do gigantismo da Justiça do Trabalho? O acesso à justiça para o trabalhador está sendo verdadeiramente concretizado? O que pode ser feito para a solução de litígios por outros meios? O que representa o gigantismo para o trabalhador?

No decurso deste texto, buscar-se-á analisar esses questionamentos e explicações para o crescimento da Justiça do Trabalho. Para tanto, além de estudos teóricos da doutrina, apoiaremo-nos em dados estáticos e informações de órgãos públicos em busca de comprovar as hipóteses levantadas.

Para dar explicação para o fenômeno, apontamos várias hipóteses como a cultura do desrespeito à norma trabalhista enraizada no nosso país, o elevado número (gigantismo) de trabalhadores lesados no capitalismo periférico, o desmantelamento da fiscalização do trabalho (o vácuo do Poder Executivo), a cultura da tolerância ao descumprimento da norma pelos agentes de vigilância no trabalho, a lucratividade do sistema capitalista pela atual

solução de litígios trabalhista via Judiciário e a perda de direitos pelos trabalhadores.

Por fim, registra-se que a ideia também é provocar reflexões no sentido de promover mudanças para que o direito ao acesso à justiça para o trabalhador brasileiro seja efetivamente colocado em prática.

I. O ACESSO À JUSTIÇA PARA O TRABALHADOR E O GIGANTISMO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

O termo acesso à justiça nos faz relacionar, numa primeira análise, ao direito de se postular perante o Estado-Juiz em busca de solução de um determinado litígio. Contudo, a expressão revela muito mais. Deve ser entendida como um direito do cidadão a uma ordem jurídica justa, com os direitos concretizados no seu dia a dia. Na lição de CAPPELLETTI e GARTH (1988, p. 12): "*O acesso à Justiça pode, portanto, ser encarado como o requisito fundamental – o mais básico dos direitos humanos – de um sistema jurídico moderno e igualitário que pretenda garantir, e não apenas proclamar os direitos de todos*".

Os doutrinadores que tratam do tema acesso à justiça chamam a atenção para o gigantismo judicial, por conta da enorme quantidade de processos incrementados anualmente. MANCUSO (2011, p. 131) ensina que é um fenômeno persistente, que resiste às recorrentes intervenções processuais pontuais, pois há ataque à consequência e não à causa. Entre as medidas comumente adotadas, o doutrinador elenca a compactação e sumarização dos procedimentos e eliminação de figuras recursais, com julgamentos de cognição parcial e superficial, o que compromete o contraditório e desestabiliza a coisa julgada.

Para MANCUSO (2011, p.118), o gigantismo da Justiça consome cada vez mais verbas do orçamento estatal, gerando um círculo vicioso de estímulo à demanda e uma crise de eficácia prática dos comandos condenatórios[1]. São fatores do gigantismo relacionados pelo autor: a desinformação ou informação insuficiente de outros meios de solução de conflitos, a exacerbada judicialização da vida em sociedade, a ufanista e irrealista leitura do acesso à Justiça, o crescimento exagerado da cultura judiciária e a difusão da ideia de que todo interesse contrariado ou insatisfeito deve ser ajuizado, como manifestação da cidadania.

Aponta como consequências do gigantismo o fortalecimento da cultura demandista e

[1] CALHAO (2010, p. 237) sustenta que a explosão de litigiosidade no cenário interno "*(...) guarda relativa simetria com igual performance no ambiente internacional. Reconhece-se, nesse prisma, à escala global, o aparecimento de reformas do sistema judicial, a ocupar as agendas políticas de vários governos em face da crescente consciência social acerca do fortalecimento do poder judicial no Estado de Direito, diante da sua incapacidade em responder ao aumento exponencial da demanda associada a uma sensível ampliação na complexidade da litigação*".

o fordismo judicial, convertendo o Judiciário como balcão genérico de recepção e administração de conflitos, tornando cômoda a posição dos clientes habituais porque terceiriza seus problemas, a um custo baixo, para o Poder Judiciário (MACUSO, 2011, p. 133).

A cultura demandista, para MANCUSO (2011, p. 131), é alimentada pela política judiciária equivocada gerando um círculo vicioso: mais processos, mais fóruns, juízes, serventuários, investimentos em informação etc.

O doutrinador prega o surgimento de uma nova cultura de solução negociada e amigável dos conflitos, mais rápida, menos onerosa, não impactante e vocacionada a ser cumprida, preservando a continuidade das relações, evitando que haja vencedor e vencido. Em síntese, pugna pelo envolvimento de toda a sociedade com a corresponsabilidade pela paz e pela justiça com as quais sonhamos.

Nas palavras do autor, "*(...) não se pode mais conceber a ligação direta entre a formação de uma crise (de certeza, de segurança, de satisfação) e a imediata judicialização do conflito*" (MANCUSO, 2011, p. 237).

Para ele, a justiça morosa e injustiça célere são faces de uma mesma moeda. Prega o compromisso com a qualidade da prestação do serviço judiciário, observando-se os atributos dessa prestação: ser justa, jurídica, econômica, tempestiva, razoavelmente previsível e efetiva.

Em relação às possíveis soluções, MANCUSO (2011, p. 237) afirma que identificar os males em sua origem demanda tempo, implica em vontade política e desgaste à autoridade que assume a conduta proativa.

Por isso, MANCUSO (2011, p. 63-72) diz que os agentes públicos, de um modo geral, recorrem à nomocracia, tendência de resolver tudo com normas, trazendo resultados questionáveis, salientando ser o caminho mais atraente, passando à coletividade a falsa percepção de que algo foi feito pela instância competente.

A nomocracia, quase sempre, aborda a invalidade procrastinatória, através da supressão de recursos, restrições ao âmbito das impugnações, sanções ao manejo abusivo e potencialização dos poderes do relator.

De fato, a nomocracia é um fenômeno compartilhado pelo Judiciário através da edição de súmulas. No STF, são 736 súmulas simples e 42 vinculantes; no TST, 458 súmulas, 759 orientações normativas e 120 Precedentes Normativos. No STJ, 515 súmulas.

O doutrinador prega a telocracia, com o manejo dos problemas através da gradual mudança de mentalidade e bem assim com adoção de programas e estratégias idôneos a alcançar o resultado desejado.

Prega que o Judiciário decline do antigo monopólio na distribuição da justiça.

Especificamente em relação à Justiça do Trabalho, o autor aduz o seguinte:

> Exemplo eloquente e emblemático do que ora se afirma é dado pela Justiça do Trabalho: é a maior estrutura judiciária nacional, mas, ainda assim, não tem mãos a medir em face da pletora crescente de reclamações trabalhistas, para o que, de resto, concorreu em boa medida a resistência (ou a má-vontade) contra as Comissões de Conciliação Prévia (CLT, art. 625-D), que, em boa medida, operavam como filtro ou elemento de contenção ante o demandismo judiciário nessa área. O resultado de tudo é bem espelhado na matéria intitulada Justiça do Trabalho custa R$ 61,24 a cada brasileiro', do jornal O Estado de São Paulo de 1408.2011, cad. B-12: 'Se o Estado resolvesse pagar todas as reclamações trabalhistas, sairia mais barato do que manter a estrutura da Justiça do Trabalho em funcionamento. Em 2010, a despesa foi de R$ 61,24 para cada brasileiro, 8,64% a mais do que no anterior (R$ 56,37), totalizando R$ 11,680 bilhões. Em igual período, foram pagos aos reclamantes R$ 11,287 bilhões, ou 10,3% mais do que 2009. Os dados são do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e indicam que, mesmo com a arrecadação de R$ 3,137 bilhões decorrente das decisões, o custo é alto". (MANCUSO, 2011, p. 133 – 134).

Dessa feita, observa-se que a Justiça do Trabalho é gigante, cara e que muitos dos processos deveriam ser solucionados por outras esferas. Na sequência, com base em dados estatísticos e informações extraídas de fontes oficiais, buscaremos demonstrar os motivos desse gigantismo, abordando outras questões visando complementar os ensinamentos do mestre MANCUSO até porque o estudo do mestre abordou o acesso à justiça como um todo, e não especificamente à Justiça do Trabalho. Registre-se que as informações e dados extraídos são imprescindíveis para comprovação dos nossos argumentos, daí a exaustiva utilização.

Não há dúvida que a Justiça do Trabalho é gigante em nosso país, destoando daquela do centro dos países capitalista. Os dados abaixo revelam isso:

Tabela 1 – Valores pagos pela Justiça do Trabalho aos reclamantes, custo da Justiça do Trabalho, despesas em relação ao PIB e por habitantes

Ano base	Valor pago aos reclamantes em R$*	Custo da Justiça em R$**	Despesa em relação ao PIB**	Despesa por habitante**	Custo/Valor pago aos reclamantes em R$**
2008	10.006.897.356,68	9.258.816.718	0,32%	R$ 48,83	0,93
2009	10.327.684.988,96	10.158.536.903	0,32%	R$ 53,06	0,98
2010	11.287.097.392,41	10.673.100.893	0,29%	R$ 55,23	0,95
2011	14.758.015.512,23	11.222.933.264	0,27%	R$ 58,34	0,76
2012	18.628.038.501,33	12.006.580.102	0,27%	R$ 61,92	0,64
2013	20.837.232.475,92	13.122.034.771	0,30%	R$ 65,26	0,63

* Fonte TST, elaboração própria.
** Fonte CNJ, Justiça em Números, elaboração própria.

Em síntese, os dados revelam que, em média, 0,3% do PIB é gasto com tentativa de

solução dos conflitos trabalhistas e que cada brasileiro contribuir com R$ 65,26 por ano para a manutenção da Justiça do Trabalho. Ocorre que existe uma demanda anual reprimida de conflitos trabalhista que, se judicializada, o país consumiria mais de 2% do PIB anualmente para tentativa de solução, maior que os 1,4% do PIB que o Governo Federal gastou com educação[2]. Ou seja, se o país continuar tentando concretizar os direitos trabalhistas via Judiciário, o custo seria muito maior.

É preciso, no entanto, abordar quais as verdadeiras causas desse gigantismo da Justiça do Trabalho, fenômeno pouco estudado, tais como a cultura do desrespeito à norma trabalhista enraizada no nosso país, o gigantismo de trabalhadores lesados, o desmantelamento da fiscalização do trabalho, a cultura da tolerância ao descumprimento da norma pelos agentes responsáveis pela fiscalização, a lucratividade do sistema judicial de solução de litígios trabalhista para o empregador e a perda de direitos pelo trabalhador. Nas linhas que se seguem, iniciaremos este estudo.

II. A CULTURA DO DESRESPEITO À NORMA TRABALHISTA

A prática generalizada de descumprimento da norma trabalhista por parte do empregador constitui um fenômeno ignorado por parte da doutrina, embora o tema seja de fundamental importância quando se trata de acesso à ordem jurídica justa pelo trabalhador.

A se debruçar intensamente sobre essa questão, FILGUEIRAS (2012, p. 145) salienta que

> O padrão de gestão da força de trabalho prevalecente no país é predatório, pois não raro caminha no sentido da dilapidação, inutilização ou mesmo eliminação física da força de trabalho, com sinais de agravamento nas últimas décadas. Diversos indicadores, ao longo deste capítulo, permitem sustentar essa afirmação, concernentes às formas de uso da força de trabalho, ao tempo de trabalho (duração e intensidade), ou relativos aos parâmetros mínimos de preservação da saúde e segurança dos trabalhadores.

Com apoio em diversos dados estatísticos, o doutrinador salienta que houve *"(...) evolução de uma epidemia para uma pandemia da ilegalidade na gestão da força de trabalho pelo capital no Brasil*" (FILGUEIRAS, 2012, p. 174).

Para demonstramos a dimensão desse problema, apoiaremo-nos em dados estatístico demonstrados pelo doutrinador, extraídos do Sistema Federal de Inspeção no Trabalho – SFIT,

[2] Fonte: Balanço da União e SIAFI. Incluis pessoal, custeio e investimento. Elaboração: Mansueto Almeida. Disponível em <https://mansueto.wordpress.com/2013/09/05/despesa-em-educacao-no-brasil-1>. Acesso 25/03/2015.

do Ministério do Trabalho e Emprego, que é alimentado pelos Auditores Fiscais do Trabalho com informações sobre as inspeções realizadas nas empresas.

Começaremos com o percentual de irregularidades encontradas pelos Auditores Fiscais do Trabalho em empresas ligadas a vários setores econômicos diferenciados, conforme Tabela 2 abaixo:

Tabela 2 – Irregularidade verificada por atributo (legislação) fiscalizado, por setor econômico, em percentual, Brasil

	2004	2005	2006	2007	2008
Agricultura	38%	36%	29%	29%	29%
Indústria	32%	31%	27%	28%	30%
Comércio	31%	30%	27%	26%	28%
Construção	33%	31%	27%	27%	28%
Hotéis, restaurantes	36%	34%	30%	30%	32%
Transportes	31%	29%	25%	25%	27%
Financeira	22%	22%	21%	22%	23%
Serviços	29%	27%	25%	24%	27%
Educação	33%	31%	28%	29%	31%
Saúde	32%	28%	26%	26%	28%
Total	32%	30%	27%	27%	28%

(Fonte: SFIT, elaboração FILGUEIRAS (2012, p. 181)

Os dados revelam que, independentemente do setor econômico e do ano da fiscalização, há um percentual de descumprimento da norma trabalhista que gira em torno de 27% a 30%.

Ou seja, de acordo com dados colhidos pelos Auditores Fiscais do Trabalho em suas fiscalizações, as empresas, de qualquer setor econômico que seja, em qualquer ano pesquisado, têm uma cultura de descumprimento da norma trabalhista com um índice de cerca de 27% a 30%, muito elevado, embora ele seja muito maior, porque apenas o que é visto nas inspeções do trabalho está sendo computado.

Mas poderemos pensar, será que esse descumprimento está relacionado a um determinado porte de empresa, grande, média ou pequena?

Para responder tal pergunta, usaremos os dados também extraídos do SFIT sobre o percentual de irregularidade de acordo com o porte das empresas, conforme Tabela 3, abaixo:

Tabela 3 – Irregularidade verificada em atributos segundo o número de empregados das empresas (2008), Brasil

Faixa de Empregado	Resultado da Fiscalização						
	Regular	**Regularizado**	**Irregular**	**Notificado**	**Total**	**Total irregular**	**% irregular**
0	26.960	4.594	918	508	32.980	6.020	**18,25 %**
Até 5	388.013	118.748	14.080	5.868	526.709	138.696	**26,33 %**
6 a 10	194.883	67.183	8.839	1.397	272.302	77.419	**28,43 %**
11 a 30	247.201	89.719	15.640	1.740	354.300	107.099	**30,22 %**
31 a 50	78.912	29.081	6.027	579	114.599	35.687	**31,14 %**
51 a 100	74.781	27.688	6.090	700	109.259	34.478	**31,55 %**
101 a 150	31.325	11.621	2.602	308	45.856	14.531	**31,68 %**
151 a 200	17.108	6.437	1.477	193	25.215	8.107	**32,51 %**
201 a 300	20.768	7.763	1.819	305	30.655	9.887	**32,25 %**
301 a 500	19.653	7.537	1.915	324	29.429	9.776	**33,21 %**
501 a 1.000	15.289	5.744	1.596	245	22.874	7.585	**33,15 %**
Mais de 1.000	14.664	5.260	1.739	254	21.917	7.253	**33,09 %**
TOTAL	1.129.557	381.375	62.742	12.421	1.586.095	456.538	**28,78 %**
%	71,21 %	24,04 %	3,95	0,78		**29 %**	

(Fonte: SFIT, elaboração FILGUEIRAS (2012, p. 182)

Os dados revelam que, qualquer que seja a faixa da empresa, o número de irregularidades é constante, girando em torno de 26 % a 33 %, numa média de 29%.

Em síntese, pelas duas tabelas analisadas, claramente há um modo de proceder das empresas brasileiras de descumprimento da norma legal trabalhista de aproximadamente 30%, independentemente do setor econômico ou do porte da empresa. Como expõe FILGUEIRAS (2012, p. 183), "(...) *os dados do Grupo de Controle também indicam que a pandemia de desrespeito ao direito do trabalho, nas últimas duas décadas, independe de setor e porte do empregador ou empresa"*.

E complementa o autor (2012, p. 183):

> "(...) mesmo com ações superficiais, são flagradas muitas infrações. Somem-se a isso as várias orientações passadas às empresas pela fiscalização, seguidas de reincidência nas infrações, o que demonstram que a evasão legal também não ocorre por falta de conhecimento das normas. Além disso, de todo modo, a ignorância não seria explicação plausível para a maioria das infrações constatadas, pois as principais regras trabalhistas datam de décadas e são amplamente notórias na sociedade. Não bastasse isso, todas as regras de proteção ao trabalho são documentos públicos e basta que o empregador tenha interesse para consultá-los em caso de dúvidas.

Esse modo também é revelado quando se analisa o mais elementar dos direitos trabalhistas: o reconhecimento do vínculo através da assinatura da carteira de trabalho e

previdência social (CTPS).

Vejamos os dados na Tabela 4 a seguir:

Tabela 4 – Percentagem de trabalhadores encontrados sem carteira assinada, em milhares: Brasil (PNAD)*

Ano	Empregados sem carteira (em milhões)	Empregados com carteira (em milhões)	Porcentagem de Empregados sem carteira
2003	14,3	23,9	37 %
2004	15,1	25,5	37 %
2005	15,2	26,9	36 %
2006	15,5	28,2	35 %
2007	15,5	29,7	34 %
2008	15,8	31,8	33 %

Fonte: PNAD, FILGUEIRAS (2012, p. 150)
* O trabalho doméstico foi excluído do cálculo.

A análise dos dados da PNAD revela que pelo menos 30% dos empregados brasileiros não possuem CTPS assinada. Há, portanto, um modo de proceder incorporado pelos empregadores de descumprimento da norma trabalhista, que se revela não apenas nos direitos sofisticados, mas também em direitos elementares como assinatura da CTPS.

No dizer de FILGUEIRAS (2012, p. 150), que estudou com profundidade o tema,

> "Esse dado é sintomático relativamente à pandemia de desrespeito ao direito do trabalho, já que o registro é historicamente a regra elementar das normas de proteção no Brasil. É interessante o fato de que, a despeito de efetivamente haver incremento absoluto e relativo da formalização dos vínculos nos anos 2000, cresce sistematicamente o número de empregados sem carteira assinada (com exceção de um ano)

Como não esperar um gigantismo da justiça se há um descumprimento generalizado da norma trabalhista?

Assim, uma das consequências do crescimento da demanda judicial e, portanto, do gigantismo da Justiça do Trabalho é a cultura do descumprimento da legislação trabalhista enraizada em todos os setores econômicos, independente do porte da empresa, fenômeno esse que não pode ser desprezado quando se estuda a questão de acesso à ordem jurídica justa para o trabalhador. Com base no que foi apresentado, analisaremos, no próximo tópico, o quantitativo de lesados com a cultura de descumprimento da norma trabalhista.

III. O GIGANTISMO DE TRABALHADORES LESADOS NO BRASIL

A quantificação de trabalhadores lesados no Brasil com o uso das bases estatísticas apresentadas é extremamente importante para a discussão do acesso à justiça para o trabalhador. Isso porque eles são os potenciais clientes da Justiça do Trabalho, especialmente os que tiveram os contratos de trabalho encerrados.

Apoiado nas informações do Sistema SFIT e do PNAD descritas nas tabelas apresentadas no tópico anterior, começaremos com aqueles lesados com o não cumprimento, por parte do empregador, do direito elementar de assinatura da CTPS.

Para demonstrar a dimensão de problema, com elevado número de lesados, excluiremos do cálculo os trabalhadores tidos pela Auditoria Fiscal do Trabalho como "autônomos" ou que trabalham "por conta própria", mesmo sabendo que, em uma investigação mais profunda, muito difícil de se fazer em uma ação fiscal, muitos deles são efetivamente empregados com direitos desrespeitados.

Da mesma forma, excluiremos do cálculo os trabalhadores com direitos desrespeitados mas com vínculo mantido com a empresa, visto que, na atualidade, os potenciais clientes da Justiça do Trabalho são trabalhadores com vínculo encerrado. E, por fim, excluiremos os domésticos por falta de dados estatísticos em relação a esse grupo de trabalhadores.

Em síntese, trabalharemos com os dados do SFIT e PNAD apenas com: a) os trabalhadores dispensados no ano, explicitamente sem CTPS assinada; e b) os trabalhadores dispensados no ano com CTPS assinada mas com algum direito violado[3]. Começaremos com os dados dos trabalhadores explicitamente sem CTPS assinada. Vejamos a tabela abaixo:

Tabela 5. Quantitativo de trabalhadores lesados pela não assinatura da CTPS, em milhões.

ANO	TRABALHADORES EXPLICITAMENTE SEM CTPS (em milhões)	Potenciais reclamantes explicitamente sem CTPS assinada dispensados no ano (em milhões)*
2003	14,3	5,1
2004	15,1	5,4
2005	15,2	5,4
2006	15,5	5,5
2007	15,4	5,4
2008	15,8	5,6
2009	15,3	5,5

Fonte: PNAD, FILGUEIRAS (2012, p. 150). Coluna 3, elaboração própria.

[3] Sobre os potenciais clientes da Justiça do Trabalho. Taxa de rotatividade atual: 64%.

* Foi utilizado o percentual de 36% que é a taxa de rotatividade divulgada pelo Ministério do Trabalho e Emprego através do Anuário Estatístico da RAIS – CAGED de 2009 para o mercado.

Como se observa, no último ano analisado, 2009, temos mais de 15,3 milhões de trabalhadores lesados com a não assinatura de CTPS, sendo que 5,5 milhões são potenciais clientes da Justiça do Trabalho, pois é raro alguém ingressar com ação no curso da relação.

Além desses lesados, existem o segundo grupo da nossa pesquisa, aqueles com CTPS anotada, mas com algum direito violado. Conforme demonstrado no tópico anterior, há um percentual de descumprimento da norma trabalhista pelas empresas de 30%, independente do setor econômico ou do porte da empresa.

Tabela 6. Quantitativo de potenciais trabalhadores com CTPS anotada, dispensados no ano com algum direito violado.

ANO	TRABALHADORES COM CTPS ANOTADA DISPENSADO NO ANO (em milhões – dados RAIS)	POTENCIAIS TRABALHADORES COM CTPS ANOTADA DISPENSADO NO ANO COM DIREITO VIOLADO** (em milhões)
2003	9,1	2,7
2004	9,7	2,9
2005	10,9	3,2
2006	11,6	3,4
2007	12,7	3,8
2008	15,2	4,5
2009	15,1	4,5

Fonte: Anuário RAIS-CAGED, elaboração própria.
** Foi utilizado o percentual de 36% que é a taxa de rotatividade divulgada pelo Ministério do Trabalho e Emprego através do Anuário Estatístico da RAIS – CAGED de 2009 para o mercado.

Como se vê, numa conta bem rasa, no ano de 2009, houve mais de quatro milhões de pessoas com vínculo reconhecido e dispensada no decorrer do ano, com algum direito trabalhista violado. Somados aos 5,5 milhões de trabalhadores sem CTPS assinada e dispensados no decorrer do ano, chega-se ao patamar de 10 milhões de prejudicados com vínculo extinto.

A tabela abaixo mostra a síntese das duas anteriores:

Tabela 7. Quantitativo de trabalhadores dispensados no ano, com CTPS anotada ou explicitamente sem anotação da CTPS (casos visíveis)

Ano	Potenciais reclamantes explicitamente sem CTPS assinada dispensados no ano (em milhões)	Potenciais trabalhadores com vínculo reconhecido pelo empregado e com direito violado dispensado no ano (em milhões)	Total de trabalhadores lesados dispensados no ano

2003	5,1	2,7	7,8
2004	5,4	2,9	8,2
2005	5,4	3,2	8,6
2006	5,5	3,4	9,1
2007	5,4	3,8	9,2
2008	5,6	4,5	10,1
2009	5,5	4,5	10,0

Importante registrar que, embora tenhamos encontrado um número bastante amplo de lesados, na realidade, esse quantitativo é bem maior, pois, na nossa pesquisa, estamos tomando por base apenas os potenciais usuários da Justiça do Trabalho, quais sejam, os dispensados no ano, com vínculo reconhecido (CTPS anotada) e com algum direito violado, e aqueles explicitamente sem anotação da CTPS (casos visíveis de vínculos) dispensados no ano.

Como dito, no propósito de tornar indiscutível a demonstração do gigantismo de lesados, deixamos de fora dos cálculos outros trabalhadores lesados, mas com vínculos ativos, quais sejam: os trabalhadores sem CTPS anotada que permanecem com vínculo ativo, os trabalhadores com vínculo reconhecido pelo empregador (CTPS anotada) também com vínculo ativo no ano, os autônomos, embora saibamos que essa posição de autônomo é bastante questionável em muitos casos, e, por fim, os domésticos.

A seguir mostraremos a tabela com os trabalhadores com algum direito lesado e dispensados no ano, potenciais clientes da Justiça do Trabalho, conforme explicado acima e compararemos com o número de reclamações trabalhista ajuizada para detectar o percentual de trabalhadores que ajuízam ações no ano correspondente.

Vamos a tabela:

Tabela 8. Quantitativo de trabalhadores lesados e dispensados no ano, números de reclamações trabalhistas, percentual de ajuizamento

Ano	Total de trabalhadores lesados dispensados no ano*	Número de reclamações trabalhistas (em milhões)	Porcentual de reclamação trabalhista por lesados
2003	7,8	1,706	22,00 %
2004	8,2	1,596	19,37 %
2005	8,6	1,739	20,22 %
2006	9,1	1,767	19,82 %
2007	9,2	1,824	19,79 %
2008	10,1	1,904	18,82 %
2009	10,0	2,143	21,61 %

* Síntese das tabelas anteriores.
** Fonte: TST, elaboração própria.

Os números indicam que o número de prejudicados com o descumprimento da norma trabalhista é, por uma conta bem por baixo, algo em torno de 10 milhões de trabalhadores. Contudo, apenas um em cada cinco trabalhadores claramente lesados ajuíza reclamação trabalhista.

Isso revela que, diferentemente do que defende parte da doutrina, no caso dos direitos trabalhistas não há demandismo coisa nenhuma. O que há é gigantismo de lesados, um número impressionante mais pouco estudado. Esse gigantismo de lesados é, em parte, responsável pelo gigantismo da Justiça do Trabalho. Repisa-se que o número de lesados é bem maior, conforme já demonstrado nesse estudo.

No tópico a seguir, discorremos sobre uma das causas que resulta no gigantismo de lesados, o número insuficiente de agentes da Auditoria Fiscal no Brasil.

IV. O INSUFICIENTE NÚMERO DE AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO E A OPÇÃO DO ESTADO PELA SOLUÇÃO JUDICIAL DO LITÍGIO DECORRENTE DO DESCUMPRIMENTO DA NORMA TRABALHISTA

O normal, em termo de legislação trabalhista, em qualquer país do mundo civilizado, é o seu cumprimento enquanto o trabalhador esteja com vínculo de emprego ativo. Quer dizer, o importante é que os direitos trabalhistas estejam efetivamente presentes no dia a dia do trabalhador. É esse o sentido do acesso à justiça, a ordem jurídica justa. A exceção são casos de descumprimento desses direitos, o que leva o trabalhador a ajuizar uma reclamação trabalhista para reaver o que não foi pago.

Para que essa lógica de cumprimento da legislação trabalhista durante o vínculo se mantenha, é preciso que o país garanta uma adequada Auditoria Fiscal do Trabalho. São eles os agentes do Estado responsáveis pela fiscalização *in loco* e pela imposição de multas administrativas aos descumpridores da lei trabalhista.

A Convenção nº 81 da OIT[4] traz um dispositivo para se aferir o número de Auditores Fiscais do Trabalho adequado em cada País, conforme a seguir:

> Artigo 10 O número de inspetores do trabalho será suficiente para garantir o desempenho efetivo das funções do serviço de inspeção, e será determinado levando

[4] A Convenção 81 da OIT foi ratificada pelo Brasil através do Decreto n. 41.721, de 25/6/57.

> em consideração devidamente: a) a importância das funções que os inspetores em particular tenham que desempenhar: i) o número, natureza, importância e situação dos estabelecimentos sujeitos a inspeção; ii) o número e as categorias de trabalhadores empregados em tais estabelecimentos; iii) o número e complexidade das disposições legais por cuja aplicação deva zelar-se; b) os meios materiais postos à disposição dos inspetores; e c) as condições práticas em que deverão realizar-se as visitas de inspeção para que sejam eficazes

O Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho – OIT, objetivando traçar parâmetros para colocar em prática a Convenção nº 81 da OIT, recomenda que os Estados-membros adotem uma proporção de um inspetor do trabalho para cada dez mil empregados no caso dos países industrializados ou para cada 15 mil trabalhadores, nos casos dos países que estão se industrializando rapidamente[5]. O Brasil, entre as 10 economias maiores do mundo, atualmente, mantém uma proporção de um auditor para cada grupo de 32.600 de trabalhadores ocupados. Deveria manter um Auditor Fiscal do Trabalho para cada grupo de dez mil empregados.

O número reduzido de auditores fiscais do trabalho, fora dos parâmetros da OIT, traz repercussões no aumento crescente de processos judiciais trabalhistas, gerando retardamento e sendo também causa do agigantando a Justiça do Trabalho[6].

Sem fiscalização suficiente, o descumprimento da norma trabalhista é generalizado, restando ao trabalhador, ou pelo menos 20% deles como demonstrado, recorrer ao Poder Judiciário. Da mesma forma, há impacto na atuação do Ministério Público do Trabalho, que se ocupa com esse descumprimento generalizado da norma, embora tenha sido criado na Constituição como ramo do Ministério Público da União que deveria se ocupar com a promoção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Para demonstrar o tamanho do problema, apresentamos a tabela abaixo demonstrando um comparativo, ano a ano, entre o número de auditores fiscais, juízes e procuradores do trabalho:

Tabela 9 – Tabela do número de Auditores Fiscais e Juízes

Ano BRASIL	Auditores Fiscais	Juízes
1995	3089	2065
2000	3131	2372

[5] "A este respecto, los servicios técnicos competentes de la OIT consideran que el número de inspectores, em relación con el empleo total debería tender hacia las siguientes cifras: 1 por 10.000 en los países industrializados con economía de mercado; 1 por 15.000 en los países con industrialización rápida; 1 por 20.000 en los países com economías en transición, y 1 por 40.000 en los países menos adelantados". Em "Informe III (Parte 1B) Estudio general relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)..." 95.ª reunión, OIT, 2006

[6] A propósito, o cumprimento da Convenção 81 da OIT é objeto da ação civil pública ACP-0000849-74.2014.5.20.0009, ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho em face da União, tendo a Justiça do Trabalho se declarado a incompetência para apreciação da matéria.

2005	2935	2723
2010	3061	3226
2012	2875	3336

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, Tribunal Superior do Trabalho.

Analisando os dados sobre o número de auditores fiscais e juízes do trabalho, observa-se que, de certa forma, ao prever um número de Juízes maior que o de Auditores Fiscais do Trabalho, o Estado fez opção pela solução dos conflitos trabalhistas via Judiciário, que, sem dúvida, é muito mais custoso para a sociedade.

Não se quer dizer que o número de Juízes seja adequado. O que estar se defendendo aqui é que o número reduzido de auditores fiscais tem impacto relevante no elevado número de ações trabalhistas, vez que, sem autoridades fiscalizadoras, o descumprimento da norma é incentivado, restando ao trabalhador o ajuizamento de ação trabalhista.

Mas não é só o número de auditores que precisa aumentar. É necessário também, para que o trabalhador tenha verdadeiro acesso à justiça, a mudança de postura dos auditores no sentido de que sejam menos tolerantes ao descumprimento da norma, como veremos no próximo tópico.

V. A CULTURA DA TOLERÂNCIA AO DESCUMPRIMENTO DA NORMA TRABALHISTA

Há uma estreita relação entre o descumprimento da norma trabalhista e a conduta dos agentes públicos responsáveis pela punição. Essa questão foi analisada com profundidade por FILGUEIRAS (2012) que, com base em dados extraídos do Sistema SFIT do Ministério do Trabalho e Emprego, afirma que "*(...) reinou um padrão de conciliação com as infrações na fiscalização do trabalho e que, a rigor, ele ainda é subestimado pelo formato de organização das informações no SFIT*" (p. 229).

Os principais dados apresentados relativos são aqueles relativos ao comparativo entre o número de infrações detectadas pela fiscalização do trabalho, o número de empresa fiscalizadas e o quantitativo de autos de infração lavrados. Importante relebrar que o Sistema SFIT é alimentado pelos próprios auditores fiscais do trabalho com dados obtidos nas ações fiscais realizadas. Vejamos os dados:

Tabela 10 – Número de infrações detectadas pela fiscalização, autos lavrados, empresas fiscalizadas, interdições realizadas, saúde e segurança do trabalho, Brasil, 2003-2008

Ano	Empresas fiscalizadas	Infrações constatadas	Empresas autuadas	Autos lavrados	Autuação / infração (%)	Interdições e embargos
2003	129686	759 mil		21585	**2,8**	3261
2004	136881	868 mil	9608	20403	**2,3**	3635
2005	166126	975 mil		20538	**2,1**	3743
2006	162058	865 mil	10691	24759	**2,9**	3857
2007	157376	978 mil	12928	31467	**3,2**	4139
2008	145815	935 mil	15436	40911	**4,3**	4488

Fonte: SFIT, site do Ministério do Trabalho, FILGUEIRAS (2012, p. 224).

A tabela demonstra que, de cada cem irregularidades encontradas, em qualquer ano que seja, apenas algo em torno de 4% são punidas com auto de infração pelos Auditores Fiscais do Trabalho. Ou seja, a resposta do Estado brasileiro é muito baixa em relação ao descumprimento da norma trabalhista, o que, de certa forma, é um incentivo à perpetuação dessa prática. Ademais, esses 4% não quer dizer que as empresas sejam efetivamente punidas, vez que muitas dessas multas serão anuladas pela Justiça do Trabalho.

A mesma tolerância dos agentes de vigilância do trabalho com o descumprimento da norma trabalhista, FILGUEIRAS (2012, p. 253) sustenta ser encontrada na atuação do Ministério Público do Trabalho, com base na análise de 517 termos de ajuste de conduta, obtidos a partir de coleta aleatória desses documentos disponibilizados nos sites das Procuradorias Regionais do Trabalho e Procuradoria Geral do Trabalho.

Da totalidade dos 517 termos de ajuste de condutas pesquisados, apenas em 13 houve pagamento prévio de indenização por dano moral coletivo. Nos demais, houve celebração de termo de ajuste de conduta sem multa alguma. Isso revela a ausência de punição para as empresas que não cumprem a norma trabalhista.

A tolerância dos agentes de vigilância do trabalho do Estado ao descumprimento da norma é um fator relevante que repercute negativamente no acesso à justiça para o trabalhador. Isso alimenta o círculo vicioso: tolerância dos agentes, descumprimento das normas da trabalhista, gigantismo de lesados, gigantismo da Justiça do Trabalho. Essa tolerância também é demonstrada pelo Poder Judiciário, como veremos no próximo tópico.

VI. O PODER JUDICIÁRIO TRABALHISTA E A CONCILIAÇÃO TRABALHISTA

O emprego da conciliação e mediação trabalhista vem sendo incentivado em diversas searas, inclusive pelo Poder Judiciário, a exemplo da resolução 125 do Conselho Nacional de Justiça.

O Ministro Cezar Peluso, em entrevista ao Consultor Jurídico, à época presidente do STF, afirmou que:

> "A litigiosidade é um vício que prende a mentalidade tanto da sociedade quanto dos magistrados. Até a economia foi entorpecida, uma vez que muitos estudantes de Direito veem no litígio uma forma de ganhar dinheiro, movimentando uma verdadeira fábrica de advogados. A única cura para a dependência é a adoção de métodos alternativos de solução de conflitos. Sim, o acordo pacífico sem solução judicial corta o mal pela raiz, porque não resolve a demanda, mas também desestimula novos conflitos".[7]

Como pudemos ver no tópico anterior, ao tolerar o descumprimento da norma, os agentes do Estado responsáveis pelo fiscalização e aplicação de penalidades, já são de certa forma conciliadores.

A Justiça do Trabalho segue o mesmo padrão conciliador, sendo, de certa forma, vazio o discurso da necessidade de maior conciliação na seara trabalhista.

Começaremos com a tabela a seguir, com o resultado das decisões proferidas pela Justiça do Trabalho nos anos de 1999 a 2008:

Tabela 11 – Resultado das decisões proferidas Brasil - 2003-2008, em %

Ano	Conciliações	Procedentes	Em parte	Improcedentes	Desistência	Outras
2003	44,2	3,0	21,9	6,9	22,0	2,0
2004	44,1	2,8	22,2	7,0	21,4	2,5
2005	44,2	3,0	23,7	6,9	20,6	1,6
2006	43,8	3,3	23,0	7,1	20,9	1,9
2007	44,0	3,3	23,8	7,1	20,2	1,6
2008	44,1	3,5	23,8	7,1	19,7	1,8

FONTE: TST, FILGUEIRAS (2012, p. 270)

Os dados revelam que, em média, de cada 20 reclamações trabalhista, aproximadamente 9 resultam em conciliação, 4 em desistência, 5 condenações e 2 improcedências ou extinção sem resolução de mérito, independentemente do ano.

Como se pode observar, a conciliação já é elevadamente praticada na Justiça do

[7] Www.conjur.com.br/2010-ago-11/entrevista-cezar-peluso-presidente-supremo-tribunal-federal

Trabalho. Certamente, há conciliação porque o trabalhador, já desempregado, sem recursos, terá que se sujeitar às ofertas do empregador. A desigualdade entre as partes fere até o sentido da conciliação. Há, contudo, aqueles que entendem a conciliação trabalhista vantajosa. Em seu estudo, FILGUEIRAS (2012, p. 331) demonstrou o inverso. A tabela confirma essa afirmativa. Vejamos:

Tabela 12 – Valores pagos aos reclamantes

Ano	Execução	Acordo
2003	3.578.142.399	1.460.667.249
2004	4.152.973.677	1.768.254.553
2005	5.261.574.621	1.924.721.821
2006	6.240.082.202	1.975.007.704
2007	7.437.369.759	2.456.221.466
2008	6.848.981.960	3.157.915.396

FONTE: TST, FILGUEIRAS (2012, p. 331)

Embora os acordos representem cerca de 44 % dos processos e as condenações apenas 27% (procedentes ou procedentes em parte), os valores pagos com as condenações são cerca de 2,5 maiores que os pagos com os acordos.

Sobre esse fenômeno, FILGUEIRAS (2012, p. 331-332) sintetiza:

> Destarte, conciliação, na JT, em regra e globalmente, significou inobservância de direitos trabalhistas nas últimas décadas. Nada mais previsível, já que, ao contrário da sentença seguida de execução, na qual o Estado impõe ao empregador os direitos que aquele considera devidos, na conciliação, o Estado flexibiliza sua atuação, pois, necessariamente, precisa da aquiescência do empregador sobre a efetivação das normas. Assim, a conciliação, confirmando sua natureza flexibilizadora, engendra como regra o embate direto entre as partes e, ao contrário da hipótese corrente na JT de que o juiz conduziria o processo para efetivar a lei mesmo no âmbito dos acordos, é o confronto de poderes entre capital e trabalho que efetivamente produz o resultado desses acertos formais, como os dados apresentados provam inequivocamente.

Como se observa, os dados revelam que a conciliação já é bastante praticada pela Justiça do Trabalho, sendo que o discurso de mais conciliação pouco sustentável, principalmente porque não avalia as verdadeiras causas do demandismo judicial trabalhista: a cultura do descumprimento da norma trabalhista, o elevado números de lesados, o insuficiente número de agentes de fiscalização do Estado e a tolerância por parte dos agentes ao descumprimento da norma.

Não há dúvida, porém que, se for para conciliar, é melhor que seja na presença do juiz do trabalho, pois é muito mais seguro para o trabalhador que as outras formas, como às

comissões de conciliação prévia, facilmente manipuláveis pelo poder do capital.

VII. A LUCRATIVIDADE COM O DESCUMPRIMENTO DA NORMA

A doutrina é unânime sobre o quando é dispendioso para o Estado manter a Justiça do Trabalho. Entretanto, não faz excursões sobre o quanto é lucrativo o descumprimento da norma trabalhista.

Com a combinação das diversas tabelas apresentadas, demonstraremos que o descumprimento da norma trabalhista gera uma lucratividade para os seus praticantes. Vejamos através de um exemplo com a utilização das tabelas de dados apresentadas ao longo do texto, utilizando-se as probabilidades matemáticas.

Consideremos que uma certa empresa cause prejuízo de cerca de R$ 140,00 reais mensais a cada um dos seus 200 trabalhadores ao não pagar corretamente as verbas trabalhistas durante três anos.

Qual o lucro que uma determinada empresa que praticar conduta desse tipo com o descumprimento da norma? Qual o valor que os trabalhadores conseguirão recuperar na Justiça do Trabalho? Quanto perderão? Quanto de recursos o Estado terá que arcar para solucionar os conflitos trabalhistas decorrentes da questão?

Vamos buscar resposta a essas perguntas baseando-se nas informações mencionadas nos dados constantes nos itens acima, com a elaboração da seguinte tabela:

Tabela 13 – Tabela de cálculo do lucro de um determinado empregador com o descumprimento da norma trabalhista

Valor não pago a cada trabalhador durante três anos:	12 x 3 x R$ 140,00 = **R$ 5.040,00**
Valor não pago a todos os 200 trabalhadores nos três anos	R$ 5.040,00 x 200 = **R$ 1.008.000,00**
Quantidade de trabalhadores que buscarão seus direitos na Justiça do Trabalho (20% dos trabalhadores lesados, como demonstrado na Tabela 8)	40
Quantidade de trabalhadores que desistirão da ação (20% dos que ingressam na Justiça do Trabalho, conforme Tabela 11)	8
Quantidade de trabalhadores que farão conciliação (cerca de 44% dos que ingressão na Justiça do Trabalho, conforme Tabela 11)	18
Provável valor dos acordos (com base nas informações da Tabela 12)*	18 x R$ 2.520,00 = **R$ 45.360,00**
Quantidade de trabalhadores que terão seus processos julgados totalmente procedentes ou procedentes em parte (cerca de 27% dos que ingressam na Justiça do Trabalho, conforme Tabela 11)	11
Provável valor das condenações procedentes ou procedentes em parte**	11 x R$ 5.040,00 = **R$ 55.440,00**
Quantidade de trabalhadores cujas ações terão outros desfechos	4

(improcedência/extinção)	
Valor dos honorários advocatícios pagos pelo trabalhador	20 % (R$ 45.360,00 + R$ 55.440,00) = **R$ 20.160,00**
Valor que efetivamente vai para o trabalhador	R$ 45.360,00 + R$ 50.400,00 – R$ 19.152,00 = **R$ 80.640,00**
Valor do custo para o Estado solucionar as lides trabalhistas***	**R$ 63.500,00**
Probabilidade de a empresa sofrer punição (demonstrado na Tabela 9).	**4%**

* Embora, como demonstrado, um processo em acordo resulta em um valor de 2,5 vezes menor que o de uma condenação, para efeito de cálculo foi adotado o valor de um acordo como metade do valor de uma condenação.
** Para efeito desse cálculo, com objetivo de demonstrar o quanto é lucrativo descumprir a lei, foi adotado o valor como se todas as ações fossem julgadas procedentes.
*** Os Relatórios do CNJ demonstram que o Estado gasta para solucionar os conflitos trabalhista um valor equivalente 63% daquele recuperado para o trabalhador.

Para melhor visualização, colocaremos as principais informações num quadro resumo, a seguir:

Tabela 14 – Quadro resumo do cálculo do lucro da empresa num determinado exemplo com o descumprimento da norma trabalhista

Valor do prejuízo causado aos trabalhadores nos 3 anos:	**R$ 1.008.000,00**
Valor recuperado pelos trabalhadores em reclamações trabalhistas	**R$ 80.640,00**
Valor devido à advocacia trabalhista	**R$ 20.160,00**
Valor gasto pelo Estado para solução de conflito	**R$ 63.500,00**
Lucro da empresa pelo descumprimento da norma	**R$ 907.000,00**
Probabilidade de a empresa ser punida por descumprir a legislação	**4%**

Em síntese, os dados revelam que o descumprimento da norma trabalhista é altamente lucrativo. Ou seja, de cada R$ 1.000,00 reais que as empresas deixam de pagar aos trabalhadores, R$ 900,00 ficará como lucro para a empresa decorrente do descumprimento da norma trabalhista; R$ 800,00 retornará aos trabalhadores através das reclamações trabalhistas e R$ 200,00 irá para remunerar a rede de Advogados trabalhistas. Para resolver as questões, o Estado terá que desembolsar o valor de R$ 630,00 para manter a Justiça do Trabalho.

A lucratividade do empregador com o descumprimento da norma trabalhista é algo em torno de 90%.

Diante de tudo isso, pergunta-se: vale ou não vale a pena descumprir a norma trabalhista?

Claro que sim! E valerá muito mais porque a chance (probabilidade) de sofrer uma punição com a lavratura de auto de infração é de apenas 4%, sem falar que parte desses autos podem ser anulados pela Justiça do Trabalho por questões meramente formais, como a

lavratura na sede do Ministério do Trabalho e não no estabelecimento da empresa.

Portanto, restou plenamente demonstrado que o descumprimento da norma trabalhista é lucrativo, sendo outro fenômeno pouco estudado pelos teóricos do acesso à justiça.

VIII – MEDIDAS PARA A EFETIVAÇÃO DO ACESSO À JUSTIÇA

O acesso à justiça é efetivado com a adoção de várias medidas combinadas. A primeira delas é a educação e qualificação, tanto do empregador quanto do trabalhador. Com mais educação e informação, o empregador poderá tomar mais consciência das mazelas do descumprimento da norma trabalhista e, portanto, respeitar a norma.

Por sua vez, o trabalhador que recebe mais educação e qualificação saberá melhor se defender contra violações ainda no curso da relação do trabalho, articulando em grupo, inclusive através dos sindicatos e com denúncias em órgãos públicos.

Além disso, o trabalhador com qualificação adequada para as exigências atuais do mercado de trabalho são os mais respeitados pelo próprio sistema capitalista. Isso porque aumenta a produtividade e o lucro, o que repercute nos salários.

O nível educacional do trabalhador brasileiro tem aumentado nos últimos anos, contudo ainda é bem inferior aos dos países do centro do capitalismo. É um dos motivos pelo qual os trabalhadores desses países são valorizados[8].

Em síntese, trabalhadores com maior nível de educação e qualificação serão protegidos pelo próprio sistema capitalista, como ocorre no seu centro, tendo seus direitos respeitados no curso da relação de trabalho, diminuindo o número de processos trabalhistas.

Outra medida é a estruturação da fiscalização do trabalho no Brasil, com número de auditores suficientes, obedecendo os parâmetros da Convenção nº 81 da Organização Internacional do Trabalho – OIT. Isso faz com que muitas das violações trabalhistas sejam resolvidas ainda durante a relação de trabalho, reduzindo os números de ações trabalhistas futuramente.

Mas não é só! Os auditores do trabalho precisam ser mais combativos para inibir

[8] SOUZA (2009) estudou a importância da aquisição do conhecimento útil para a reprodução do capitalisto e do Estado, guardando estreita relação com o reconhecimento social. Nas palavras de SOUZA (2009, p. 119-120): “Como Estado e mercado necessitam de 'conhecimento útil' para se reproduzir — manejo de máquinas complexas, produção de inovações produtivas, conhecimento das leis e regras estatais para o controle do fisco ou da aplicação da leis do Estado etc. —, apenas os indivíduos, ou melhor, as classes sociais que têm acesso e possibilidade de 'incorporar' esse conhecimento útil é que efetivamente possuem alguma chance de acesso a todos os bens materiais e ideias monopolizados por Estado e mercado. Não só renda e salário, mas também, e principalmente, o prestígio e o reconhecimento social vinculado a essas expressões econômicas”.

futuras violações aos direitos dos trabalhadores. Como vimos, a probabilidade de punição das empresas fiscalizadas hoje em dia é de apenas 4% é um convite para continuar com as infrações. Deve haver maior punição dos infratores.

Outra situação que pode ser feita é o estudo dos demandantes habituais. Deve haver uma articulação entre a Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho para identificação dos demandantes habituais. Isso está bem mais fácil hoje em dia por conta do processo judicial eletrônico.

Identificados os demandantes, o Ministério Público do Trabalho poderá tratar os conflitos de maneira coletiva, ao invés do tratamento atomizado das ações individuais.

A maioria dos conflitos trabalhistas possuem natureza coletiva, típicas de sociedades de massas, com relações que envolvem um grande número de pessoas. Contudo, processualmente, a maior parte dessas demandas é fragmentada em várias demandas menores, idênticas, causando o gigantismo da Justiça do Trabalho, contribuindo para o seu elevado custo e para o "fordismo" judicial.

O direito processual do trabalho moderno tem mecanismo para a solução desses conflitos. Trata-se da açaõ civil pública, criado em nosso país através da Lei nº 7.347/85 e reforçada pelo Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078/90).

Sobre a importância do uso da ação civil pública, transcrevem-se as palavras do mestre DINAMARCO (2001, p. 43-44):

> Curiosamente, ao mesmo tempo em que amplia o número de jurisdicionados, o tratamento coletivo dos litígios individuais tem também o grande mérito de contribuir para o desafogamento do Poder Judiciário, trazendo um benefício indireto a toda a sociedade, na medida em que um único processo resolve problemas tradicionalmente diluídos em milhares deles. Conseqüentemente, contribui para a diminuição da morosidade geral da prestação jurisdicional.

O professor ressalta ainda que a ação civil pública contribui para enfrentar o problema da litigiosidade contida, o que beneficia trabalhadores que normalmente não ingressariam na Justiça do Trabalho, promovendo, desse modo, verdadeiro acesso à justiça.

A ação civil pública e o inquérito civil são os principais instrumentos de atuação do Ministério Público do Trabalho. Na ação civil pública para promoção do acesso à justiça, o Ministério Público pode pleitear pedidos de tutela inibitória[9], principalmente na obrigação de

[9] Sobre o tema, são precisas as palavras Luiz Guilherme Marinoni (1998, p. 28-29), para quem a tutela inibitória "(...) é caracterizada por ser voltada para o futuro, independentemente de estar sendo dirigida a impedir a prática, a continuação ou a repetição do ilícito. Note-se, com efeito, que a inibitória, ainda que empenhada apenas em fazer cessar ou ilícito ou impedir a sua repetição, não perde a sua natureza preventiva,

fazer consistente no cumprimento do ordenamento jurídico, e com obrigação de reparar o dano através de pagamento de indenização por dano moral coletivo[10].

O Ministério Público do Trabalho é um dos pioneiros no mundo na proteção dos interesses extrapatrimoniais coletivo. Basicamente, a ideia dessa proteção surgiu da combinação de dois movimentos: a evolução da proteção do ser humano da esfera patrimonial para a moral (movimento de proteção dos direitos da personalidade); e a evolução da proteção da esfera individual para a coletiva (movimento da coletivização dos direitos).

A doutrina aponta como base constitucional da indenização por dano moral coletivo o princípio da reparação integral do dano de qualquer ordem (art. 5º, V e X, CF); a previsão de direitos metaindividuais (art. 6º, 7º, 194, 196, 205, 215, 220, 225 e 227); a previsão de instrumentos de proteção desses direitos metaindividuais (art. 5º, LXX e LXXIII e art. 129, III) e a previsão da ação civil pública para defesa de qualquer interesse difuso ou coletivo inclusive, pois, os valores extrapatrimoniais[11].

O Ministério Público do Trabalho pode pleitear também indenizações suplementar por *dumping* social. Como ensina SOUTO MAIOR (2014, p. 71),

> As agressões ao Direito do Trabalho acabam atingindo uma grande quantidade de pessoas. Destas agressões, o empregador muitas vezes se vale para obter vantagem na concorrência econômica com relação a vários outros empregadores. Isto implica, portanto, dano a outros empregadores não identificados que, inadvertidamente, cumprem a legislação trabalhista, ou que, de certo modo, se vêem forçados a agir da mesma forma. O resultado disso é a precarização completa das relações sociais, que se baseiam na lógica do capitalismo de produção.

E complementa o autor: é "[...] justamente esta prática negativa que se traduz como '*dumpung social*', porque prejudica toda a sociedade" (SOUTO MAIOR, 2014, p. 74)

Como demonstrado no tópico anterior, o descumprimento da norma trabalhista é altamente lucrativo, algo em torno de 90% de retorno, resultando em uma concorrência desleal em relação ao empregador que cumpre as leis trabalhistas. Isso se agrava porque a chance de punição pela auditoria fiscal é de apenas 4%. Essa concorrência desleal deve ser inibida também através de pedidos em ações coletivas por indenização suplementar por

pois não tem por fim reintegrar ou reparar o direito violado" .

[10] Segundo Bittar Filho (1994, p. 55), "(…) dano moral coletivo é a injusta lesão da esfera moral de uma dada comunidade, ou seja, é a violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos. Quando se fala em dano moral coletivo, está-se fazendo menção ao fato de que o patrimônio valorativo de uma certa comunidade (maior ou menor), idealmente considerado, foi agredido de maneira absolutamente injustificável do ponto de vista jurídico: quer isso dizer, em última instância, que se feriu a própria cultura, em seu aspecto imaterial". Na lição de Xisto Tiago de Medeiros Neto (2004, p. 61): "Os interesses extrapatrimoniais coletivos, em última análise, refletem a projeção de valores comuns – compartilhados e reconhecidos juridicamente (...) determinadas coletividades comungam de interesses ideais, cuja tradução se concretiza em valores afetos à dignidade edificada e compartilhada no seu âmbito, por todos os integrantes".

[11] Nesse sentido, Xisto Tiago de Medeiros Neto (2004).

dumping social. Inclusive, tal questão foi aprovada na primeira Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, em 23/11/2007, conforme Súmula 4[12].

Por fim, pode-se fazer mais uso das mediações coletivas em que os conflitos são tratados de maneira macro e a negociação ocorre com os sindicatos obreiros e patronais.

A mediação ocorre quando um terceiro coordena a negociação, sem ter autoridade para impor uma decisão. A construção da solução na mediação resulta do consenso entre as partes envolvidas, que devem guardar certa paridade.

Sobre a possibilidade de mediação ampla em conflitos envolvendo direitos de natureza indisponíveis, SILVA (2013, p. 171) ressaltou a sua impossibilidade em razão de limitação imposta por nosso ordenamento jurídico, no caso art. 840 do Código Civil.

No âmbito trabalhista, marcado por muitos direitos indisponíveis, a mediação é mais restrita, mas pode ser utilizada para solucionar conflitos coletivos que envolvam diversos trabalhadores e empregadores, de modo a disciplinar condições de trabalho, em suma, acordos e convenções coletivas de trabalho.

As vantagens da utilização da mediação é a construção de uma decisão participativa, pelos envolvidos, proporcionando ganhos para os dois lados, além de excluir tais lides do Poder Judiciário. Um acordo ou convenção resultado de conciliação é mais fácil de ser cumprido pelas partes em relação às sentenças normativas resultantes de dissídios, o que repercutirá nas ações individuais. Portanto, as mediações coletivas através do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério Público do Trabalho deveriam ser incentivadas.

CONCLUSÃO

Da análise do texto, conclui-se que a discussão na doutrina brasileira a respeito do acesso à justiça para o trabalhador necessita de aprofundamento, pois, aspectos importantes comumente são deixados de fora do debate.

Um desses aspectos é a cultura do descumprimento da norma trabalhista que, como demonstrado, é persistente no tempo e atinge todos os segmentos econômicos,

[12] A Súmula 4 da Primeira Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho assim dispõe: "DUMPING SOCIAL. DANO À SOCIEDADE. INDENIZAÇÃO SUPLEMENTAR. As agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas geram um dano à sociedade, pois com tal prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência. A prática, portanto, reflete o conhecido "dumping social", motivando a necessária reação do Judiciário trabalhista para corrigi-la. O dano à sociedade configura ato ilícito, por exercício abusivo do direito, já que extrapola limites econômicos e sociais, nos exatos termos dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil. Encontrase no art. 404, parágrafo único do Código Civil, o fundamento de ordem positiva para impingir ao agressor contumaz uma indenização suplementar, como, aliás, já previam os artigos 652, "d", e 832, § 1º, da CLT"

independentemente do porte da empresa, sendo algo em torno de 30%.

Ademais, verificou-se que tal cultura do descumprimento atinge um grande número de trabalhadores, sendo elevado, portanto, o quantitativo de lesados, aproximadamente 10 milhões de pessoas por ano com vínculo encerrado e com violações em seus direitos, sendo outra causa do gigantismo da Justiça do Trabalho.

Na verdade, demonstrou-se que o tamanho da Justiça do Trabalho ainda é pequeno em razão do número de prejudicados anuais, sendo que há uma litigiosidade contida, pois apenas 20 % desses trabalhadores efetivamente ajuízam reclamação trabalhista, isso considerando apenas os que tiveram o vínculo trabalhista extinto no ano.

O artigo contribuiu ainda com a constatação de que o número de auditores fiscais do trabalho é insuficiente e que o Brasil não cumpre a Convenção nº 81 da OIT, havendo a necessidade de aumentar a quantidade em pelo menos três vezes. Com o vazio do Poder Executivo, sem o devido aparelhamento da Fiscalização do Trabalho, é natural que muitos dos problemas desaguem no Poder Judiciário.

Foi enfatizado que o acesso à ordem jurídica justa pelo trabalhador é dificultado pela cultura de tolerância ao descumprimento da norma trabalhista, principalmente porque em apenas 4% das irregularidades o Estado busca a tentativa de punição.

Ademais, quanto a pregação da doutrina de maior incentivo à conciliação, foi enfatizado, através de dados estatísticos, que o sistema de solução de lides trabalhista já é bastante conciliador.

Através dos dados estatísticos, demonstrou-se que o descumprimento da norma trabalhista é lucrativo no capitalismo periférico, gerando um lucro de 90% para aqueles que tentarem. A outra face da moeda é que são elevados os custos para o Estado e os prejuízos para os trabalhadores.

Em síntese, evidencia-se que o discurso de cultura demandista e de gigantismo da justiça merece aprofundamentos, no sentido de incluir na discussão algumas das verdadeiras causas que dificultam o acesso à justiça para o trabalhador[13]: a cultura do desrespeito da norma trabalhista, o gigantismo de lesados, a fiscalização insuficiente fazendo com que os problemas acabem na Justiça do Trabalho, a tolerância ao descumprimento da norma pelos agentes do Estado e a lucratividade obtida pelas empresas com o descumprimento da norma.

Por fim, foram apresentadas soluções para concretização de concretização de acesso

[13] Outras causas como a proteção do trabalhador pela educação e qualificação, a ausência de atuação da Defensoria Pública na Justiça do Trabalho e a pulverização de demandas ante ao uso ainda insuficiente de ações coletivas, em razão da profundidade e da limitação da extensão, estão sendo abordadas em outro artigo específico.

à justiça para o trabalhador, especialmente em maior acesso à educação e à qualificação fazendo com que fiquem mais valorizados pelo capitalismo, restruturação da Auditoria Fiscal do Trabalho, maior punição aos infratores da legislação trabalhista pelos agentes do Estado; tratamento coletivo dos conflitos e incentivos a mediação coletiva.

Com tais medidas, o direito fundamental ao acesso à ordem jurídica justa pelo trabalhador será verdadeiramente concretizado.

REFERÊNCIAS

ALVES, Wilson de Souza. **Acesso à Justiça: conceito, problemas e busca da sua superação**. Evocati revista n. 42, Aracaju, jun. 2009. Disponível em <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/acesso-à-justiça-conceito-problemas-e-busca-da-sua-superação>. Acesso em 24/02/2015.

ANDRADE, Layanna Maria Santiago. Novos desafios do acesso à justiça. In: PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. **Constituição e processo**. Aracaju: Evocati, 2014.

BITTAR, Carlos Alberto**.** Do dano moral coletivo no atual contexto jurídico brasileiro. **Revista Direito do Consumidor**, n. 12, out./dez.1994.

BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico.** Trad: TOMAZ, Fernando. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012

BRASIL. **Indicadores de Regulação do Emprego no Brasil**. Disponível em <http://indicadoresderegulacaodoemprego.blogspot.com.br/>. Acesso em 02/02/2015.

BRASIL. TST. **Valores pagos aos reclamante pela Justiça do Trabalho**. Disponível em <http://www.tst.jus.br/jt-valores-pagos>. Acesso em 25/02/2015.

BRASIL. MTE. **Ministro abre seminário sobre rotatividade no mercado de trabalho**. Disponível em <http://portal.mte.gov.br/imprensa/ministro-abre-i-seminario-sobre-rotatividade-no-mercado-de-trabalho.htm>. Acesso em 25/02/2015.

BRASIL. DIEESE. **Rotatividade e políticas públicas para o mercado de trabalho**. Disponível em <http://www.dieese.org.br/livro/2014/livroRotatividade.pdf> Acesso em 25/02/2015.

BRASIL. CNJ. **Justiça em números.** Disponível em <http://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/pj-justica-em-numeros/relatorios>. Acesso em 25/02/2015.

CALHAO. Antônio Ernani Pedroso. **Justiça célere e eficiente**. Uma questão de governança judicial. São Paulo: LTr, 2010.

CAPELETTI, Mauro. GARTH, Bryant. **Acesso a justiça**. Porto Alegre: Fabris, 1988.

CARNELUTTI, Francesco. **Como se faz um processo**. Tradução de Hiltomar Martins Oliveira. Belo Horizonte: Lider cultura jurídica, 2004.

_____. **O processo no direito comparado**. Tradução de Hiltomar Martins Oliveira. Belo Horizonte: Lider cultura jurídica, 2004.

CORDEIRO, Juliana Vignoli (e outro Coord.). **O Processo como instrumento de realização dos direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2007.

DINAMARCO, Pedro da Silva. **Ação civil pública**. São Paulo: Saraiva, 2001.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Estado e direito do trabalho no Brasil: regulação do emprego entre 1988 e 2088.** Salvador, 2012.

FONSECA, Bruno Gomes Borges da. **Compromisso de ajustamento de conduta.** São Paulo: LTr, 2013.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. **Acesso a Justiça**. São Paulo: RT, 2011.

MARINONI, Luiz Guilherme Marinoni. **Teoria geral do processo**. 4ª ed. São Paulo, Editora revistas dos tribunais, 2010.

MEDEITOS NETO, Xisto Tiago de. **Dano moral coletivo**. São Paulo: Editora LTr, 2004.

MELO FILHO, Hugo Calvaltanti (e outros Coords). **O mundo do trabalho: leituras críticas da jurisprudência do TST: em defesa do direito do trabalho.** Vol. I. São Paulo: LTr, 2009.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Informe III (Parte 1B) Estudio general relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81). 95.ª reunión**, OIT, 2006. Disponível em <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-iii-1b.pdf>. Acesso em 25/02/2015.

PASTORE, José. **O acúmulo de ações trabalhistas.** Pulicado em O Correio Braziliense, 27/02/2014. Disponível no sítio trabalhistas. Disponível em <http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_352.htm>. Acesso em 25/02/2015.

_____. **A produtividade da justiça.** Publicado no Estado de São Paulo, 25/02/2015. Disponível em <http://www.josepastore.com.br/artigos/ac/ac_175.htm>. Acesso em 01/03/2015.

PAULA, Jônatas Luiz Moreira de. **Teoria Política do Processo Civil. A objetivação da Justiça Social.**

RIBEIRO JÚNIOR, José Hortêncio (e outros Coords.). **Ação coletiva na visão de juízes e procuradores do trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

SANTOS, Élisson Miessa dos (e outro Coords.). **Estudos aprofundados: ministério público do trabalho**. Ed. JusPodivm. Salvador, 2012.

SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves (Coord.). **Mediação de Conflitos.** São Paulo: Atlas, 2013.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz, MOREIRA, Mendes, SEVERO, Valdete Souto. **Dumping Social nas relações de trabalho.** 2 ed. São Paulo: LTr, 2014.

SOUZA, Jessé. **A ralé brasileira: quem é e como vive.** UFMG, 2009.

_____. **Os batalhadores brasileiros: nova classe média ou nova classe trabalhadora?**. UFMG, 2010.

TUCCI, Rogério Lauria. **Direitos e garantias individuais no proceso penal brasileiro**. São Paulo: RT, 2012.

WARAT, Luis Alberto (coord.). **Surfando na pororoca: ofício de mediador.** Florianópolis: Fundação Boiteux, 2004.