



REFLEXÕES SOBRE OS IMPACTOS DA COVID-19 NO DIREITO FUNDAMENTAL AO ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL

Danilo Scramin Alves¹
Fabiana David Carles²
Gabriel Aparecido Anizio Caldas³

REFLECTIONS ON THE IMPACTS OF COVID-19 ON THE FUNDAMENTAL RIGHT OF ACCESS TO LABOR JUSTICE IN BRAZIL

Resumo: O presente artigo analisa os impactos da COVID-19 no direito fundamental dos trabalhadores de acesso à Justiça do Trabalho, com o objetivo de demonstrar os efeitos que já podem ser sentidos na jurisdição trabalhista em razão da pandemia e possibilitar uma análise da atual tendência desse exercício jurisdicional. Busca-se responder, de forma direta, como a pandemia de covid-19 impactou o acesso à Justiça do Trabalho. Como forma de viabilizar esse estudo, são analisados os impactos da pandemia nas relações humanas, em especial nas trabalhistas, a fragilidade especial da Justiça do Trabalho, que faz com que as mudanças sociais, econômicas, financeiras e culturais potencializem as fraquezas desses tribunais, e as normativas já estabelecidas para suprir esta fragilidade. A pesquisa é teórico-qualitativa e utiliza o método indutivo, partindo de uma revisão bibliográfica e legislativa. Como resultado, demonstra-se que houve uma redução perceptível na quantidade de novas ações na Justiça do Trabalho durante o período da pandemia, mas os números apontam para que a redução se manterá, mesmo após o término dos efeitos imediatos do período pandêmico.

Palavras-chave: COVID-19; Impactos; Acesso à Justiça; Justiça do Trabalho; Direito Fundamental.

¹ Doutorando em Ciência Jurídica pela Universidade do Vale do Itajaí - UNIVALI, em regime de cotutela, com dupla titulação. Doutorando em Direito pela Università degli Studi di Perugia, Itália, pela referida cotutela. Mestre em Direito pela Universidade de Marília - UNIMAR. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Anhanguera, em Gastronomia pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul e em Direito do Consumidor, em Direitos Difusos e Coletivos e em Ensino da Língua Inglesa pela UniBF. Bacharel em Direito pelo Centro Universitário Uninorte e Licenciado em Letras Inglês/Português pelo Centro Universitário ETEP. Professor Titular do curso de Direito da Universidade Federal do Acre. Analista Processual do Ministério Público do Estado do Acre, coordenador do Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional- CEAF.

² Doutora em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC/SP. É Professora do Magistério Superior, área de Direito, em regime de Dedicção Exclusiva, pertencente ao Quadro Permanente de Pessoal Docente, do Campus de Cruzeiro do Sul da Universidade Federal do Acre - UFAC. Atua como coordenadora do curso de Direito, campus Floresta, desde 2020. Professora permanente do Programa de Pós-graduação de Ensino em Humanidades e Linguagens (Ppehl).

³ Doutorando em Estudos de Cultura Contemporânea pela Universidade Federal de Mato Grosso. Mestre pelo Centro Universitário Eurípides de Marília. Especialista em Direito Civil e Processo Civil pela Universidade Estadual de Londrina. Graduado em Direito pelo Centro Universitário Eurípides de Marília. Atualmente é Professor do Magistério Superior pela Universidade Federal do Acre (UFAC), além de ser Advogado regularmente inscrito na OAB/SP 273.528 e OAB/MT 21.986.





Abstract: This article analyzes the impacts of COVID-19 on the fundamental rights of workers of access to Labor Justice, with the aim of demonstrating the effects that can already be felt in labor jurisdiction due to the pandemic and allowing an analysis of the current trend of this jurisdictional exercise. It seeks to answer, directly, how the covid-19 pandemic impacted the access to Labor Courts. As a way of making this study feasible, the impacts of the pandemic on human relations, especially on the labor ones, the special fragility of Labor Justice, which makes social, economic, financial, and cultural changes potentiate the weaknesses of these courts, and the regulations already established to address this fragility were analyzed. The research is theoretical-qualitative and uses the inductive method, starting from a bibliographic and legislative review. As a result, it is shown that there was a noticeable reduction in the number of new lawsuits in the Labor Courts during the period of the pandemic, but the numbers indicate that the reduction will stabilize, even after the end of the immediate effects of the pandemic period.

Keywords: COVID-19; Impacts; Access to Justice; Labor Courts; Fundamental Right.

1 INTRODUÇÃO

A pandemia da COVID-19 causou, em diversos aspectos, a necessidade da modificação das relações trabalhistas, seja pela adoção de novos formatos de trabalho reconhecidos pelas normativas empregadas para a minimização dos efeitos da pandemia, seja pela impossibilidade, diante das medidas de segurança contra o contágio e o alastramento da doença, de realização da atividade laborativa nos modelos clássicos.

O efeito dessa modificação dos meios trabalhistas naturalmente é de que foram e serão necessários ajustes que podem, em muitas instâncias, causar conflitos entre empregados, empregados e até sindicatos e órgãos de fiscalização do trabalho. Esses conflitos provavelmente estão sendo e serão levados à Justiça do Trabalho, sendo assim imperativo o seu funcionamento.

Entretanto, sob diversos aspectos, a Justiça do Trabalho, em especial na questão de seu acesso pelos trabalhadores e empregadores, vem sofrendo significativamente para manter a realização da sua atividade jurisdicional com a devida qualidade.

O presente artigo se destina a realizar a análise das razões pelas quais a Justiça do Trabalho será impactada de forma talvez singular pela pandemia da COVID-19, assim como apontar como a organização judiciária trabalhista, por meio do Tribunal Superior do Trabalho, tem buscado solucionar essa fragilidade e quais as medidas que vem adotando para esse fim.

Inicialmente, serão feitas análises, ainda que primárias, de como a pandemia da COVID-19 afetou as relações trabalhistas. Em seguida, serão observadas as características peculiares da Justiça do Trabalho e da jurisdição trabalhista, principalmente sob o ponto de vista histórico e



do seu acesso pelos trabalhadores e empregadores, que a colocam nessa posição de especial vulnerabilidade. Por fim, serão estudadas as medidas adotadas pelo Tribunal Superior do Trabalho para a atuação neste cenário.

A pesquisa desenvolvida foi teórico-qualitativa, sendo artigo foi produzido com a utilização do método indutivo, tomando-se por base técnica uma revisão bibliográfica e normativa. Para o tratamento dos dados foi utilizado o método cartesiano.

2 CONSIDERAÇÕES PROPEDÊUTICAS ACERCA DA PANDEMIA DA COVID-19 E OS DIREITOS DOS TRABALHADORES

A doença conhecida como COVID-19 se instalou no mundo inteiro nos primeiros meses de 2020. Causada pelo coronavírus SARS-CoV-2, surgiu inicialmente na cidade de Wuhan, na Província de Hubei, na China, em dezembro de 2019, tendo se alastrado com rapidez e a nível mundial em pouco tempo, razão pela qual foi reconhecida pela Organização Mundial de Saúde – OMS como pandemia em 11 de março de 2020 (MELO FILHO, 2020, p. 76).

A pandemia, uma vez instalada, exigiu diversas modificações nos sistemas sociais, econômicos, políticos, financeiros e jurídicos mundo afora, dado o fato de que a enfermidade causada pelo coronavírus era até então desconhecida, com difícil tratamento e fácil contágio. A identificação desse patógeno desconhecido e em muitas maneiras inovadoras criou a necessidade de que os Estados desenvolvessem, em muita preparação ou experiência prévia, mecanismos de contenção, prevenção, tratamento e organização de casos da doença, que incluíssem medidas como *lockdown* em larga escala e protocolos de distanciamento social (GAKEA; KEYES, 2020, p. 1.232).

Obviamente, o maior impacto dessas medidas de contenção foi no mercado, na medida em que, apesar da evolução recente do comércio na direção da informatização (TERRA; GREGORI; FERREIRA, 2020, p. 590), o modelo clássico de comércio físico e presencial ainda impera, especialmente no Brasil.

Apesar de Boaventura de Sousa Santos (2020, p. 46-47) citar que a pandemia tornou possível reconhecer que “há alternativa ao modo de vida imposto pelo hipercapitalismo”, o que permitiria “ficar em casa e voltar a ter tempo para ler um livro e passar mais tempo com os filhos, consumir menos, dispensar o vício de passar o tempo nos centros comerciais”, o autor verifica também que essa redução da atividade econômica “tem óbvias consequências





negativas”, especialmente em países grandes e dinâmicos como os Estados Unidos. O Brasil, nesse sentido, não seria significativamente diferente.

Hugo Cavalcanti Melo Filho (2020, p. 77) aponta que a pandemia da COVID-19, como todas as pandemias históricas a exemplo da Gripe Espanhola, causará forte crise econômica global, visto que as pandemias são economicamente destrutivas.

Também atentas a este efeito da pandemia, Bárbara Gasque e Adriane Gasque (2020, p. 153) reconhecem que a devastação econômica tem crescido e exigido que os governos estabeleçam mecanismos de “não somente restaurar a confiança e a demanda, mas, sobretudo, permitir que empresas e cidadãos permaneçam respirando e sobrevivam, com o mínimo necessário, ao prolongado período em que a atividade econômica necessita manter-se paralisada.”

Alguns dos efeitos observados pela pandemia, ao menos primariamente, são o congelamento da economia global, o engatilhamento de desemprego em massa e a imersão de países nas piores recessões econômicas do último século (GALEA; KEYES, 2020, p. 1232). Em que pese as pessoas tenham naturalmente buscado formas alternativas de satisfação do consumo necessário para a existência digna humana, fazendo com que, por exemplo, o *e-commerce* seja exponencialmente aumentado no Brasil (SANTOS, 2020, p. 46-47), Gasque e Gasque (2020, p. 163) corretamente apontam que, diante do cenário vivido, não há como supor que “as pessoas seguirão comprando roupas, casas e carros novos e aquecendo a economia”.

Essa mudança no padrão econômico e na manifestação das pessoas no mercado obviamente impacta diretamente também no funcionamento das empresas, não apenas na sua inserção no mercado de consumo na posição de fornecedoras, como também na sua posição no mercado de trabalho como tomadoras de serviços.

O impacto na atividade empresarial da redução ou até extinção da receita consequentemente terá um efeito direto nas relações trabalhistas mantidas pela pessoa jurídica, sendo dificultada inclusive a manutenção dos empregos ou da prestação de outros serviços reconhecidos pelo direito trabalhista brasileiro (FARIA; VALVERDE, 2020, p. 222).

Assim, a partir do reconhecimento do estado de calamidade pública instituído pelo Decreto Legislativo de nº 06/2020, de 20 de março de 2020, que foi estabelecido em atenção à Mensagem Presidencial nº 93 de 18 de março de 2020, o Brasil passou a idealizar e desenvolver mecanismos que buscavam a mitigação dos efeitos da pandemia, em especial quanto à economia e aos trabalhadores.



Como bem reconhecem Faria e Valverde (2020, p. 223-224), houve, a partir das profundas adaptações exigidas em razão da pandemia, um escalonamento de fatos e decorrências: a falta ou a redução do comércio significa a redução ou paralisação da atividade empresarial, que por sua vez implica na falta de receita, o que impede o pagamento de salários e a consequente manutenção dos empregos. Sem empregos, os trabalhadores não têm como realizar o pagamento de suas contas mensais nem como suprir suas necessidades mais básicas.

Essas considerações ainda não levam em conta os credores e investidores que também ficarão desatendidos, e os autônomos, cuja atividade necessita quase exclusivamente das aglomerações agora proibidas. Ou seja, as medidas estatais de contenção da pandemia, se deixadas a ser suportadas pelo mercado sem outra imiscuição estatal no sentido de minimizar seus efeitos, significaria um colapso de toda a sociedade.

Ainda que nem todas as atividades comerciais tenham sido abortadas, principalmente pelo processo de virtualização que se procedeu quando e onde possível, além da criação de novos negócios virtuais ou da utilização em massa de produtos e serviços pela internet, em especial por aplicativos, o impacto no mercado de consumo é inegável e considerável.

A grande questão, conforme apontam Faria e Valverde (2020, p. 224), é que o direito posto não teve como suprir a fragilidade das relações humanas, sociais e mercadológicas representada pela pandemia e suas medidas de contenção, o que exigiu do Estado não somente uma atuação executiva como também legislativa, o que culminará numa necessidade judiciária, como será exposto a frente.

Assim, as novas circunstâncias exigiram a criação de novas normas específicas para tratar das questões impactadas pela pandemia. Porém, como bem aponta Bruno Makowiecky Salles (2019, p. 236), não seria realista esperar que o legislador conseguisse criar, recriar e reciclar o direito, em especial em razão da lentidão do processo legislativo. Por essa razão, a mudança normativa necessária se deu quase exclusivamente por meio de Medidas Provisórias, ao menos nesse momento inicial.

A primeira Medida Provisória com impacto direto nas relações trabalhistas foi a de n. 927/2020, de 22 de março de 2020, que estabeleceu mecanismos de readequação dos trabalhadores na tentativa de impedir o término das relações trabalhistas. Os instrumentos ditados pela MP foram a utilização do teletrabalho, a escolha do empregador, férias individuais antecipadas aos trabalhadores, férias coletivas, a mudança dos feriados para aproveitamento e a antecipação, compensação de jornada por banco de horas, suspensão de realização de exame



médico ocupacional exceto para demissão e o recolhimento diferido do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Em primeiro momento, a MP também dispunha da possibilidade de direcionamento do trabalhador para qualificação, em um modelo especial diferente do previsto no art. 476-A da CLT. Entretanto, no dia seguinte, por meio da Medida Provisória nº 928/2020, essa disposição foi revogada. Posteriormente, a Medida Provisória nº 936/2020 restaurou essa possibilidade, nos moldes do artigo celetista mencionado, mas em modalidade virtual e em período entre um e três meses.

A MP nº 927/2020 também estabeleceu a permissão alterações na jornada de trabalho de estabelecimentos de saúde, a suspensão de prazos em processos de infração trabalhista ou débito de FGTS, a impossibilidade de reconhecimento da COVID-19 como doença ocupacional, a limitação da atuação dos auditores fiscais do trabalho e o parcelamento do abono anual do art. 40 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, em 2020.

A MP nº 927/2020 foi atacada por diversas Ações Diretas de Inconstitucionalidade, principalmente oriundas dos partidos políticos contrários à Presidência, que tinham por objeto quase todas as disposições da Medida Provisória. A medida acautelatória pleiteada foi inicialmente indeferida, mas posteriormente ajustada pelo plenário do STF no sentido de suspender a impossibilidade de reconhecimento da COVID-19 como doença ocupacional e a limitação da atuação dos auditores fiscais do trabalho. A Medida Provisória não foi convertida em lei, perdendo os efeitos antes do julgamento das ADIs.

Outra Medida Provisória com significativos impactos no direito trabalhista foi a de n. 936/2020, que estabeleceu o chamado Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e da Renda, tendo como base a preservação do emprego e da renda, a garantia da continuidade das atividades laborais e empresariais e a redução do impacto social causado pela pandemia.

O programa instituído pela MP tinha como base o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a possibilidade redução proporcional de jornada de trabalho e de salários e a possibilidade de suspensão temporária do contrato de trabalho. A Medida Provisória foi convertida na Lei nº 14.020 em 6 de julho de 2020.

Também foi significativa a Medida Provisória nº 944/2020, que instituiu o Programa Emergencial de Suporte a Empregos, que teve como objetivo a concretização de operações de crédito a empresários, sociedades empresárias e cooperativas para possibilitar o pagamento de folha salarial de empregados. A MP foi convertida na Lei nº 14.043 em 19 de agosto de 2020.



Apesar do número de Medidas Provisórias ter sido maior, também houve disposições legislativas que tratavam de questões relacionadas à COVID-19, dentre as quais se destaca, sob a ótica do direito do trabalho, a Lei nº 14.019, de 02 de julho de 2020, que acrescentou o art. 3º-B à Lei nº 13.979/2020 o dever de empregadores fornecerem aos seus empregados máscaras de proteção individual, ainda que de fabricação artesanal. Ou seja, a partir do reconhecimento da situação excepcional da pandemia, várias disposições normativas com impacto direto nas relações trabalhistas foram criadas.

Além disso, conforme reportam Faria e Valverde (2020, p. 224), novas formas de trabalho foram impulsionadas pela situação causada pela pandemia da COVID-19, em especial o *home office* e o teletrabalho, que, em que pese a sua existência anterior e a regulamentação que já vigorava desde a Reforma Trabalhista da Lei nº 13.467/2017⁴, não gozavam de uma posição consolidada na prática brasileira, nem na análise da sua legalidade e adequação.

É claro que a mudança do formato das relações trabalhistas, em especial considerando as mudanças sociais às quais os trabalhadores também foram submetidos, significa consequentemente a ocorrência de conflitos trabalhistas. Por mais que existam meios alternativos e adequados para o tratamento dessas demandas, os trabalhadores brasileiros notoriamente primam pelo ajuizamento de ações na Justiça do Trabalho como forma precípua de tratamento desses conflitos (2020, p. 228).

Além disso, é imperativo reconhecer que o Brasil, a nível constitucional, reconheceu o acesso à justiça “como direito-garantia fundamental, declarando-se inafastável a jurisdição” (ALVES, 2020, p. 32). Esse acesso à justiça, porém, para o trabalhador, vem dotado de outras garantias fundamentais, visando impedir que a hipossuficiência do trabalhador cause impedimentos à solução dos conflitos trabalhistas. Assim, ainda que haja outras formas de solução de conflitos, a jurisdição trabalhista possui posição especial para os trabalhadores e para a solução de conflitos trabalhistas.

Isso significa dizer que as questões trabalhistas que foram mais impactadas pela pandemia da COVID-19, como a forma e o local de realização do trabalho, e pelas normas que foram idealizadas pelo Estado para limitar os efeitos negativos das medidas de segurança necessárias, como colocação em férias, o afastamento para qualificação, o banco de horas, a suspensão do contrato de trabalho e a redução da jornada de trabalho com a redução da

⁴ A Lei da Reforma Trabalhista acrescentou ao Título II da CLT o Capítulo II-A, cujos artigos, que vão do 75-A ao 75-E, tratam exclusivamente do teletrabalho.



remuneração, serão eventualmente levadas à Justiça do Trabalho.

3 AS ESPECIFICIDADES DISTINTIVAS DO ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO FRENTE À COVID-19

Qualquer análise dos impactos da pandemia da COVID-19 na Justiça do Trabalho, em especial na direção da verificação da sua utilização e pelo acesso dos trabalhadores, precisa necessariamente considerar algumas especificidades que distinguem esse ramo do Poder Judiciário brasileiro dos demais órgãos jurisdicionais.

Isso se dá em razão especialmente do processo histórico de idealização, instituição e consolidação da Justiça do Trabalho no Brasil, o que lhe rende características especiais que conduzem à concretização do órgão em uma posição diferenciada em matéria de exercício jurisdicional.

Em primeiro lugar, é necessário apontar que a Justiça do Trabalho, em seu processo histórico de estabelecimento, teve como início órgãos que não estavam integrados ao Poder Judiciário, nem mesmo a exerciam. Eram órgãos administrativos, afetos ao Poder Executivo e não ao Poder Judiciário (ALVES, 2020, p. 66).

Na análise dos pródromos da criação do modelo atualmente utilizado para a jurisdição trabalhista é possível observar que o interesse da instituição de órgãos que buscassem a solução de conflitos trabalhistas é consideravelmente mais antigo do que a real institucionalização de algo nesse sentido.

Isso porque, conforme relatam Ferreira, Nascimento e Martins Filho (2011, p. 172), as primeiras tentativas de viabilização de órgãos que tratassem de conflitos trabalhistas foram os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, instituídos em 1907, no governo de Afonso Pena, por meio do Decreto nº 1.637, e a proposta das Juntas Industriais de Augusto Viveiros de Castro em 1920.

Nenhuma das duas entidades foi efetivamente instalada, ficando apenas idealizadas e registradas, mas sem qualquer atuação.

No estado de São Paulo, em 1922, foram criados os Tribunais Rurais, que exerciam, com fortes limitações, a atividade de solução de conflitos trabalhistas, ainda que de uma parcela dos trabalhadores (os agrícolas, dentro dos limites de remuneração estabelecidos) (ALVES, 2020, p. 65-66).



Porém, o primeiro organismo que viria a ser dotado do dever de tratar conflitos trabalhistas a nível nacional foi o Conselho Nacional do Trabalho, consultivo, criado em 1923, no âmbito do Ministério da Agricultura, da Indústria e do Comércio do governo de Arthur Bernardes. Esse conselho seria posteriormente o núcleo do Tribunal Superior do Trabalho (FERREIRA; NASCIMENTO; MARTINS FILHO, 2011, p. 174-175).

Com o golpe revolucionário de 1930, Getúlio Vargas, ao assumir a presidência, instituiu o Ministério do Trabalho, mantendo o CNT e criando, no âmbito do novo ministério, as Comissões Mistas de Conciliação - CMC, criadas pelo Decreto n. 21.396/1932, para os conflitos trabalhistas coletivos, e as Juntas de Conciliação e Julgamento - JCJ, pelo Decreto n. 22.132/ 1932, para os conflitos trabalhistas individuais. Ambas eram órgãos administrativos, vinculados ao Ministério do Trabalho, e, portanto, ao Poder Executivo (FERREIRA; NASCIMENTO; MARTINS FILHO, 2011, p. 175).

Enquanto as CMCs tinham apenas o dever de conciliar questões coletivas de trabalho, as Juntas já possuíam a atividade decisória, sendo o precursor da atividade típica da jurisdição trabalhista, ainda que, nesse momento, estivesse atípica dada a sua vinculação ao Poder Executivo. Insta observar inclusive que eventuais questionamentos das decisões das Juntas eram enviados ao Ministério do Trabalho para que os dirimissem.

Essas Juntas eram compostas por três membros, que votavam na decisão que entendiam correta, sendo um deles alheio aos interesses profissionais apontado pelo Ministro do Trabalho, e os outros dois representantes da classe trabalhadora e empregadora, sendo assim paritários (FERREIRA; NASCIMENTO; MARTINS FILHO, 2011, p. 175-176).

As Constituições de 1934 e 1937 constitucionalizaram as Juntas, mas ainda a mantiveram fora do Poder Judiciário, apesar de ser utilizada inclusive a nomenclatura Justiça do Trabalho (ALVES, 2020, p. 67).

Foi nesse contexto que foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho pelo Decreto-Lei nº 5.452 em 1943, que regulamentou (e ainda regulamenta de forma majoritária) o funcionamento da Justiça do Trabalho e o processamento das lides a ela submetidas.

Somente com a Constituição de 1946 é que a Justiça do Trabalho foi inteira e definitivamente incorporada ao Poder Judiciário, saindo assim da égide do Executivo e do Ministério do Trabalho, que, em que pese não exista no momento como Ministério mas como Secretaria do Ministério da Economia, ainda realiza importante atividade de solução de conflitos trabalhistas (BARROS, 2015, p. 107).



Essa análise histórica é relevante pois a CLT ainda é a principal norma de regulamentação do Direito Processual do Trabalho, e, em que pese tenha sofrido algumas alterações significativas durante a sua existência, ainda mantém seu cerne e a sua estruturação no mesmo formato. A dizer, a Justiça do Trabalho ainda tem seu funcionamento baseada em procedimentos descritos numa norma cujo espírito é de um momento em que as Juntas, hoje Varas do Trabalho, pertenciam ao Poder Executivo.

Vários reflexos dessa realidade ainda são percebidos na prática processual trabalhista até atualmente, como o fato de atualmente ainda ser utilizada a nomenclatura “reclamação” no lugar de “ação” trabalhista, ainda que hoje o processo seja de fato e naturalmente uma ação.

Outro efeito importante a ser notado é que, pela mesma razão, os mecanismos de acesso à Justiça do Trabalho ainda são os mesmos de quando a norma foi estabelecida.

O principal instrumento de garantia de acesso à Justiça do Trabalho, à época da promulgação da CLT, foi a instituição do chamado princípio do *jus postulandi* das partes, inscrito no art. 791. Essa norma permite às partes de uma ação trabalhista que participem do processo sem que estejam acompanhados por advogados.

Conforme aponta Schiavi (2012, p. 41), esse princípio foi assentado com o objetivo de facilitar o acesso à justiça dos trabalhadores e empregadores a despeito da dificuldade que lhes seria imposta pela necessidade de constituir advogado, seja pela ausência de profissionais, seja pelos custos que essa contratação representa. Com efeito, à época da criação da CLT em 1943, essas dificuldades poderiam ser de fato incapacitantes de forma especial aos trabalhadores.

Porém, ainda que haja a possibilidade de se compreender que o custo do serviço advocatício ainda seja limitador, é inegável que essa dificuldade tenha diminuído recentemente, principalmente pelo número considerável de advogados em exercício atualmente. Isso, aliado ao fato de que houve um aumento na complexidade do direito processual, reforça o discurso de que o *jus postulandi* das partes não seria mais usual, ou seria até indesejável. Ainda assim, o princípio ainda vigora, sendo que o Supremo Tribunal Federal já reconheceu a sua constitucionalidade (SCHIAVI, p. 41-42).

Porém, é inegável que a utilização dessa faculdade seja limitadora em diversos aspectos, principalmente em razão da nova complexidade assumida pelo direito processual do trabalho, ante a “existência de novas ritualísticas que causam efeitos negativos se não respeitados, a vasta gama de leis que complementam a CLT em matéria processual, os novos institutos, até mesmo emprestados dos outros sistemas processuais” (ALVES; CARLES, 2018, p. 21).



Outra dificuldade que se soma a esta realidade é o fato de que a Justiça do Trabalho já está praticamente em sua totalidade utilizando o processo judicial eletrônico (ALVES, 2020, p. 69), o que representa dificuldades às partes. Conforme aponta Boucinhas Filho (2017, p. 164), em que pese os vários benefícios do processo eletrônico, é possível constatar malefícios diretos aos usuários, como possíveis impactos à saúde, estresse e a dificuldade de manuseio do processo e de seus documentos.

Outra perspectiva sobre o Direito Processual do Trabalho que deve ser considerada ao se tratar do princípio do *jus postulandi* das partes é que toda a sistemática processual trabalhista é adaptada para que esse mecanismo seja funcional. É por essa razão que vigoram neste ramo do direito brasileiro princípios próprios como o princípio da informalidade, princípio da simplicidade, princípio da majoração dos poderes do juiz do trabalho e princípio da celeridade pelo crédito.

Dentro dessa percepção principiológica, é imperioso que seja analisado o princípio da oralidade conforme é estabelecido no direito processual do trabalho. Também para dar suporte à capacidade postulatória das partes, o legislador definiu uma inserção muito maior da oralidade no processo do trabalho do que em outros ramos do direito processual brasileiro.

São reflexos desse princípio, a título de exemplo, a possibilidade de apresentação oral da inicial da reclamação trabalhista (art. 840, § 2º, da CLT), a defesa do réu praticada oralmente em audiência (art. 847 da CLT), o interrogatório e o depoimento pessoal das partes em audiência (art. 848 da CLT) e as razões finais orais (art. 850 da CLT). Todos esses atos, porém, apesar de serem praticados de forma oral, precisam ser reduzidos a termo pelos serventuários da Justiça do Trabalho, e é nessa situação que a pandemia da COVID-19 e a impossibilidade de atendimento presencial também representam um impacto negativo no acesso.

Além disso, também em razão da considerável idade da principal norma processual trabalhista, observa-se consideráveis lacunas e omissões, sejam elas normativas, ontológicas ou axiológicas⁵ no direito processual do trabalho, que precisam ser preenchidas pelas normas processuais comuns, pela doutrina ou pela jurisprudência, o que de certa forma dificulta a compreensão e a fácil identificação da processualística trabalhista.

⁵ Omissões normativas são ausência de normas próprias do direito processual do trabalho. Omissões ontológicas são observadas quando as normas existentes estão desatualizadas, sendo a sua aplicação impossibilitada. Omissões axiológicas ocorrem quando as normas existentes trariam efeitos indesejados ou injustos, sendo desaconselhável o seu uso (ALVES, 2020, p. 117).



O que se percebe é que a Justiça do Trabalho tem uma atuação mais próxima dos seus jurisdicionados do que outros órgãos dotados de jurisdição no Brasil (GOMES, 2013, p. 501), sendo inclusive admitida a sua participação sem o apoio de um advogado como viabilizador. Isso, aliado ao fato de que a percepção atual é de que a Justiça do Trabalho está sempre mais atuante, até mesmo comparando a outros países americanos (FINK; PALACIO, 2017, p. 5), reforça as problemáticas descritas, quando impossibilitada a sua atuação direta, além de aumentar a dimensão dos impactos negativos.

Com efeito, é por essas razões que o impacto de situações como a da pandemia da COVID-19 seja maior e possivelmente mais negativo na Justiça do Trabalho do que em outros órgãos jurisdicionais. A impossibilidade de atendimento presencial, a necessidade de realização das audiências virtuais e a movimentação exclusivamente virtual das ações, todas reflexos do distanciamento social causado pela pandemia, significam uma dificuldade ainda maior aos jurisdicionados.

É por essas razões que se tornou imperativo que a Justiça do Trabalho se reorganizasse e rapidamente adequasse seu formato à nova realidade causada pela pandemia, conforme possível ao tempo das mudanças. E a análise de como isso tem sido feito é o que se buscará fazer a seguir.

4 A JUSTIÇA DO TRABALHO NA PANDEMIA DA COVID-19

Feitas as necessárias, ainda que apertadas, considerações sobre os inegáveis e maciços impactos da pandemia da COVID-19 nas relações trabalhistas, e a peculiar situação de precariedade da Justiça do Trabalho ao ser submetida a uma mudança como a que foi imperativa, resta realizar a análise de como a referida estrutura tem buscado se organizar, de forma a manter o exercício da jurisdição de forma satisfatória.

O Tribunal Superior do Trabalho, em conjunto com aquelas adotadas pelo Conselho Nacional de Justiça, estabeleceu uma série de normativas buscando regulamentar o funcionamento da Justiça do Trabalho durante a pandemia da COVID-19, de forma a garantir a continuidade da sua atividade.

A primeira medida, não diferente das pessoas jurídicas mais diversas, foi o estabelecimento de teletrabalho de 15 dias para seus servidores que tivessem realizado viagens (Ato da Presidência nº 110/2020), bem como as medidas de prevenção contra a COVID-19 em



seu âmbito administrativo (Ato da Presidência nº 122/2020), o que foi inclusive estendido ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho (Ato CSJT nº 45/2020).

Neste mesmo período, a Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho recomendou que medidas de alternância da realização das audiências fossem tomadas, assim como que magistrados em grupo de risco fossem substituídos ou colocados em teletrabalho. Os Tribunais Regionais do Trabalho teriam liberdade para gerir seu próprio funcionamento. Nesse mesmo período, foi recomendada a suspensão dos prazos processuais, o que foi corroborado pela suspensão aplicada pelo CNJ no dia seguinte ao da recomendação da Corregedoria da Justiça do Trabalho.

Na leitura de Eça (2020, p. 718-720), não apenas os prazos processuais devem ser suspensos, mas sim todo o processo, face à ocorrência da força maior descrita no art. 313, VI, do CPC, aplicável ao processo do trabalho em razão do art. 769 da CLT. Por outro lado, enquanto a suspensão do processo não permitiria a prática de quaisquer atos processuais (art. 314 do CPC c/c art. 775-A, § 2º da CLT), o CNJ permitiu a prática de atos virtuais, significando uma modulação dos efeitos da suspensão processual, o que é inovador.

Ainda em março, porém, foi determinada a suspensão de atividades presenciais, sendo definida a realização de teletrabalho pelos servidores da Justiça do Trabalho. Porém, a regulamentação do funcionamento da Justiça do Trabalho e do teletrabalho de seus servidores só veio em 05 de maio, para o 1º e o 2º graus, por meio do Ato Conjunto do Conselho Superior, Presidência, Vice-Presidência e Corregedoria-Geral nº 06/2020.

O Ato define que os servidores da Justiça do Trabalho trabalharão de forma remota, por meio de *home office*, devendo ser mantidos os serviços essenciais, descritos no art. 3º (protocolo, distribuição, decisões...).

As audiências e sessões devem ser realizadas de forma telepresencial, sem que as dificuldades eventualmente percebidas culminem em responsabilidade das partes ou dos advogados, conforme art. 15, § 2º, do Ato. Conforme relatam Freire e Brandão (2020, p. 708), essa transição da audiência telepresencial não ocorreu sem críticas, sendo as principais a dificuldade de acesso pelas partes, pelas testemunhas e pelos advogados, tanto por não terem internet de qualidade, quanto por não possuírem os conhecimentos técnicos e informáticos necessários. Além disso, relatam a possibilidade de contaminação dos depoimentos.

Quanto ao atendimento, o Ato permite em seu art. 7º que os Tribunais restrinjam o acesso de público externo às suas dependências, sendo o atendimento realizado por meio



telefônico ou eletrônico, conforme art. 11.

Em razão desse impedimento e da realização de atendimento telemático, e a dificuldade de se concretizar o princípio da oralidade descrito representada por essa alteração, o Corregedoria-Geral do TST expediu a Recomendação nº 08/2020, com instruções de implementação de medidas para garantir a atermação e o atendimento virtuais para o exercício do *jus postulandi* das partes.

A recomendação, que deixa a cargo dos Tribunais Regionais a definição concreta de seus próprios meios, estabelece como diretrizes mínimas o cadastro prévio dos jurisdicionados mediante registro virtual de RG, CPF, CTPS e de documentos de representação, estes se necessários, conforme art. 3º, a manifestação por meio virtual, contendo os dados do jurisdicionado, da relação trabalhista, da parte contrária e dos fatos de forma clara e objetiva (art. 4º), mediante preenchimento de formulário próprio que será então juntado ao sistema PJe (art. 5º).

Face as mudanças provocadas pelas medidas de segurança para contenção da COVID-19, duas leituras dos resultados que poderiam ser sentidos pela Justiça do Trabalho podem ser levantadas, ainda que primariamente (ALVES, 2020, p. 190-191).

A primeira percepção seria no sentido de que o número de ações na Justiça do Trabalho viria a diminuir, em razão das dificuldades impostas pela vedação do atendimento presencial, seja pela própria Justiça do Trabalho, o que afetaria os jurisdicionados que estivessem utilizando o princípio do *jus postulandi* das partes, seja pela impossibilidade de reunião das partes com advogados, especialmente pelo medo do contágio do vírus.

Por outro lado, a profunda modificação ocorrida nas relações trabalhistas, da qual apenas a ponta do iceberg foi descrita (e cuja real dimensão provavelmente só será verdadeiramente percebida em alguns anos), necessariamente causará conflitos trabalhistas, o que poderá aumentar o número de ações ajuizadas na especializada.

Ainda a nível teórico, poderá ocorrer também que ambas as conjecturas apresentadas se revelem verdadeiras, e, ao mesmo tempo em que haja uma redução das ações em razão da dificuldade de acesso, haja um aumento de ações por conta de questionamentos às novas relações e pela extinção maciça das relações que se tornaram insustentáveis diante das medidas de isolamento e *lockdown*. Isso significaria que os efeitos, exclusivamente na questão da quantidade de ações trabalhistas, seriam mais próximos de nulos que o esperado.

Analisando os números divulgados pelo setor de estatística do TST, é possível constatar



que, em 2020, houve o registro de 2.867.673 novos casos em toda a Justiça do Trabalho. Se comparado ao ano de 2019, em que foram registrados 3.402.392, houve uma queda significativa do número de casos novos, visto que a diferença (mais de quinhentos mil casos) é normalmente o recebimento anual da maior regional, a 2ª Região, isoladamente.

Porém, é necessário notar que o grande diferencial ocorreu em abril de 2020, antes da implementação das medidas de funcionamento da Justiça do Trabalho, quando houve apenas o registro de 38 mil novos casos, número muito abaixo da média que girava em torno de cem mil casos mensais. Desde então, os números mensais têm se mantido dentro dos padrões anteriores.

Em 2021, foram recebidos 2.888.339 novos casos, o que indica que a redução do número de casos ainda se mantém. Considerando que até setembro de 2022 houve 2.131.451 novos casos, é possível observar que a tendência de redução ainda se mantém.

Outro meio interessante desenvolvido para a análise das ações trabalhistas havidas em razão da pandemia da COVID-19 foi o site “Termômetro Covid-19 na Justiça do Trabalho”, mantido pela Datalawyer Insights a partir do trabalho da *fintech* de educação financeira Finted e o site Consultor Jurídico.

O termômetro registra que, até o início de outubro de 2022, mais de 500 mil processos tratavam, dentre os seus temas, da COVID-19, sendo que o valor total das causas superava R\$ 66,28 bilhões de reais. Dessas, pouco menos de 7 mil ações são coletivas, sendo as outras individuais.

Em agosto de 2020, o TST publicou o Ato nº 316/2020, que estabelece as diretrizes para o retorno gradual às atividades regulares, sendo a primeira etapa iniciada por meio do Ato nº 398, de 19 de outubro de 2020, com efeitos a partir de 03 de novembro, com o retorno dos órgãos internos que necessitem estritamente de trabalho presencial, sendo permitido o retorno de 30% dos servidores.

Porém, esse retorno gradativo foi suspenso por meio do Ato nº 036/2021, em razão do aumento do número de casos ocorridos no início do referido ano, mas que foi posteriormente revogado pelo Ato Conjunto n. 217/TST.GP.GVP.CGJT, de 23 de agosto de 2021. Em setembro de 2021, por meio da Resolução Administrativa n. 2256, o TST implementou a primeira etapa intermediária de retorno às atividades presenciais.

Mesmo que já seja possível fazer a análise prévia da dimensão dos efeitos aqui descritos, nos moldes da realizada de forma simples nestas últimas considerações levando em consideração que a pandemia já ultrapassa dois anos de duração, os reais resultados precisarão



de um estudo mais aprofundado e que deverá ser realizado, sem outra possibilidade, futuramente, após o término da pandemia e suas medidas de contenção.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pandemia da COVID-19 tornou necessária a adequação imediata e não planejada ou organizada de todo o formato de vivência nos mais diversos aspectos da sociedade, e as relações trabalhistas e o exercício da jurisdição não ficaram isentos dessa mudança. A bem da verdade, as alterações nas relações de trabalho terão a consequência de se necessitar ainda mais da Justiça do Trabalho.

A jurisdição trabalhista, porém, é especialmente mais fragilizada em comparação aos demais órgãos dotados da função jurisdicional, principalmente porquanto o seu modelo de exercício e as normas que o regulam estão de certa forma desatualizada e exigem uma proximidade entre os jurisdicionados e a Justiça do Trabalho que está inviabilizada pela pandemia.

Ainda assim, a atividade judicante não foi suprimida, e, mesmo com as dificuldades de acesso representadas pela pandemia, houve uma série de adequações, advindas dos órgãos superiores da Justiça do Trabalho, o que possibilitou que a perda do acesso não fosse tão impactante.

É cediço que, no momento da conclusão desta pesquisa, a pandemia ainda apresenta seus derradeiros efeitos, e que é imperativo que se acompanhe tais efeitos na Justiça do Trabalho, sendo que, somente quanto inteiramente finalizada a mudança ocorrida é que poderão ser realmente sentidos seus resultados. Porém, o que já se pode observar, ainda que de forma teórica, é que a tendência atual é de que a Justiça do Trabalho se normalize cada vez mais, uma vez que se retorne também à normalidade das relações trabalhistas, ainda que com novos formatos a partir das atualizações possíveis face às experiências adquiridas durante o período de distanciamento social.

Os registros de novas ações, ao menos, estão se ajustando para os níveis regulares. Ainda assim, com os efeitos econômicos que são esperados quanto mais as medidas contra a pandemia continuem, mais haverá a necessidade de novas ações trabalhistas. Ainda assim, pelos dados observados, ainda não houve aumento ou regularização da quantidade de novos casos, que se mantêm no patamar do período de intensidade pandêmica.



REFERÊNCIAS

ALVES, Danilo Scramin. **A teoria geral do direito processual do trabalho**: uma análise a partir do acesso à Justiça do Trabalho. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2020.

ALVES, Danilo Scramin; CARLES, Fabiana David. A dicotomia entre o acesso à justiça do trabalho e a retórica da ineficácia do jus postulandi. In: ALVES, Danilo Scramin; CARLES, Fabiana David; CASSOL, Sabrina (Org.). **Evoluções Recentes do Direito Processual Brasileiro**. Curitiba: Editora Íthala, 2018, p. 9-26.

BARROS, Francisco Henrique Otoni de. Solução de controvérsias trabalhistas e o MTE. In: ORSINI, Adriana Goulart de Sena; ÁVILA, Flávia de; FANTINI, Karine Monteiro de Castro; SILVA, Nathane Fernandes da (Org.). **Mecanismos de solução de controvérsias trabalhistas nas dimensões nacional e internacional**. São Paulo: LTr, 2015, p. 103-113.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. Processo em meio eletrônico e a qualidade de vida de seus usuários. In: BRANDÃO, Cláudio (org.); SOUZA, Fabiano Coelho de; CARVALHO, Maximiliano Pereira de (Coord.). **Princípio do processo em meio reticular-eletrônico**: fenomenologia, normatividade e aplicação prática. São Paulo: LTr, 2017, p. 161-165.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das leis do trabalho**, Rio de Janeiro, RJ, 1943.

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. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 22 mar. 2020. Edição extra- L, p. 1.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **COVID-19**: atos e produtividade. Justiça do trabalho. Brasília, DF, s.d. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/covid-19-atos-relacionados>. Acesso em: 03 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recebidos e julgados da JT**. Justiça do trabalho. Estatística. Brasília, DF, s.d. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/recebidos-e-julgados>. Acesso em: 03 out. 2022.

DATALAWYER INSIGHTS. **Termômetro Covid-19 na Justiça do Trabalho**: Metodologias e análises, 2020. Página inicial. Disponível em: <https://www.datalawyer.com.br/dados-covid-19-justica-trabalhista>. Acesso em: 03 de nov. de 2020.

EÇA, Vitor Salino de Moura. Contagem de prazos processuais durante a COVID-19. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (Coord.). **Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. 1 ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2020, p. 715-720.





FARIA, Carolina Tupinambá; VALVERDE, Marina Novellino. Um novo normal para o direito do trabalho. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (Coord.). **Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. 1 ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2020, p. 221-237.

FERREIRA, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. 3ª Ed. São Paulo: LTr. 2011.

FINK, Leon; PALACIO, Juan Manuel. **Labor justice across the Americas**. Urbana: University of Illinois Press, 2017.

FREIRE, Bruno; BRANDÃO, Patrícia. Alguns impactos da pandemia do coronavírus no processo do trabalho. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (Coord.). **Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. 1 ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2020, p. 701-714.

GALEA, Sandro; KEYES, Katherine. Understanding the COVID-19 pandemic through the lens of population health Science. **American Journal of Epidemiology**, v. 189, i. 11, Oxford: Oxford University Press, 2020, p. 1232–1237. Disponível em: <https://academic.oup.com/aje/article/189/11/1232/5871493?searchresult=1>. Acesso em: 03 out. 2022.

GOMES, Ângela de Castro. Justiça do trabalho e trabalho análogo a de escravo no Brasil: experiências, limites e possibilidades. In: GOMES, Ângela de Castro; SILVA, Fernando Teixeira da (Org.). **A justiça do trabalho e sua história**. Campinas: Editora da Unicamp, 2013, p. 481-522.

GUASQUE, Bárbara; GUASQUE, Adriane. A pandemia e o necessário e tempestivo retorno aos matizes keynesianos. In: GARCIA, Heloise Siqueira; GARCIA, Denise Shmitt Siqueira (Org.). **COVID-19 e a Ciência Jurídica**. 1 ed. Itajaí: Univali, 2020, v. 1, p. 152-166.

MELO FILHO, Hugo Cavalcanti. De Bretton Woods a Wuhan e Além. In: TOSTES, Anjuli; MELO FILHO, Hugo (Org.). **Quarentena: reflexões sobre a pandemia e depois**. 1. ed. Bauru: Canal 6, 2020.

SALLES, Bruno Makowiecky. **Acesso à justiça e equilíbrio democrático: intercâmbios entre Civil Law e Common Law**. 2019. Tese (Doutorado em Ciência Jurídica) – Universidade do Vale do Itajaí/Università Degli Studi di Perugia, Itajaí/Perúgia, 2019.

SANTOS, Boaventura de Souza. Vírus: Tudo o que é sólido desmancha no ar. In: TOSTES, Anjuli; MELO FILHO, Hugo (Org.). **Quarentena: reflexões sobre a pandemia e depois**. 1.ed. Bauru: Canal 6, 2020.



SCHIAVI, Mauro. **Nova leitura dos princípios do direito processual do trabalho**. 2012. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2012.

TERRA, Rosane Beatris Mariano da Rocha Barcellos; GREGORI, Isabel Christine Silva de; FERREIRA, Maria Paula da Rosa. Publicidade online: as artimanhas sofisticadas e provocativas do comércio eletrônico. **Revista Jurídica Unicuritiba**, v. 3, n. 60, Curitiba: Unicuritiba out. 2020, p. 588-604. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/4476>. Acesso em: 03 out. 2022.