



PERSPECTIVAS E ESTRATÉGIAS PARA A EFETIVIDADE DA JURISDIÇÃO

Ana Paula Pellegrina Lockmann¹

RESUMO:

A complexidade das relações sócio-econômicas somada à pandemia pelo novo Coronavírus exige a implementação de métodos de solução de conflitos, seja por meio da mediação e da conciliação, seja por meio da própria execução. A execução trabalhista vem se especializando nesses 80 anos de existência da Justiça do Trabalho, utilizando estratégias aliadas à tecnologia capazes de desvendar sofisticadas técnicas de ocultação patrimonial.

Palavras-chave: Efetividade da jurisdição. Mediação. Conciliação. Execução. Estratégias. Ferramentas tecnológicas. Blindagem patrimonial. Devido processo legal.

Ao longo dos oitenta anos da Justiça do Trabalho muito se avançou em termos de desenvolvimento e adoção de métodos adequados a tornar a jurisdição mais efetiva e célere.

Quando falamos em “jurisdição”,

1 Mestre em Direito do Trabalho pela USP. Desembargadora Corregedora Regional do TRT da 15a. Região

no mais das vezes, estamos nos referindo à jurisdição contenciosa, que é aquela em que o Estado exerce seu poder/dever de solucionar litígios, aplicando a lei ao caso concreto, por meio do magistrado, investido de jurisdição.

Ou seja, na jurisdição contenciosa, o juiz age a partir de um conflito de interesses.

Nesse contexto, e para melhor compreensão do tema, necessário fazer uma breve incursão introdutória.

O homem, como ser social, necessita do convívio em sociedade para promover a busca de sua satisfação plena, sendo que a vida em sociedade propicia o surgimento de conflitos, em função dos diversos anseios de cada indivíduo.

Desta forma, malgrado indesejável, a ocorrência de conflitos decorre naturalmente da vida em sociedade.

E à medida que a sociedade evolui, as relações sócio-econômicas se tornam mais complexas, o que acentua a possibilidade de

aumento no número de litígios.

De outro giro, o ser humano também preza a segurança e a harmonia das relações sociais, de modo que, para a sociedade subsistir, é preciso que os conflitos sejam solucionados.

A par disso, destaque-se que, nas últimas décadas, o sistema produtivo sofreu profundas mudanças, em decorrência dos avanços tecnológicos, fenômeno da “globalização”, aumento da competitividade, necessidade de redução de custos, gerando novas e distintas relações jurídicas, e, por conseguinte, novos impasses que demandam solução adequada e eficaz. O movimento que aproximou as sociedades, das mais longínquas às próximas, já citado como globalização, cristalizou a existência de conflitos.

Por conta deste cenário, vem aumentando vertiginosamente o número de demandas judiciais, sobrecarregando a máquina judiciária, o que afeta a questão da efetividade da jurisdição, bem como o direito do cidadão ao acesso à ordem jurídica justa, célere e eficaz assegurada constitucionalmente.

Se não bastasse, recentemente a população mundial se deparou com a presença devastadora do imponderável, que foi o surgimento da Covid-19, que vem se espalhando exponencialmente.

Começamos a ouvir sobre essa nova doença em dezembro de 2019, iniciado como um surto na China, depois se tornou rapidamente uma epidemia, e, em março de 2020, foi caracterizada como pandemia pela OMS.

A pandemia provocada pelo coronavírus impactou brutalmente a sociedade em geral, em todos os seus segmentos, gerando uma gravíssima

crise sanitária, com consequências sócio-econômicas poucas vezes antes vistas na história, afetando significativamente as relações trabalhistas nos mais variados aspectos.

A nova doença provocou um impacto tão profundo nas estruturas da sociedade, a ponto que o mundo nunca mais será o mesmo, nem quando superada a crise causada pela Covid-19, no tão esperado período pós-pandemia, em que, certamente, novas práticas estarão inseridas e consolidadas no cotidiano a satisfazer necessidades atuais.

O momento é de excepcionalidade, em que as dificuldades geradas pela crise trazida pela pandemia do novo coronavírus são incontestáveis, gerando novos conflitos, inclusive no âmbito da Justiça do Trabalho, na forma de hard cases, já que não há precedentes consolidados sobre o assunto, estando a jurisprudência em plena construção.

Esse panorama revela a importância de o magistrado prestigiar e fomentar também os meios consensuais de resolução dos conflitos, não apenas para dar resposta ao aumento dos litígios, mas também para



dar efetividade à jurisdição e concretude ao direito fundamental de acesso à justiça, em sua concepção mais ampla (que não se restringe apenas ao direito de acesso aos órgãos judiciários, compreendendo, também, o acesso à ordem jurídica justa, através de outros mecanismos alternativos de solução das demandas).

Nesse sentido, vale repisar que a Justiça Trabalhista, desde os seus primórdios, contém uma vocação conciliatória e a relevância dessa conciliação está na circunstância de que as partes dela participam, o que significa que com ela estão comprometidas.

No processo comum, a iniciativa conciliatória foi inserida no CPC/73 apenas em 1994 (art. 125, IV), diretriz reiterada no CPC de 2015 (art. 139, V), preceituando caber ao juiz “promover, a qualquer tempo, a autocomposição, preferencialmente com o auxílio de conciliadores e mediadores judiciais” (BRASIL, 2015).

Em verdade, vê-se a mediação/conciliação como um dos caminhos para solução célere de parte desse congestionamento processual.

O Ministro Luiz Fux, em entrevista concedida pouco antes de tomar posse na presidência do Supremo Tribunal Federal, ressaltou a importância da conciliação, destacando o atual momento: “Essa é a era da solidariedade e da consensualidade.”

A AED (Análise Econômica de Direito, escola novíssima de pensamento jurídico) prega que nesses momentos os problemas devem ser resolvidos numa mesa de conciliação. O nosso Código de Processo Civil e a nossa Constituição Federal estabelecem que o Estado deve tentar a conciliação até as últimas consequências, porque essa é uma forma de melhor solução dos litígios, que otimiza o

relacionamento social e traz para as pessoas a sensação de justiça e de felicidade (JUSTIÇA E CIDADANIA, 2020).

Ganha espaço neste momento histórico a figura das ODRs – *Online Dispute Resolution* –, correspondentes aos meios alternativos de resolução de conflitos realizados em ambiente integralmente digital, sendo possível sua concepção através de interações assíncronas e síncronas.

As interações assíncronas são aquelas realizadas pela utilização de aplicativos como *WhatsApp* e *Telegram*, cuja simplicidade, além da ampla e ordinária utilização, tendem a facilitar a interação entre os interessados, sem olvidar que, em se tratando de meio de menor grau de simultaneidade, gera, automaticamente, uma maior possibilidade de reflexão pelos envolvidos.

Por outro lado, a interação síncrona ocorre mediante a utilização de plataformas digitais que propiciam a participação simultânea de mediadores, interessados e respectivos patronos, garantindo uma maior transparência e maior amplitude ao debate dialógico. Trata-se de plataformas como o *google meet*, *zoom*, além de tantas outras semelhantes.

Não se pode perder de vista, ademais, que talvez a forma híbrida de interação possa representar a mais frutífera possibilidade de aproximação das partes, conduzindo-as a uma finalidade totalmente legítima a culminar com a abertura do diálogo e posterior composição entre os interessados.

Portanto, por qualquer ângulo de análise, conclui-se, evidentemente, pela escolha absolutamente democrática de solução do conflito.

Outra consideração relevante diz

respeito ao sistema da Justiça Multiportas concebido pelo professor Frank Sander, da Faculdade de Direito de Harvard, pelo qual, considerando as peculiaridades da situação conflituosa de fato, identifica-se o método mais eficiente de resolução de disputas, havendo, desta sorte, um efetivo respeito aos direitos fundamentais dos cidadãos. Neste passo, a jurisdição estatal inclusive passa a ser apenas mais um dos vários tipos de solução disponibilizados ao cidadão.

Neste espeque, contudo, deve ser sopesada a própria natureza dos interesses em conflito, mormente no que tange ao viés protetivo do Direito do Trabalho, não deixando indene de reflexão crítica sua aplicação irrestrita ao âmbito do Poder Judiciário Trabalhista.

No entanto, não podemos olvidar que, diferente daqueles devedores que, inobstante a dívida trabalhista, carregam em si o sentimento de colaboração e a vontade de querer pagar, e que, por conta disso, procuram o Poder Judiciário a fim de solucionar o litígio, por meio de conciliação/mediação, existem aqueles devedores recalcitrantes, que, inclusive, ocultam patrimônio e desenvolvem estratégias para não pagar, frustrando a execução.

A execução é, sem dúvidas, a fase processual que apresenta maiores dificuldades, pois é neste momento em que se dá a constrição do patrimônio do devedor para a satisfação do débito.

É certo que, nesses oitenta anos de Justiça do Trabalho, muito se avançou em matéria de execução trabalhista, principalmente por conta das inovações tecnológicas e de informática.

Por outro lado, as técnicas de ocultação patrimonial tornam-se também cada vez mais sofisticadas, demandando dos operadores do Direito a implementação de

técnicas tendentes a descortinar manobras de ocultação de patrimônio levadas a efeito pelos devedores trabalhistas, que se valem em seu intento de verdadeira engenharia financeira.

Com tal finalidade são disponibilizadas a magistrados e servidores do Poder Judiciário Trabalhista ferramentas de pesquisa patrimonial, de acesso restrito, que possibilitam, entre outros, o afastamento do sigilo fiscal do devedor, a identificação do cliente do sistema financeiro e de seus representantes legais e procuradores, a existência de veículos automotores em nome do devedor pesquisado, a identificação de transações financeiras suspeitas, a identificação de operações bancárias irregulares, além de tantas outras.

Paralelamente às mencionadas ferramentas eletrônicas de uso restrito ao Poder Judiciário, há outras chamadas de fontes abertas, ou seja, de acesso público, e que, portanto, estão disponíveis para uso por advogados e pelas próprias partes, de modo a melhor avaliar os pedidos a serem deduzidos em Juízo.

Apenas a título de amostragem, pode-se mencionar as redes sociais como *Facebook*, *Instagram* e *LinkedIn*, cujas plataformas permitem obter várias informações relevantes para a identificação patrimonial do devedor; os buscadores e meta-buscadores, como *Google* e *Izito*, em que através de uma palavra-chave há a varredura de todas as informações que lhe sejam pertinentes; o JUSBRASIL, que constitui valioso repositório de jurisprudência, possibilitando obter informações sobre a existência de processos judiciais em face do devedor; o FONE EMPRESAS, que traz informações de empresas, sendo possível obter, por exemplo, o seu atual endereço, CNPJ, telefone, e-mail, bastando, para tanto, utilizar o nome fantasia ou de sua razão social; a CONSULTA SÓCIO, por meio da qual é possível identificar todas as empresas em

que determinado sócio/devedor integra o quadro societário, bastando, para tanto, indicar o nome do devedor ou de seu CPF, sendo importante ferramenta para fins de identificação de eventual grupo econômico; além de tantas outras.

Não é demais enfatizar que os órgãos da Justiça do Trabalho, em geral, vem permanentemente estudando estratégias que possam aprimorar a execução, especialmente considerando a melhor utilização e aperfeiçoamento das ferramentas tecnológicas, seja para identificação do patrimônio do devedor, inclusive como forma de enfrentar as maliciosas técnicas de ocultação patrimonial, seja para levar a efeito restrições de forma automática, via sistema *on-line*, tudo de forma a tornar a execução mais célere e mais efetiva.

Também é importante enfatizar o Projeto Garimpo na Justiça do Trabalho, o qual tem por escopo a localização de valores referentes a depósitos judiciais que não foram sacados por trabalhadores, empresas, advogados ou peritos, mesmo após o arquivamento definitivo dos respectivos processos.

Com a pandemia do novo Coronavírus e com as intensas dificuldades sócio-econômicas daí decorrentes, tal projeto ganhou especial relevância, e a partir do esforço da Justiça do Trabalho como um todo para identificar valores ainda não levantados, foi possível a devolução de centenas de milhões, que foram liberados a empresas, trabalhadores, advogados, peritos judiciais, além de recolhimento de tributos, injetando, assim, montante significativo de recursos na economia.

Vê-se, portanto, que esta é uma das várias e importantes iniciativas, cuja finalidade não é outra que não a busca pela concretização célere da efetividade da jurisdição.

Sem perder de vista que projeto como este, assim como a própria execução concentrada, consubstanciam-se em instrumentos de acesso formal e substancial ao Poder Judiciário Trabalhista, principalmente em período de evidente esgarçamento das relações sócio-econômicas de uma coletividade devastada, também, pela crise sanitária imposta.

Portanto, cabem aos operadores do Direito o bom uso não somente das ferramentas tecnológicas disponíveis, mas de ritos otimizados e desenvolvidos à luz da melhor técnica processual, com a garantia do devido processo legal.

Sem dúvida, a excepcionalidade do momento exige, na mesma medida, visão contemporânea e ações também excepcionais e, para além disso, postura prospectiva, de modo a garantir a observância do Direito do Trabalho, porém sob um novo enfoque, mas sempre com estruturas sólidas que priorizem a sobrevivência digna de todos os cidadãos.

Referências

BRASIL, Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Brasília, **Diário Oficial da União**, 17 mar. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 09 jun. 2021.

JUSTIÇA & CIDADANIA. O Judiciário não pode ser um museu de princípios. Entrevistado: Luiz Fux. **Justiça & Cidadania**, Rio de Janeiro, set. 2020. Disponível em: <https://www.editorajc.com.br/o-judiciario-nao-pode-ser-um-museu-de-principios/>. Acesso em: 09 jun. 2021.

SCHIAVI, Mauro. O Novo Código de Processo Civil e o Princípio da Duração Razoável do Processo. In: MIESA, Elisson (org.) **O Novo Código de Processo Civil e seus**

Reflexos no Processo do Trabalho. Salvador:
Jus Podivm, 2015.