

**XXX CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI FORTALEZA - CE**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO II**

ALEXANDRE FERREIRA DE ASSUMPÇÃO ALVES

GILMAR ANTONIO BEDIN

DALTON TRIA CUSCIANO

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

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] Organização CONPEDI

Coordenadores: Alexandre Ferreira de Assumpção Alves; Dalton Tria Cusciano; Gilmar Antonio Bedin. – Florianópolis: CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-852-3

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Saúde: Acesso à justiça, Solução de litígios e Desenvolvimento

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXX Congresso Nacional do CONPEDI Fortaleza - Ceará (3; 2023; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



XXX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI FORTALEZA - CE

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

É com júbilo que apresentamos as publicações referentes ao Grupo de Trabalho e Pesquisa (GT) denominado “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II”, do XXX Congresso Nacional do CONPEDI, Fortaleza, Brasil, importante evento acadêmico promovido pelo CONPEDI em parceria com a UNICHRISTUS, com enfoque na temática “Acesso à Justiça Soluções de Litígios e Desenvolvimento”, tendo o evento sido realizado nos dias 15, 16 e 17 de novembro de 2023 na UNICHRISTUS - Campus Dom Luís (Av. Dom Luís, 911 - Bairro Meireles).

Trata-se de publicação que reúne artigos doutrinários, oriundos de projetos de pesquisa, artigos de final de disciplina de mestrado ou doutorado e estudos variados de diversos programas de pós-graduação no Brasil e nos Estados Unidos, que colocam em evidência assuntos jurídicos relevantes na seara do Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho.

Os debates envolveram a subordinação algorítmica, a tecnologia como modificador do ambiente laboral e das relações de trabalho, o papel das mulheres nas organizações, o Burnout e doenças mentais relacionadas ao trabalho, a LGPD e a privacidade dos trabalhadores, a proteção internacional ao direito do trabalho, a arbitragem na seara trabalhista e os efeitos da pandemia do COVID-19 nas relações laborais e no acesso à justiça.

Os artigos apresentados neste GT DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II, visaram realizar interfaces entre políticas públicas e grupos vulneráveis no meio ambiente do trabalho, numa perspectiva aberta, interdisciplinar, complexa e polissêmica.

Houve um intercâmbio de experiências entre todos os participantes e os Coordenadores do Grupo de Trabalho, promovendo a integração e aquisição de novos conhecimentos. Cada artigo agora publicado, passou por apresentações, discussões e recebeu contribuições colaborativas das ideias de cada pesquisador(a), visando o aprimoramento de debates que são fundamentais para o desenvolvimento jurídico nacional, especialmente no contexto da pesquisa sobre direito do trabalho e meio ambiente laboral.

Na ocasião, os coordenadores expressam sua homenagem e gratidão a todos que colaboraram para o sucesso do XXX Congresso do CONPEDI. Em particular, destacamos todos(as) os(as) autores(as) que contribuíram para a presente coletânea, reconhecendo o comprometimento e a seriedade evidenciados em suas pesquisas e na elaboração de textos de excelência.

Por fim, os Professores Doutores, Dalton Tria Cusciano, da Fundacentro/Ministério do Trabalho e do Programa de Mestrado da Ambra University, Alexandre Ferreira de Assumpção Alves, Professor da Universidade do Estado do Rio de Janeiro e da Universidade Federal do Rio de Janeiro e Gilmar Antonio Bedin, Professor da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul e da Universidade Regional Integrada, agradecem a Diretoria do CONPEDI pelo convite para coordenar o Grupo de Trabalho e externam votos de boa leitura a todos os interessados nos temas abordados.

A PANDEMIA DE COVID-19 E SEUS EFEITOS SOBRE O ACESSO À JUSTIÇA TRABALHISTA

THE COVID-19 PANDEMIC AND ITS EFFECTS ON THE ACCESS OF LABOR JUSTICE

Dalton Tria Cusciano ¹

Resumo

A inexistência de um normativo orientativo claro sobre como as instituições judiciais se portariam em caso de calamidade pública, como a enfrentada durante a pandemia de Covid-19, assim reconhecida pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020 motivou o presente trabalho, cujo objetivo principal é o de identificar a diferença percentual entre o número de processos recebidos e julgados pelos Tribunais Regionais do Trabalho antes e durante a pandemia. A problemática é: A Pandemia de Covid-19 reduziu o acesso à Justiça Trabalhista tanto no tocante ao ingresso de novos casos quanto na sua capacidade de solucionar processos? A hipótese apresentada é a de que tanto o acesso à Justiça Trabalhista quanto sua capacidade de solucionar processos foram reduzidas no período da pandemia. A pesquisa é exploratória sendo que a metodologia aplicada é a quantitativa, com coleta de dados no período de 1º de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2022, sendo este o recorte temporal, nas 24 regiões judiciárias que compõem a estrutura da Justiça Trabalhista, sendo este o recorte geográfico. A Justiça Trabalhista foi escolhida em virtude da sua vocação para a pacificação social e solução dos conflitos entre capital e trabalho, essa última muito tensionada em virtude dos efeitos econômicos e das dúvidas sobre limites e responsabilidades nas relações empregador-empregado advindos da pandemia.

Palavras-chave: Pandemia, Covid-19, Acesso à justiça, Solução de processos, Justiça trabalhista

Abstract/Resumen/Résumé

The lack of a clear guideline for the behavior of judicial bodies in the event of a public calamity, as occurred during the pandemic Covid -19, as recognized in Legislative Decree nº 6,2020, motivated this article, which aim is to identify the percentage difference between the number of cases received and decided in the regional labor courts before and during the pandemic. The problem is: Did the pandemic Covid -19 reduce access to the labor court system or its ability to resolve cases? The hypothesis is that access to the labor court system and its ability to resolve cases were reduced during the pandemic. The research is exploratory, and the methodology used is quantitative, with data collection from January 1, 2018, to December 31, 2022 (this is the temporal frame) in the 24 judicial regions comprising the labor jurisdiction's structure (the geographic frame). The Labor Justice was chosen for its

¹ Doutor em Administração Pública e Governo, Mestre em Direito e Desenvolvimento e Bacharel em Direito, todos pela FGV/SP. Exerce a função de Corregedor na Fundacentro/Ministério do Trabalho e Emprego.

vocation of social pacification and resolution of conflicts between capital and labor, the latter being very tense due to the economic impact and doubts about the limits and responsibilities in the relations between employers and employees due to the pandemic.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Pandemic, Covid-19, Access to justice, Processes resolution, Labor justice

1. Introdução:

Em 06 de fevereiro de 2020, foi publicada, no Brasil, a Lei 13.979, a qual dispôs sobre formas de atuação estatal que poderiam ser adotadas visando o enfrentamento ao coronavírus, diante da sua classificação como emergência de saúde pública de relevância internacional pela Portaria nº 188, de 03 de fevereiro de 2020, do Ministério da Saúde.

Em 20 de março de 2020, o Decreto Legislativo nº 6, de 2020 entrou em vigor, reconhecendo o estado de calamidade pública no Brasil, estado este que perdurou até 22 de maio de 2022, quando houve a declaração de encerramento da Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN) em decorrência da Covid-19, por meio da Portaria nº 913/2022, editada pelo Ministério da Saúde.

No período de fevereiro de 2020 a maio de 2022 outros diversos normativos foram editados, principalmente no tocante as relações de trabalho como as Medidas Provisórias ns. 927/2020 e 936/2020, convertida esta última na Lei nº 14.020/2020, que estipularam a prevalência da avença individual firmada entre trabalhador e empregador sobre a negociação coletiva e as leis de regência, e a possibilidade de diminuição de jornadas e remunerações em até 70% (setenta por cento), bem como possibilitaram a suspensão coletiva do contrato de trabalho.

As Medidas Provisórias (MP) supramencionadas foram alvo de ações diretas de inconstitucionalidade (ADI) ajuizadas perante o Supremo Tribunal Federal (STF) pelo Partido Democrático Trabalhista (PDT) conforme ADI 6342, pela Rede Sustentabilidade (ADI 6344), pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos (ADI 6346), pelo Partido Socialista Brasileiro (PSB), conforme ADI 6348, pelo Partido dos Trabalhadores (PT), Partido Comunista do Brasil (PCdoB) e pelo Partido Socialismo e Liberdade (PSOL) conjuntamente (ADI 6349), pelo partido Solidariedade (ADI 6352) e pela Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria (ADI 6354) no tocante a MP 927/2020, e ADI 6363, proposta pela Rede Sustentabilidade e ADI 6370, conjuntamente proposta pelo Partido dos Trabalhadores (PT), Partido Comunista do Brasil (PCdoB) e pelo Partido Socialismo e Liberdade (PSOL), no tocante a MP nº 936/2020.

O argumento comum acerca da Medida Provisória nº 927/2020 é que essa afrontava direitos fundamentais dos trabalhadores, entre eles a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa.

Já no tocante a Medida Provisória nº 936/2020, o argumento central foi o da violação, pela MP, da Constituição Federal de 1998 e da Consolidação das Lei do

Trabalho (CLT) especialmente no tocante a proteção da dignidade da pessoa humana, ao não prever outra forma de sustento ao cidadão diante da possibilidade de sua redução salarial sem participação do sindicato e sem acordo ou convenção coletiva com tal previsão. Também foi argumentado que a MP nº 936/2020 violaria o princípio da irredutibilidade salarial, permitindo alterações lesivas ao contrato laboral, o que também é vedado por lei e convenções internacionais de caráter supralegal.

O Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) manteve a eficácia das regras veiculadas pela Medida Provisória (MP) 936/2020 em 17 de abril de 2020, tendo sido vencidos o Ministro Ricardo Lewandowski (Relator), que deferia em parte a cautelar, e os Ministros Edson Fachin e Rosa Weber, que a deferiam integralmente, enquanto que no tocante a MP 927/2020 houve em 23 de abril de 2020, a suspensão da eficácia de dois dispositivos pelo STF, o primeiro referente a não consideração da covid-19 como doença ocupacional (artigo 29 da MP) e a segunda que limitava a atuação de auditores fiscais do trabalho à atividade de orientação (artigo 31 da MP), ficando vencidos em maior parte os ministros Edson Fachin, Rosa Weber e Ricardo Lewandowski, que, além da suspensão de outros dispositivos impugnados, votaram também pela suspensão da eficácia da expressão “que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos” contida no artigo 2º da MP 927/2020.

Esse cenário de múltiplos ajuizamentos de ações diretas de inconstitucionalidade acerca das medidas provisórias que normatizavam as relações trabalhistas na pandemia, com julgamentos em que ao menos 03 (três) ministros do STF eram vencidos em seus votos, demonstra o conflito de interpretações que existia e ainda existe acerca dos efeitos da pandemia no direito do trabalho, justificando uma análise mais aprofundada acerca do acesso à justiça trabalhista nesse período e a sua capacidade de solucionar conflitos.

Em razão disso, este artigo tem como objetivo principal a identificação da diferença percentual entre o número de processos recebidos e julgados pelos Tribunais Regionais do Trabalho antes da pandemia, especificamente os anos de 2018 e 2019, e durante a pandemia, especialmente os anos de 2020 e 2021, analisando-se ainda o ano de 2022, de modo a verificar se houve diminuição, manutenção ou crescimento percentual dos processos recebidos e julgados, considerando o encerramento da Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN) em decorrência da Covid-19, declarado em 22 de maio de 2022, por meio da Portaria GM/MS 913/2022, editada pelo Ministério da Saúde.

O artigo tem a seguinte problemática de pesquisa: A Pandemia de Covid-19 reduziu o acesso à Justiça Trabalhista tanto no tocante ao ingresso de novos casos quanto na sua capacidade de solucionar processos?

A hipótese apresentada é de que tanto o acesso à Justiça Trabalhista quanto sua capacidade de solucionar processos foi reduzida no período da pandemia.

A metodologia aplicada é a quantitativa, com coleta de dados no período de 1º de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2022, sendo este o recorte temporal, nas 24 regiões judiciárias que compõem a estrutura da Justiça Trabalhista em primeira instância, sendo este o recorte geográfico.

Os dados coletados referem-se tanto ao número de novos casos ajuizados no período demarcado pelo recorte temporal quanto no número de casos solucionados no período e foram obtidos por meio de acesso livre ao banco de dados do Tribunal Superior do Trabalho em pesquisa realizada nos meses de junho e julho de 2023.

Os percentuais identificados, após coleta de dados, foram comparados com os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) referente a variação percentual do desemprego, no período de 2018 a 2022, visando verificar se os percentuais encontrados na coleta inicial referente ao acesso à Justiça Trabalhista poderiam ter sido influenciados ou não por alteração no percentual do desemprego.

A pesquisa desenvolvida neste artigo pode ser conceituada como exploratória, segundo (Gil, 2002), considerando que visa proporcionar uma visão geral acerca de determinado fato.

A Justiça trabalhista foi a escolhida em virtude da sua vocação para a pacificação social e solução dos conflitos entre capital e trabalho, essa última muito tensionada em virtude dos efeitos econômicos e das dúvidas sobre limites e responsabilidades nas relações empregador-empregado advindos da pandemia de Covid-19.

2. Referencial Teórico

Nos sistemas legais democráticos, a interação entre o capital e o trabalho tem suscitado a intervenção estatal por meio da implementação regulatória protetiva nas relações materiais, variando apenas sua intensidade e abrangência, considerando que seu enfoque inicial estava voltado para a resolução dos conflitos trabalhistas que surgiam em grande quantidade.

Nesse sentido, aponta Sussekind (1999):

“[...] em 1806, Napoleão instituiu os ‘Conseils de Prud’hommes’ na cidade de Lyon, estendendo-os, três anos depois, a toda a França, com o que essa jurisdição profissional, composta de representantes de empregadores e trabalhadores e que até hoje funciona intensamente, precedeu à primeira lei trabalhista francesa, de 1841, atinente ao trabalho do menor, e às leis britânicas de 1833, 1844 e 1847, que dispuseram, respectivamente, sobre a higiene e inspeção nas oficinas, a idade mínima para o trabalho e a jornada de dez horas de trabalho. Ainda no mesmo século, iguais conselhos paritários foram instituídos na Alemanha, Bélgica, Itália, Noruega e Suíça, constituindo-se, assim, no embrião dos atuais tribunais do trabalho.” (SÜSSEKIND, 1999, p. 115).

As comissões paritárias representavam a época uma abordagem próxima ao que atualmente se denomina arbitragem, ao funcionarem como uma opção à jurisdição, sem, no entanto, possuírem o mesmo grau de autoridade dessas no tocante as decisões.

Ante à crescente demanda, a intervenção estatal na resolução dos conflitos trabalhistas foi gradualmente intensificada, avançando em direção a uma evolução do processo civil, resultando em um processo trabalhista com normas, princípios e instituições próprias.

Nesse sentido, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio da Convenção nº 158, aprovada na 68ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra em 1982, com entrada em vigor no plano internacional em 23 de novembro de 1985 e aprovada no Brasil, por meio do Decreto Legislativo n. 68, de 16 de setembro de 1992, do Congresso Nacional e promulgação por meio do Decreto n. 1.885, de 10 de abril de 1996, tendo sido denunciado em 20 de dezembro de 1996, por meio do Decreto n. 2.100, estabeleceu, nos termos dos artigos 8º e 9º:

Art. 8 — 1. O trabalhador que considerar injustificado o término de sua relação de trabalho terá o direito de recorrer contra o mesmo perante um organismo neutro, como, por exemplo, um tribunal, um tribunal do trabalho, uma junta de arbitragem ou um árbitro.

2. Se uma autoridade competente tiver autorizado o término, a aplicação do parágrafo 1 do presente artigo poderá variar em conformidade com a legislação e a prática nacionais.

3. Poder-se-á considerar que o trabalhador renunciou a seu direito de recorrer contra o término de sua relação de trabalho se não tiver exercido tal direito dentro de um prazo razoável após o término.

Art. 9 — 1. Os organismos mencionados no artigo 8º da presente Convenção estarão habilitados para examinar as causas alegadas para justificar o término da relação de trabalho e todas as demais circunstâncias relacionadas com o caso e para se pronunciar sobre o término ser ou não justificado.

A constitucionalidade da denúncia da Convenção nº 158 somente foi reconhecida em 19 de junho de 2023, quando, por maioria de votos, no julgamento da Ação

Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 39, o Supremo Tribunal Federal declarou válido o Decreto presidencial 2.100/1996, que comunicava a retirada do Brasil do cumprimento da Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o qual proíbe a demissão sem causa.

Percebe-se do texto supracitado que as reclamações deveriam ser resolvidas por um "órgão neutro, como um tribunal, um tribunal do trabalho, uma junta de arbitragem ou um árbitro" (de acordo com o artigo 8º, parágrafo 1), o que enfatizou a necessidade de criar tribunais especializados na esfera trabalhista.

Registra-se, por necessário, que a recomendação de um órgão neutro ou independente com capacidade de julgar, não é novidade em convenções internacionais, estando presente desde a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, no artigo X, que estipula "Toda pessoa tem direito, em plena igualdade, a uma audiência justa e pública por parte de um tribunal independente e imparcial, para decidir sobre seus direitos e deveres ou do fundamento de qualquer acusação criminal contra ele", até o Pacto de São José da Costa Rica, de 1969, promulgado no Brasil pelo Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992, que assevera em seu artigo 8º:

Artigo 8º - Garantias judiciais.

1. Toda pessoa terá o direito de ser ouvida, com as devidas garantias e dentro de um prazo razoável, por um juiz ou Tribunal competente, independente e imparcial, estabelecido anteriormente por lei, na apuração de qualquer acusação penal formulada contra ela, ou na determinação de seus direitos e obrigações de caráter civil, trabalhista, fiscal ou de qualquer outra natureza.

Consequentemente a Justiça Trabalhista figura como peça central na resolução de forma imparcial, neutra e garantidora de direitos, nos embates decorrentes das relações entre capital e trabalho. Nesse sentido, se posicionam Souto Maior e Severo (2017).

Nenhum trabalhador ou trabalhadora, isoladamente (e mesmo com atuação do sindicato, premido pela mesma insegurança jurídica que assola os trabalhadores), tem condições reais de exigir do empregador que respeite o intervalo para descanso; que conceda o direito à amamentação; que mantenha um ambiente de trabalho saudável. Tal constatação faz perceber, com nitidez, que o único momento em que o trabalhador realmente consegue tentar fazer valer os seus direitos, colocando-se em condições, ao menos formais, de ser ouvido, é quando ajuíza sua demanda trabalhista. (SOUTO MAIOR; SEVERO, 2017, p.305).

Diante da elevada quantidade de alterações sociais ocasionadas durante o período pandêmico, faz-se necessário analisar o acesso à justiça dos trabalhadores, considerando que o direito do trabalho integra o que se denomina Direito Social, devendo ser exercido de modo a proteger a dignidade do trabalhador em uma perspectiva de trabalho decente, conceito este formalizado pela OIT em 1999, que significa:

oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

O trabalho decente inclusive, é o 8º objetivo de desenvolvimento sustentável (ODS's) definido pelas Organizações das Nações Unidas (ONU) e apresentado na Agenda 2030.

Muitas vezes, a garantia do trabalho decente ou a indenização pelo seu descumprimento ocorre na Justiça Trabalhista, devendo, para tanto, os(as) trabalhadores(as) terem acesso a ela, inclusive na pandemia.

A dificuldade de definição do conceito “acesso à justiça”, conforme ora se verificará, acabou por atribuir-lhe um significado duplo, podendo a um só tempo significar o acesso ao Poder Judiciário ou o acesso a um ordenamento jurídico, este último abrangendo o sentido do primeiro, conforme Horácio Rodrigues (1994).

A dificuldade de conceituar o termo “acesso à justiça” decorre para Fernando Antunes (2010) da tentativa de encontrar soluções eficazes aos problemas, sem, contudo, compreender a profundidade contemplada no conceito de direito ao acesso à justiça.

Para Boaventura de Sousa Santos (1996), a questão do acesso à justiça era pautada até recentemente, em geral, em uma perspectiva internacional que analisava basicamente as condições socioeconômicas dos cidadãos que procuravam as instituições judiciais.

Mauro Cappelletti e Bryant Garth já na década de 1970 indicavam que a expressão “acesso à justiça” é de difícil definição, mas que poderia ser interpretada com base na finalidade do sistema jurídico. Nesse sentido os autores argumentam que “primeiro, o sistema deve ser igualmente acessível a todos; segundo, ele deve produzir resultados que sejam individual e socialmente justos” (CAPPELLETTI; GARTH, 1988, p. 8).

Cappelletti e Garth (1988) prosseguem argumentando que o direito de acesso à justiça é “o mais básico dos direitos” (CAPPELLETTI; GARTH, 1988, p. 11-12) e que tal acesso depende de 03 (três) ondas renovatórias para sua efetivação. A primeira onda

refere-se a concessão de assistência judiciária gratuita – o que engloba custas processuais, honorários advocatícios e outras despesas como a sucumbência - aos cidadãos considerados hipossuficientes tanto sob a perspectiva econômica quanto sob a perspectiva social, e a garantia de duração razoável do processo, considerando que processos morosos podem gerar resultados inócuos ou fragilizar ainda mais o ator processual hipossuficiente.

A segunda onda, por sua vez refere-se aos interesses difusos e coletivos, especialmente aqueles considerados como direitos fundamentais de terceira geração, conforme idealização de Karel Vasak (1979) como o direito do consumidor e o direito ao meio ambiente saudável e seguro de trabalho. A terceira onda “centra sua atenção no conjunto geral de instituições e mecanismo, pessoas e procedimentos utilizados para processar e mesmo prevenir disputas nas sociedades modernas” (CAPPELLETTI; GARTH, 1988, p. 67-68), enfatizando a aplicação de métodos como a conciliação, mediação e arbitragem, de modo a resolver conflitos por meio da autocomposição entre as partes, bem como da necessidade de se repensar a estrutura e os procedimentos judiciais.

Registra-se, por necessário, que em 2019 Bryant Garth idealizou o Global Access to Justice Project, que acrescentou a lista original feita por ele e por Cappelletti, mais 04 (quatro) novas ondas, a saber:

"[...]

4. A 'quarta onda' (dimensão): ética nas profissões jurídicas e acesso dos advogados à justiça;
5. A 'quinta onda' (dimensão): o contemporâneo processo de internacionalização da proteção dos direitos humanos;
6. A 'sexta onda' (dimensão): iniciativas promissoras e novas tecnologias para aprimorar o acesso à justiça;
7. A 'sétima onda' (dimensão): desigualdade de gênero e raça nos sistemas de justiça."¹

Grinover, Cintra e Dinamarco (2003) visando conceituar o termo acesso à justiça argumentam que ele engloba a um só tempo a universalidade de jurisdição e a garantia da observância das normas que consubstanciam o devido processo legal, para que as partes tenham liberdade de produção lícita de provas para convencimento do magistrado responsável pela solução do litígio, de modo que haja uma solução justa, capaz de reduzir a insatisfação e realocar as partes ao estágio pré-conflito.

¹Disponível em: <<https://globalaccesstojustice.com/book-outline/?lang=pt-br>>. Acesso em 21 de julho de 2023.

Posição similar à de Grinover, Cintra e Dinamarco (2003) possui Watanabe (1988, p. 128-135), para quem o acesso à justiça implica tanto a existência de um ordenamento jurídico regulador das atividades individuais e sociais, quanto a distribuição legislativa justa dos direitos e garantias.

Por seu turno, Greco Filho (2013, p. 68) assevera o caráter dicotômico do acesso à justiça, sendo um prisma referente ao direito constitucional, que lhe garante amplitude e incondicionalidade relativa e o outro referente ao direito processual, relativo à pretensão, desde que observadas as condições da ação.

Na legislação nacional, o acesso à justiça está vinculado ao princípio da inafastabilidade da jurisdição, conforme norma veiculada pelo inciso XXXV, do artigo 5º, da Constituição Federal de 1988, o qual dispõe que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”. (BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, 1988).

Em plano internacional, a Resolução nº 2.656, de 7/7/2011, da Organização dos Estados Americanos (OEA) assevera especificamente sobre o acesso à justiça que:

1. Afirmar que o acesso à justiça, como direito humano fundamental, é, ao mesmo tempo, o meio que possibilita que se restabeleça o exercício dos direitos que tenham sido ignorados ou violados.

Robles (2010) define o termo “acesso à justiça” em uma dupla visão, sendo a primeira referente a estrutura que atua para e na resolução de conflitos e a segunda refere-se ao percurso feito para o cidadão obter a prestação jurisdicional gratuita.

Já Piovesan (2010, p. 481), defende que o conceito de acesso à justiça vem se modificando ao longo do tempo, por meio da inclusão de aspectos da justiça social, “expressando, desta forma, a possibilidade de viver em uma ordem social que garanta a cada pessoa um mínimo necessário à sua dignidade”.

Para Boaventura de Souza Santos (2008, p. 24), a correta definição acerca do conceito de acesso à justiça é fundamental, pois ele “irá mudar a justiça que se tem acesso”, (i) mediante significativas reformas processuais em um contexto de uma moderna organização judiciária com gestão profissional, (ii) novas formas de acesso ao direito e à justiça, com a presença de novos atores, (iii) pluralismo jurídico, (iv) mudança paradigmática na formação profissional tanto basilar quanto contínua. (v) efetivação da independência judicial com maior transparência nas relações entre Administração

Pública, Poder Legislativo, Poder Judiciário e atores privados, inclusive os midiáticos, e (vi) fortalecimento de uma cultura jurídica democrática.

Para Antônio Benjamin, o acesso à justiça pode ser conceituado de 03 (três) maneiras distintas, sendo a primeira em sentido estrito e significando o acesso à tutela jurisdicional, ou seja, o acesso a um(a) magistrado(a) para solução do conflito, a segunda em sentido amplo assinalando que o acesso pode ser tanto à tutela jurisdicional quanto a não jurisdicional, integrando esta as formas alternativas de resolução de conflitos como mediação e arbitragem. Por fim, a terceira forma de conceituar o acesso à justiça é por meio de uma concepção integral, que pontua o acesso a um ordenamento jurídico justo, conhecido e implementado (BENJAMIN, 1995, p.77).

Para Alexandre Cesar (2002) é fruto do senso comum compreender como sinônimo de acesso à justiça, o acesso ao Poder Judiciário, pensamento esse possível, considerando que de fato essa é uma das formas de acesso à justiça, mas não a única.

Já para Antônio Teixeira Filho (2017), o acesso à justiça pode ser compreendido como o acesso formal e material ao Poder Judiciário, bem como uma forma de manifestação da cidadania, visando a tutela de um direito tanto individual quanto coletivo.

Por fim, Cichocki (1999, p. 61) entende que o acesso à justiça possui 03 (três) perspectivas, a primeira sendo relativa ao direito de ingressar em juízo, a segunda como forma de acesso a jurisdição visando resultados jurídicos, sociais, econômicos e políticos, e a terceira refere-se ao acesso a uma ordem jurídica justa.

Percebe-se que diversos conceitos de acesso à justiça foram acima descritos, todos com sua importância, mas, para fins desse artigo, trabalharemos exclusivamente a perspectiva do acesso à justiça como acesso ao Poder Judiciário e a uma resolução judicial do conflito.

3. Coleta e análise de dados:

Conforme já mencionado na introdução, a metodologia aplicada neste artigo é a quantitativa, com coleta de dados no período de 1º de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2022, nas 24 regiões judiciárias que compõem a estrutura da Justiça Trabalhista em primeira instância.

Os dados coletados referem-se tanto ao número de novos casos ajuizados no período demarcado pelo recorte temporal quanto no número de casos solucionados no período e foram obtidos por meio de acesso livre ao banco de dados do Tribunal Superior do Trabalho em pesquisa realizada nos meses de junho e julho de 2023.

No tocante aos casos novos, temos a seguinte variação dos números de casos no período de 1º de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2022, conforme tabela 01:

Tabela 01: Casos Novos no Período de 2018 a 2022:

Região Judiciária	Casos Novos				
	2018	2019	2020	2021	2022
1ª - RJ	178.772	177.204	133.807	142.000	143.876
2ª - SP	308.020	332.398	273.826	305.728	331.454
3ª - MG	155.273	164.017	134.634	147.936	158.168
4ª - RS	118.967	132.687	108.565	106.035	112.499
5ª - BA	70.578	82.029	56.178	64.713	63.276
6ª - PE	68.123	72.356	58.102	58.016	60.373
7ª - CE	47.273	45.899	33.571	36.423	40.847
8ª - PA e AP	50.913	50.893	32.995	37.790	42.329
9ª - PR	89.608	99.320	82.142	82.759	87.564
10ª - DF e TO	42.664	39.883	31.944	30.574	33.290
11ª - AM e RR	34.990	34.972	21.183	20.618	29.352
12ª - SC	64.610	67.820	66.201	59.915	65.869
13ª - PB	21.748	21.892	16.241	21.384	22.148
14ª - RO e AC	16.680	21.107	18.098	16.245	17.447
15ª - Campinas/SP	223.034	242.103	208.040	209.684	227.219
16ª - MA	32.007	26.420	17.946	26.470	22.795
17ª - ES	22.911	25.997	20.613	20.424	23.330
18ª - GO	64.720	65.688	55.907	53.995	52.523
19ª - AL	19.983	20.119	13.218	16.388	15.536
20ª - SE	14.530	14.360	9.506	11.873	12.505
21ª - RN	18.180	17.651	14.421	15.550	16.210
22ª - PI	20.152	20.921	12.559	16.282	15.936
23ª - MT	27.017	26.775	22.743	21.855	23.433
24ª - MS	19.950	21.243	18.262	16.470	18.728
País	1.730.703	1.823.754	1.460.702	1.539.127	1.636.707

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho, 2023.

Percebe-se pela tabela acima que no ano de 2019 foram registrados 1.823.754 (um milhão oitocentos e vinte e três mil setecentos e cinquenta e quatro) novos casos, o que representa um aumento de 93.051 (noventa e três e cinquenta e um mil) processos ou de 5,5% (cinco e meio por cento) quando confrontado com o ano de 2018.

No ano de 2020 foram registrados 1.460.702 (um milhão quatrocentos e sessenta mil setecentos e dois) novos casos, um decréscimo de 417.052 (quatrocentos e dezessete mil e cinquenta e dois) processos ou de 23% (vinte e três por cento) no total quando comparado a 2019.

Em 2021 foram registrados 1.539.127 (um milhão quinhentos e trinta e nove mil cento e vinte e sete) novos casos, o que representa um aumento de 78.425 (setenta e oito mil quatrocentos e vinte e cinco) ou de 5,5% (cinco e meio por cento) quando cotejado com 2020.

Já o ano de 2022, tivemos 1.636.707 (um milhão seiscentos e trinta e seis mil setecentos e sete) novos casos, o que equivale a um aumento de 97.580 (noventa e sete mil quinhentos e oitenta) processos ou de 6,5% (seis e meio por cento) quando confrontado com 2021.

Mesmo com os aumentos no número de casos recebidos registrados em 2021 e 2022, o número total de novos casos continua inferior ao registrado em 2019, demonstrando um efeito persistente da pandemia sobre o acesso à justiça trabalhista, na perspectiva de processos ingressantes.

Quando analisadas cada uma das regiões judiciárias temos que em 2019 aproximadamente 40% delas já apresentavam decréscimo no número de casos novos quando comparado ao ano de 2018, sendo elas Rio de Janeiro (1ª Região), Ceará (7ª Região), Pará e Amapá (8ª Região), Distrito Federal e Tocantins (10ª Região), Amazonas e Roraima (11ª Região), Maranhão (16ª Região), Sergipe (20ª Região), Rio Grande do Norte (21ª Região) e Mato Grosso (23ª Região).

No ano de 2020, todas as regiões judiciárias tiveram redução no número de novos casos, sendo que os maiores decréscimos foram no Piauí (22ª Região) com redução de 67% (sessenta e sete por cento), Amazonas e Roraima (11ª Região), com redução de 65% (sessenta e cinco por cento) e Pará e Amapá (8ª Região) com diminuição de 54% (cinquenta e quatro por cento) no número de casos novos.

Em 2021, 60% das regiões judiciárias apresentaram aumento no número de novos casos quando comparado ao ano de 2020, com exceção do Rio Grande do Sul (4ª Região), Pernambuco (6ª região), Distrito Federal e Tocantins (10ª Região), Amazonas e Roraima (11ª Região), Santa Catarina (12ª Região), Rondônia e Acre (14ª Região), Espírito Santo (17ª Região), Goiás (18ª Região), Mato Grosso (23ª Região) e Mato Grosso do Sul (24ª Região).

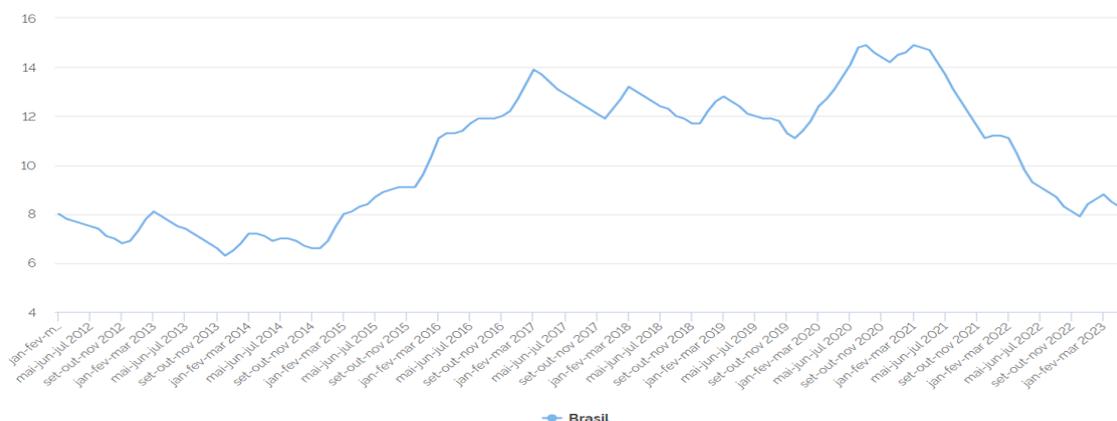
Vale ressaltar que a 11ª Região (Amazonas e Roraima) teve redução no número de novos casos nos anos de 2019, 2020 e 2021, sendo que em 2020, essa redução chegou a 65% (sessenta e cinco por cento) e ainda assim, novamente em 2021 houve redução, desta feita de 21.183 (vinte e um mil cento e oitenta e três) novos casos registrados em 2020 para 20.618 (vinte mil seiscientos e dezoito) casos recebidos em 2021.

Idêntica situação possui a 10ª Região (Distrito Federal e Tocantins) e a 24ª Região (Mato Grosso), tendo ambas tido redução no número de novos casos nos anos de 2019, 2020 e 2021, mesmo com decréscimo de 25% (vinte e cinco por cento) e 18% (dezoito por cento) em 2020, respectivamente.

Já no ano de 2022, 80% das regiões judiciárias apresentaram aumento no número de novos casos. Não tiveram aumento no número de casos apenas Bahia (5ª Região), Maranhão (16ª Região), Goiás (18ª Região), Alagoas (19ª Região) e Piauí (22ª Região).

Quando analisamos a taxa de desocupação no período de 2018 a 2022, dentro de um período maior, temos a geração do seguinte gráfico:

Gráfico 01: Evolução da taxa de desocupação no período de janeiro de 2012 a janeiro de 2023:



Fonte: IBGE,2023.

Os dados coletados demonstram que a taxa de desocupação no período de outubro a dezembro de 2021 foi de 11,1% (onze inteiros e um décimo), tendo retomado ao patamar de outubro a dezembro de 2019 (pré-pandemia), mantendo tendência decrescente até o final de 2022, chegando ao percentual de 7,9% (sete inteiros e nove décimos) no período de outubro a dezembro de 2022.

O pico da taxa de desocupação aconteceu no período de julho a setembro de 2020, quando o índice de desocupação chegou a 14,9% (catorze inteiros e nove décimos percentuais).

Os dados coletados permitem confirmar a hipótese deste artigo que a pandemia de Covid-19 reduziu o acesso à Justiça Trabalhista quando analisados exclusivamente o número de novos casos recepcionados pelo Poder Judiciário no período de janeiro de 2018 a dezembro de 2022.

Isso porque, mesmo diante de elevada taxa de desocupação quando comparada aos anos anteriores, o ano de 2020 apresentou um decréscimo de 417.052 (quatrocentos e dezessete mil e cinquenta e dois) casos ou de 23% (vinte e três por cento) no número de casos novos, resultado este decorrente dos efeitos da pandemia.

Obviamente, que se pode argumentar que não há necessariamente uma direta correlação entre o aumento da taxa de desocupação e o número de novos casos na Justiça Trabalhista, uma vez que o considerável aumento na taxa de desocupação no período de janeiro de 2020 a setembro de 2020, possivelmente decorrente de demissões, em virtude

da pandemia, não representou em aumento no volume de casos em todas as regiões judiciárias nos anos de 2020, 2021 e 2022.

Todavia, ainda que se aceite teoricamente tal argumento, não há justificativa observável, que não a pandemia, que explique a razão de uma redução em 23% no volume de processos de 2020 quando comparado a 2019, ressaltando-se que os efeitos da reforma trabalhista de 2017 já são perceptíveis nos dados sobre novos casos de 2018, uma vez que em 2017, foram apresentados 2,648 (dois milhões seiscentos e quarenta e oito mil) processos na primeira instância enquanto que em 2018 foram recebidos 1.730.703 (um milhão setecentos e trinta mil e setecentos e três) novos casos.

Consequentemente, o único novo fator que poderia explicar tamanha redução no volume processual em 2020 é a pandemia, razão pela qual se entende confirmada a hipótese de redução do acesso à justiça sob a perspectiva de possibilidade de ingresso, em virtude dos efeitos da pandemia.

No tocante a existência ou não de correlação entre o aumento da taxa de desocupação e o número de novos casos, faz-se necessária à coleta de dados em um período maior de tempo com a realização de estudos estatísticos mais aprofundados para confirmação ou falseamento dessa correlação, o que foge da delimitação do tema deste artigo, mas fica como sugestão para futuras pesquisas sobre o tema.

Já no tocante a capacidade da Justiça trabalhista de solucionar processos, temos os seguintes dados no período analisado:

Tabela 02: Casos Solucionados no Período de 2018 a 2022:

Região Judiciária	Solucionados				
	2018	2019	2020	2021	2022
1ª - RJ	250.535	227.060	101.955	121.608	149.595
2ª - SP	438.270	389.549	208.464	300.920	354.629
3ª - MG	208.946	194.266	126.709	155.598	162.121
4ª - RS	173.658	156.090	93.703	96.232	115.448
5ª - BA	108.372	97.295	58.104	53.062	69.164
6ª - PE	97.846	96.704	50.883	62.154	68.731
7ª - CE	59.168	50.360	30.121	37.721	45.183
8ª - PA e AP	71.453	54.925	27.866	41.267	45.476
9ª - PR	148.177	125.123	73.745	91.527	96.192
10ª - DF e TO	52.812	48.366	25.483	29.605	35.952
11ª - AM e RR	47.849	40.387	15.897	23.922	31.610
12ª - SC	90.623	83.010	65.019	62.297	64.913
13ª - PB	29.734	24.339	14.365	22.695	24.005
14ª - RO e AC	20.170	21.088	18.649	16.750	18.183
15ª - Campinas/SP	324.731	300.748	179.960	217.427	248.616
16ª - MA	44.276	38.840	18.241	26.479	25.513
17ª - ES	35.446	31.059	17.573	20.535	24.079
18ª - GO	80.034	70.244	42.204	59.627	57.892
19ª - AL	26.478	20.120	11.858	17.566	16.133
20ª - SE	21.643	20.421	11.677	11.702	13.102
21ª - RN	24.470	19.028	12.500	16.421	17.319
22ª - PI	26.066	22.567	14.687	16.165	16.020
23ª - MT	34.255	31.023	19.917	22.528	23.989
24ª - MS	31.380	26.577	17.997	20.717	21.390
País	2.446.392	2.189.189	1.257.577	1.544.525	1.745.255

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho, 2023.

Percebe-se pela tabela acima que no ano de 2019 foram registrados 2.189.189 (dois milhões cento e oitenta e nove mil e cento e oitenta e nove) casos solucionados, o que representa uma redução de 257.203 (duzentos e cinquenta e sete mil duzentos e três) casos ou de 12% (doze por cento) quando confrontado com o ano de 2018.

No ano de 2020 foram registrados 1.257.577 (um milhão duzentos e cinquenta e sete mil quinhentos e setenta e sete) casos solucionados, uma redução de 931.612 (novecentos e trinta e um mil seiscentos e doze) casos ou de 74% (setenta e quatro por cento) no total quando comparado a 2019.

Em 2021 foram registrados 1.544.525 (um milhão quinhentos e quarenta e quatro mil quinhentos e vinte e cinco) casos solucionados, o que representa um aumento de 286.948 (duzentos e oitenta e seis mil novecentos e quarenta e oito) casos ou de 19% (dezenove por cento) quando cotejado com 2020.

Já o ano de 2022, tivemos 1.745.255 (um milhão setecentos e quarenta e cinco mil duzentos e cinquenta e cinco) casos solucionados, o que equivale a um aumento de 200.730 (duzentos mil e setecentos e trinta) casos ou de 12% (doze por cento) quando confrontado com 2021.

Quando analisadas cada uma das regiões judiciárias temos que no ano de 2019 todas as regiões, com exceção da 14ª Região (Rondônia e Acre) tiveram decréscimo no número de processos solucionados, quando comparado ao ano de 2018.

No ano de 2020, todas as regiões judiciárias tiveram redução no número de processos solucionados quando comparado ao ano de 2019, sendo os principais decréscimos no Amazonas e Roraima (11ª Região) com 154% (cento e cinquenta e quatro por cento), no Rio de Janeiro (1ª Região), com 123% (cento e vinte e três por cento) e no Maranhão (16ª Região), com 113% (cento e treze por cento). Os menores decréscimos encontrados foram em Rondônia e Acre (14ª Região), com 13% (treze por cento), Santa Catarina (12ª Região) com 28% (vinte e oito por cento) e Mato Grosso do Sul (24ª Região) com 48% (quarenta e oito por cento).

Já em 2021, todas as regiões judiciárias tiveram aumento no número de processos solucionados, com exceção da Bahia (5ª Região), Santa Catarina (12ª Região) e Rondônia e Acre (14ª Região). É interessante notar que a 12ª e a 14ª região foram as que tiveram as menores reduções no número de processos solucionados em 2020, mas em contrapartida, essa redução na resolução dos processos continuou ocorrendo em 2021.

Por fim no ano de 2022, todas as regiões judiciárias tiveram aumento no número de processos solucionados, com exceção do Maranhão (16ª Região), Goiás (18ª Região), Alagoas (19ª Região) e Piauí (22ª Região).

Mesmo com os aumentos observados em 2021 e 2022, nenhuma região judiciária conseguiu atingir ao final de 2022, o mesmo número de processos solucionados nos anos de 2018 ou 2019, demonstrando que os efeitos da pandemia persistiram na justiça trabalhista, reduzindo o acesso à justiça, considerando que como defendido neste artigo, a solução dos processos também integra o conceito de acesso, dado que a morosidade judicial pode tornar inócua a prestação jurisdicional.

Conseqüentemente, temos confirmada hipótese deste artigo de que a pandemia restringiu o acesso à justiça trabalhista sob a perspectiva da resolução dos processos, considerando a relevante redução no número de julgados em 2020 e a prolação dos efeitos da pandemia em 2021 e 2022, que mantiveram o número de processos solucionados em número inferior ao encontrado nos anos de 2018 e 2019.

4. Conclusões:

É cediço que a pandemia de covid-19 alterou profundamente as relações sociais, organizacionais e trabalhistas, atingido também as estruturais estatais que tiveram que se modernizar e transformar suas formas de atuação, sendo a retromencionada pandemia considerada como a maior crise econômica do último século pelo Banco Mundial (2022).

As crises econômicas em países em desenvolvimento têm maior impacto nas classes sociais mais vulneráveis, que ficam mais pobres, com a saúde mais fragilizada e com a segurança alimentar em risco.

Nesse cenário, a atuação estatal é fundamental para minorar os riscos associados as crises econômicas e na manutenção do acesso à justiça em um contexto de maior possibilidade de violação de direitos, principalmente diante do fechamento de inúmeros pequenos negócios considerados não essenciais durante a pandemia e as demissões que esses fechamentos ocasionaram, o que elevou a taxa de desocupação no ano de 2020 para 14,9% (catorze inteiros e nove décimos percentuais).

Os trabalhadores demitidos durante a pandemia se viram a um só tempo com redução de sua capacidade financeira e com extrema dificuldade na obtenção de novos postos de trabalho, passando a depender do seguro-desemprego e do Poder Judiciário para garantir seus direitos básicos, principalmente aqueles relacionados a eventuais violações a seus direitos trabalhistas.

Tais violações não ocorreram somente em relação aos direitos trabalhistas de obreiros demitidos, mas também em relação aos que continuaram trabalhando sem condições essenciais para tanto, fazendo múltiplas jornadas, com reduzida ou sem pausa para descanso ou refeições, atuando sem observância das normas regulamentadoras e sem o uso de instrumentos mínimos de proteção ao contágio.

Essas violações necessitavam de uma reparação, cabendo a justiça do trabalho concedê-la quando provocada, porém, como visto, as hipóteses do presente artigo foram confirmadas, indicando que a Pandemia de Covid-19 reduziu o acesso à Justiça Trabalhista tanto no tocante ao ingresso de novos casos quanto na sua capacidade de solucionar os mesmos.

Foram identificados os percentuais entre o número de processos recebidos e julgados pelos Tribunais Regionais do Trabalho antes e durante a pandemia, encontrando-se uma redução de 23% (vinte e três por cento) no número de casos novos no ano de 2020 quando comparado ao ano de 2019.

Mesmo com os aumentos no número de casos recebidos registrados em 2021 e 2022 (5,5% e 6,5%) respectivamente, o número total de novos casos continua inferior ao registrado em 2019, demonstrando um efeito persistente da pandemia sobre o acesso à justiça trabalhista, na perspectiva de processos ingressantes.

No tocante a resolução dos processos, no ano de 2020 foram registrados 1.257.577 (um milhão duzentos e cinquenta e sete mil quinhentos e setenta e sete) casos solucionados, uma redução de 931.612 (novecentos e trinta e um mil seiscentos e doze) ou de 74% (setenta e quatro por cento) no total quando comparado ao ano de 2019.

Os aumentos no número de processos solucionados observados em 2021 e 2022 (19% e 12%) respectivamente, não foram suficientes para atingir ao final de 2022, o mesmo número de processos solucionados de 2018 ou 2019, demonstrando mais uma vez que os efeitos da pandemia persistiram na justiça trabalhista, reduzindo o acesso à justiça, sob a perspectiva da tutela jurisdicional.

A celeridade da tutela judicial para as relações judicializadas em decorrência da pandemia, é fundamental em um cenário onde há conflito de interpretações que até hoje persistem, como o enquadramento ou não da covid como doença ocupacional, a (im)possibilidade de concessão de auxílio-doença acidentário e aposentadoria por invalidez acidentária em decorrência de limitações provocadas pela doença, a (in)devida concessão de adicional de insalubridade no grau máximo (40%) para profissionais de saúde e outros profissionais que atuaram nas denominadas “linhas de frente”, a contagem

de tempo especial para aposentadoria ou para obtenção de determinados benefícios, dentre outros.

Por fim, apenas com novos estudos e maior coleta de dados será possível definir se os efeitos da pandemia persistem no ano de 2023 no tocante ao acesso à justiça trabalhista, bem como se existe ou não correlação entre o aumento da taxa de desocupação e o número de novos casos na seara judicial, o que fica como sugestão para futuras pesquisas sobre o tema.

Referências:

ANTUNES, Fernando Luiz Coelho. **Pluralismo jurídico e o acesso à justiça no Brasil**. In: WOLKMER, Antônio Carlos; VERAS, Francisco Quintanilha; LIXA, Ivone M.. Pluralismo jurídico: Os novos caminhos da contemporaneidade. São Paulo: Saraiva, 2010.

BANCO MUNDIAL. **Relatório de Desenvolvimento Mundial 2022**. Disponível em: <<https://www.worldbank.org/pt/publication/wdr2022/brief/chapter-1-introduction-the-economic-impacts-of-the-covid-19-crisis>>. Acesso em 20 de agosto de 2023.

BENJAMIN, Antônio Herman V. A insurreição da aldeia global contra o processo civil clássico: apontamentos sobre a opressão e a libertação judiciais do meio ambiente e do consumidor. **Ação civil pública–Lei**, v. 7, n. 85, p. 70-151, 1995.

BRASIL, Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992. **Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos** de 22 de novembro de 1969. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm>. Acesso em 27 de julho de 2023.

BRASIL, Lei nº 13.979, de 06 de fevereiro de 2020. **Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/113979.htm>. Acesso em 24 de julho de 2023.

BRASIL, Decreto Legislativo nº 06, de 20 de março de 2020. **Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/dlg6-2020.htm>. Acesso em 24 de julho de 2023.

BRASIL, Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. **Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências**.

Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm>. Acesso em 25 de julho de 2023.

BRASIL, Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020. **Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda** e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm>. Acesso em 25 de julho de 2023.

BRASIL, Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. **Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda;** dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm>. Acesso em 25 de julho de 2023.

BRASIL, Portaria nº 188, de 03 de fevereiro de 2020. **Declara Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN)** em decorrência da infecção humana pelo novo coronavírus (2019-nCoV). Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/Portaria-188-20-ms.htm>. Acesso em 22 de julho de 2023.

BRASIL, Portaria nº 913, de 22 de maio de 2022. **Declara o encerramento da Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN)** em decorrência da infecção humana pelo novo coronavírus (2019-nCoV) e revoga a Portaria GM/MS nº 188, de 3 de fevereiro de 2020. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/prt/portaria-913-22-ms.htm>. Acesso em 22 de julho de 2023.

BRASIL. **Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 22 de julho de 2023.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant G. Tradução de, Ellen Gracie Northfleet. **Acesso à justiça**. Porto Alegre: Fabris, 1988.

CESAR, Alexandre. **Acesso à justiça e cidadania**. UFMT, 2002.

CICHOCKI NETO, José. **Limitações ao acesso à justiça**. Curitiba: Juruá, 1999.

CINTRA, Antonio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria Geral do Processo**. São Paulo: Malheiros. 2003.

CUSCIANO, Dalton Tria. **Acidentes de trabalho no Brasil: história, regulação e judicialização**. 2020. 316 fl. Tese (Doutorado em Administração Pública e Governo) – Eaesp, Fundação Getulio Vargas, São Paulo, 2020.

CUSCIANO, Dalton Tria. **A Trajetória Normativa da Seguridade Social no Brasil**. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021.

CUSCIANO, Dalton Tria. A judicialização do acidente de trabalho e a competência jurisdicional no Brasil. **Revista de Estudos Empíricos em Direito**, 10, 1–25. 2023.

CUSCIANO, Dalton Tria. A Comunicação de Acidente de Trabalho nos Processos Julgados pelo Tribunal de Justiça de São Paulo nos Anos de 2017 e 2018. **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, v.26, n.51, p.240-258. 2023.

GARTH, Bryant. **Global Access to Justice Project**. Disponível em: <<https://globalaccesstojustice.com/>>. Acesso em 25 de julho de 2023.

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

GRECO FILHO, Vicente. **Direito processual civil brasileiro**. vol. 1. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Série Histórica da Taxa de Desocupação até março de 2023**. PNAD Contínua. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html> >. Acesso em 30 de julho de 2023.

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

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Resolução nº 2.656, de 07 de julho de 2011**. Disponível em <https://www.anadep.org.br/wtksite/grm/envio/1031/AG_RES_2656_pt.pdf>. Acesso em 24 de julho de 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 158**. Dispõe sobre o Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236164/lang--pt/index.htm>. Acesso em 22 de julho de 2023.

_____. **Trabalho Decente**. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>>. Acesso em 22 de julho de 2023.

ORGANIZAÇÕES DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <<https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por>>. Acesso em 26 de julho de 2023.

_____. **Objetivos do Desenvolvimento Sustentável**. Disponível em <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>>. Acesso em 26 de julho de 2023.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

ROBLES, Diego Américo. **El concepto de acceso a la justicia**: Evolución, vigencia y actualidad. In: BASSIL, Sonia Boueiri. **El acceso a la justicia**: contribuciones teóricoempíricas en y desde países latinoamericanos. Madrid: Editorial Dykinson, 2010

RODRIGUES, Horácio Wanderlei. **Acesso à justiça no direito processual brasileiro**. São Paulo: Acadêmica, 1994.

SANTOS, Boaventura de Sousa; MARQUES, Maria Manuel Leitão; PEDROSO, João; FERREIRA, Pedro Lopes (Orgs.). **Os tribunais nas sociedades contemporâneas**: o caso português. Porto: Afrontamento, 1996.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Para uma revolução democrática da justiça**. São Paulo: Editora Cortez, Coleção Questões da nossa época, volume 134, 2008.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. Renovar, 1999.

SYCHENKO, Elena et al. Dismissal Protection in the BRICS Countries in Light of ILO Convention n°. 158. **BRICS Law Journal**, v. 6, n. 4, p. 34-66, 2019.

SYCHENKO, Elena et al. Non-Standard Employment in the BRICS Countries. **BRICS Law Journal**, v. 7, n. 4, p. 4-44, 2020

SYCHENKO, Elena et al. Gender Discrimination in Employment: BRICS Countries Overview. **BRICS Law Journal**, v. 9, n. 2, p.30-71, 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2022**. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/documents/18640430/24374464/RGJT.pdf/f65f082d-4765-50bf-3675-e6f352d7b500?t=1688126789237>>. Acesso em 20 de julho de 2023.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **O processo do trabalho e a reforma trabalhista**: as alterações introduzidas no processo do trabalho pela Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

VASAK, Karel. **For the Third Generation of Human Rights**: The Right of Solidarity, Inaugural Lecture, Tenth Study Session, International Institute of Human Rights, p. 3, 1979.

WATANABE, Kazuo. **Acesso à justiça e sociedade moderna**. In: GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Candido Rangel; WATANABE, Kazuo. **Participação e processo**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1988. p. 128-135.