

# **40º ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS**

ST 34: TRABALHO, TRABALHADORES E AÇÃO COLETIVA

*Caio Medeiros Marins (UFF)*

*Raquel Ribeiro de Rezende (UFF)*

*Renata de Britto Barboza Camargo (UFF)*

**Nas trincheiras dos tribunais, a luta de classe  
no âmbito jurídico**

**CAXAMBU - MG**

**2016**

# **NAS TRINCHEIRAS DOS TRIBUNAIS, A LUTA DE CLASSE NO ÂMBITO JURÍDICO**

*Caio Medeiros Marins (PPGSD/UFF)*

*Raquel Ribeiro de Rezende (PPGSD/UFF)*

*Renata de Britto Barboza Camargo (PPGSD/UFF)*

## **RESUMO**

A luta de classes representa, nos seus moldes clássicos, o motor das mudanças sociais, refletindo a tensão entre trabalho e capital. Tal luta ocorre em diversas frentes, entre elas no judiciário trabalhista brasileiro. Isso porque nos tribunais há intenso embate sobre a interpretação da norma, cujos efeitos práticos repercutem nas relações de trabalho. As conciliações nos litígios individuais é um grande exemplo desse fenômeno e traz consigo uma das frentes da flexibilização dos direitos trabalhistas. Diante das peculiaridades das formações sociais no modo de produção capitalista, podem-se identificar mais e mais desafios que a classe trabalhadora vem se deparando historicamente no contexto da relação capital *versus* trabalho no Brasil. Mas até que ponto a conciliação não se transforma em um produto quase que automático do sistema e da consequente precarização das relações de trabalho?

## **INTRODUÇÃO**

O presente trabalho busca analisar a luta de classe de outra perspectiva, a que ocorre nos tribunais do trabalho. Como sub-tema associa o conflito de classe à flexibilização dos direitos trabalhistas, tendo em vista o modelo brasileiro de regulamentação das relações de trabalho ser, predominantemente, legislado.

Não é uma problemática legislativa que aqui se levanta, mas sim jurídica, própria das formulações de teorias e interpretações das leis no plano do Direito, sobretudo na Justiça do Trabalho. As divergências perpassam desde o ensino do direito aos chamados doutrinadores, teóricos e operadores do direito, desaguando no judiciário.

### **1-A luta de classes na Justiça do Trabalho**

As constantes transformações pelas quais passou e passa o tecido social têm sido objeto de detida análise de diversos cientistas sociais na busca incansável de revelar as reais relações sociais por detrás dos fenômenos estudados. Dentre elas, a relação de trabalho é uma das que mais interesse tem levantado, inserindo-se num contexto central para a compreensão do mundo. De acordo com Marx, as revoluções são a locomotiva da

história, arrastando consigo os demais vagões das mudanças sociais pela força do motor da luta de classes. Segundo diz Marx:

A história de todas as sociedades que existiram até hoje é a história de luta de classes. Homem livre e escravo, patrício e plebeu, barão e servo, mestres e companheiros, numa palavra, opressores e oprimidos, sempre estiveram em constante oposição uns aos outros, envolvidos numa luta ininterrupta, ora disfarçada, ora aberta, que terminou sempre ou com uma transformação revolucionária de toda a sociedade, ou com o declínio comum das classes em luta. (MARX, K; ENGELS, F 2013, pp. 45,46)

O conflito entre as classes, alimentado por uma relação de opressão entre dominantes e dominados, seria, portanto, a causa direta das revoluções. Enquanto uma classe se esforça para se libertar dos grilhões que a prendem, a outra para mantê-los ou mesmo torná-los mais fortes. A história nos dá exemplo disso: No período feudal a queda da nobreza em relação direta a ascensão da burguesia; e, agora, com o capitalismo, o protagonismo dos trabalhadores em contraposição à exploração dos donos dos meios de produção, a burguesia.

No capitalismo a opressão consiste na diferença entre o valor produzido pelo trabalho e a remuneração paga ao trabalhador, base da exploração capitalista, definida por Marx no conceito de mais-valia. Os trabalhadores buscam diminuí-la, ou mesmo a abolir, ao passo que os donos dos meios de produção querem, minimamente, mantê-la ou aumentá-la.

Essa situação deflagrou ao longo da história do capitalismo inúmeros conflitos, motivados por condições de trabalho desumanas a que eram submetidos os trabalhadores, cujo resultado era o aumento exponencial da mais-valia. À época, as engrenagens jurídicas eram postas em movimento a favor do burguês, servindo de instrumento legitimador da opressão. Sob o véu da igualdade- formal- de todos perante a lei, a igualdade da real foi suplantada, o contrato de trabalho era pactuado livremente entre as partes, como se estivessem, também na realidade, em situações iguais. Uma ideologia capaz de esconder formas poderosas de dominação:

Por outro lado, o direito burguês funcionaria também como ideologia de cobertura. Ou seja, criaria uma imagem falseada das relações de poder, ocultando sob a capa da igualdade jurídica – garantida, nomeadamente, pela generalidade e abstração da lei – as reais desigualdades sociais.[...] Ao dispor em geral e abstrato (i.e., considerando os indivíduos como iguais), o direito burguês estava a criar a forma mais eficaz de ocultar o facto de que, na realidade, os indivíduos concretos não eram iguais, mas antes inevitavelmente hierarquizados pelas respectivas condições económicas e políticas. Mas esta função ideológica de ocultamento era completada pela ficção jurídica da

liberdade, nomeadamente da liberdade negocial. Também aqui, o direito construía uma realidade imaginária – a de indivíduos senhores de suas vontades negociando paritariamente –, totalmente contraditória com a realidade efetiva, que era antes a de indivíduos condicionados pelos constrangimentos económicos-sociais e negociando posições desequilibradas. O exemplo típico desta mistificação era a do contrato de trabalho assalariado, nas condições do capitalismo oitocentista, em que o patrão, economicamente forte e dispo de uma grande capacidade de escolha entre uma grande oferta de trabalho, se confronta com um assalariado economicamente débil e com escassas possibilidades de encontrar quem o admita.” (Hespanha, 2012, p. 490)<sup>1</sup>

O movimento inspirado no pensamento de Marx e Engels formou uma força política que, em cenário nacional, promoveu revoluções, como a russa e a cubana. No cenário internacional causou tal pressão que os Estados capitalistas tiveram que ceder direitos sociais na tentativa de acalmar os ânimos da classe trabalhadora, no intuito de minimizar a luta de classes entre proprietários e não-proprietários.

Conforme esclarece supiot:

Essa história mostra que, se é verdade que o Direito é uma técnica entre outras, não é uma técnica como as outras. Ele permitiu tornar humanamente vivível o maquinismo industrial e usar técnicas novas sem ser destruído por elas. Interposto entre o Homem e a máquina, ele serviu para proteger o Homem das fantasias de onipotências geradas pelas potências das máquinas. Ferramenta interposta entre o Homem e suas representações [...] O Direito cumpre assim uma função dogmática- de interposição e de proibição. Essa função confere-lhe um lugar singular no mundo das técnicas: a de uma técnica de humanização da técnica. [...] O Direito, enquanto técnica, participou desde a origem da emergência das tecnologias da informação e da comunicação, mas seu conteúdo hoje evoluiu diante de nossos olhos para submeter a utilização dessas tecnologias a valores propriamente humanos. (Supiot, 2007, pp.143-144)

Nesse novo molde de direito, os institutos se diferenciam em relação ao direito civil, em especial o contrato sofre profunda modificação. O Estado passa a intervir, estabelecendo direitos mínimos do trabalhador, o contrato de trabalho, diferentemente do civil, não pode ter suas cláusulas negociadas abaixo do que determina a lei. Um empregado não poderia renunciar ao direito ao aviso prévio ou ao pagamento do adicional de horas extras, por exemplo. O livre contrato entre as partes, *pact sunt servanda* dá lugar a um patamar mínimo de direito irrenunciáveis, em razão da diferença de posições de poder que as partes ocupam.

Aqui é preciso ressaltar a grande controvérsia acadêmica sobre a real natureza do Direito do Trabalho, seja como ferramenta de proteção ao trabalhador ou concessão do

---

<sup>1</sup> O texto foi transcrito em sua literalidade e, por ser o autor Português, algumas palavras possuem acentuação e grafia diversas das brasileiras.

capital para amenizar os fulgores combativos dos trabalhadores. Aqui, assumimos a complexidade do tema e, por isso, constituído por ambas as visões que dela se fazem: servindo tanto de escudo às investidas do capital como também ferramenta de dominação e reafirmação das posições de patrão e empregado. (Alvim, 2016, p.158).

Com isso, no cenário de luta de classes surge uma nova frente, o conflito pela produção normativa que organiza a relação de trabalho. A partir de então, as discussões acerca das condições de trabalho e salário passam pelas engrenagens do Estado. Por isso, atualmente, a divergência entre as classes se expressa também na defesa ou não da flexibilização das leis do trabalho, restabelecendo, mesmo que gradualmente, a antiga igualdade jurídica. Adotamos o conceito de José Dari Krein, para quem:

Flexibilizar no sentido aqui adotado significa possibilitar maior liberdade às empresas na determinação das condições de uso, contratação e de remuneração do trabalho. Em segundo lugar, possibilitar ajustes no volume e no preço da força de trabalho na perspectiva de reduzir seu custo no cenário descrito acima. (Krein, 2007, p.2).

Embora apareça agora com maior intensidade, não é assunto novo. Emerge em períodos de crise econômica como proposta salvadora das dificuldades enfrentadas pelo país. Ao longo dos últimos governos variam de intensidade a depender do panorama econômico. Variam porque mesmo em época de estabilidade, segundo nos informa Krein em sua tese de doutorado, aprovam-se medidas flexibilizadoras, como ampliação do período de contrato de experiência de 18 para 24 meses realizada no governo Lula, mediante lei 11.180/05. Atualmente no Brasil, por exemplo, surge propostas de flexibilização das leis trabalhistas.

No âmbito acadêmico, o debate envolve, na maioria dos casos, as políticas públicas e propostas do executivo e legislativo, dada a relação direta com a elaboração de normas, desconsiderando a participação do Judiciário nesse sistema, por não lhe caber no jogo institucional qualquer poder legiferante. No entanto, ao decidir e aplicar o direito, o Judiciário interpreta a norma, redesenhando seus significados.

Assim, a luta legislativa entre as classes não se limita, como se poderia supor, aos poderes políticos clássicos, legislativo e executivo, responsáveis pela produção da lei, mas avança também ao judiciário, num embate pelo significado da norma e do próprio direito e seus institutos estruturantes. Uma tensão caracteriza o direito do trabalho no judiciário e as funções de interposição e proibição que trata Supiot não se esgotam na elaboração da norma, antes estão em constante reestruturação e resignificação pelas

decisões da Justiça influenciada por advogados, juízes e ministério público. Nesse sentido, alerta Cardoso e Lage:

Definido nesses termos, o problema da validade da lei pode ser empiricamente operacionalizado em dois âmbitos: por um lado, tendo em conta os mecanismos de produção do direito; por outro, os mecanismos de operação do direito. Assim, se o modelo de relações de trabalho é legislado, seria de se esperar que a disputa entre capital e trabalho, ou a luta de classes, ocorresse preferencialmente no parlamento ou nas agências do executivo encarregadas de propor projetos de lei. Parlamentares e administradores, de um lado, e grupos de pressão de outro, analisados enquanto tomam decisões, esgotariam o universo empírico relevante. A análise da produção legislativa em seus vários momentos seria a expressão mais pura da luta democrática de classes, e a legislação resultante, sempre em transformação, refletiria equilíbrios mais ou menos instáveis de poder e distribuiria aos agentes (capital, trabalho e Estado) quinhões da riqueza social. Mas sabemos que as leis têm que ser aplicadas, e mesmo que capital e trabalho acolham como válidos tanto os processos decisórios quanto o resultado das deliberações, ainda assim o direito resultante será interpretado nos tribunais, e a jurisprudência, fruto dos mecanismos judiciais de interpretação da norma, é outra maneira crucial de se produzir normatização. Os tribunais são, então, palco das disputas entre representantes de capital e trabalho pela interpretação da norma legal. São palco da luta de classes tanto quanto o parlamento, o balcão ministerial ou os restaurantes de Brasília, locais de pressões de toda ordem de agentes interessados. (Cardoso e Lage, p. 14)

O conhecimento de como, de fato, funciona a Justiça desencadeou um processo de deslegitimação do direito do trabalho, isto é, desrespeito intencional, tendo em vista a possibilidade de flexibilizar as leis no balcão da justiça. Na análise de Cardoso e Lage:

O aumento das demandas trabalhistas individuais no Brasil decorre da crescente deslegitimação do Direito do Trabalho entre os empregadores, que não se conformam a ele, e tentam se evadir da obediência esperada. Os controles e limites impostos por trabalhadores ou Estado, e os incentivos seletivos de um e outro, parecem ter perdido eficácia na obrigação dos empresários à conformidade com a norma. Na verdade, o aumento sem precedente nas demandas judiciais trabalhistas expressa tanto a deslegitimação do Direito do Trabalho pelas empresas quanto a tentativa de os trabalhadores fazerem valer as regras de ordem. É a ordem legal como um todo que entrou em crise depois da Constituição de 1988. E, por paradoxal que isso possa parecer, seu sintoma mais conspícuo é o crescimento das demandas judiciais. Ou seja, a intensificação da judicialização das relações de classe é, paradoxalmente, a resposta dos trabalhadores à crise da ordem jurídica mais geral que, por décadas, estruturou as relações de classe no país (Cardoso e Lage, 2004, p.88)

Como efeito da constante afronta às normas, as demandas são judicializadas, porém encontram no judiciário a validação da infringência renúncias aos direitos por intermédio das conciliações em que os trabalhadores “costumam abrir mão de até metade do que teriam direito se o processo fosse até o final”(Cardoso e Lage, 2004, p. 53).

Ivan alemão, por exemplo, aponta a que “O poder judiciário trabalhista passou a homologar perda de direitos, embora sob a justificção de garantir empregos” (Alemão, 2006).

Diversos outros exemplos denotam a divergência de interpretação ao operacionalizar o direito: a responsabilidade subsidiária do ente público em casos de terceirização; a aplicação do artigo 467 da CLT sobre o FGTS e/ou a multa de 40%; e, a possibilidade ou não de renúncia de direitos na Justiça do Trabalho nos acordos individuais. Por esse motivo, em grande parte dos processos o deferimento ou não dos pedidos depende também do juiz – ou colegiado deles- que vai julgar a questão. Não é incomum ouvir no meio jurídico que esse ou aquele juiz, ou essa ou aquela turma do tribunal, é pró-empregado ou pró-empresa. Embora seja uma percepção da prática guarda relação com a própria estrutura do direito.

### **1.a) A racionalidade jurídica e luta de classes**

Abordar luta de classes nas relações processuais na Justiça do Trabalho pode parecer, em um primeiro momento estranho, pois o mundo jurídico enxerga a si mesmo apartado do político. Uma vez produzida a norma, os vínculos entre os dois estariam cortados. O direito opera através de normas e a partir daí constrói a noção de que através de leis previamente estabelecidas abandona a racionalidade operada na política. Longe, porém, da concepção idealizada que o direito faz de si, a práxis tem demonstrado que direito e política antes se confundem e não se encontram em universos tão distante como se proclama.

A teoria do direito nas últimas décadas passou por reformas significativas, do positivismo ao pós-positivismo, cujos impactos repercutiram sobre todo o direito.

O positivismo tinha um objetivo bem específico, conferir objetividade científica ao direito e lhe dar autonomia frente às outras áreas do conhecimento. Para tanto, desvinculou-o da religião e da metafísica, de modo que pudesse, então, vir a ser uma ciência “genuína”, cujo eixo central foi a ruptura entre valor e norma e mediante a utilização de métodos e critério próprios da imputação, de acordo com Kelsen<sup>2</sup>- tornava as decisões previsíveis.

---

<sup>2</sup>Vide KELSEN, Hans. Teoria Pura do Direito. Tradução de João Batista Machado. São Paulo: Martins Fontes, 2009, pp. 84-91.

A lei funcionava como a variante objetiva de uma equação cujo resultado almejado era, através de um processo silogístico, a decisão judicial, livre de interferências subjetivas. Não havia espaço para considerações valorativas.

Porém, mesmo o mais respeitado dos positivistas acabou, ainda que tempos depois de formulada sua teoria, por reconhecer o poder de interpretação na aplicação do direito, comportando várias possibilidades de respostas. É de Kelsen que falamos e de seu último capítulo do livro *Teoria Pura do Direito*, cuja analogia da moldura ao quadro implica em reconhecer que de um mesmo dispositivo ou instituto legal se possam extrair diversas respostas, inclusive opostas entre si:

O direito a aplicar forma, em todas estas hipóteses, uma moldura dentro da qual existem várias possibilidades de aplicação, pelo que é conforme ao Direito todo ato que se mantenha dentro deste quadro ou moldura, que preencha esta moldura em qualquer sentido possível (KELSEN, 2009, p. 390).

A moldura citada, entretanto, é fulgaz, não possui limites claros e definidos e, na medida em que permite as mais diversas interpretações, não se pode saber de antemão se se está ou não nos limites do quadro. Mas, o positivismo foi acusado de prover bases jurídicas, e legitimadoras, das barbáries promovidas pelos estados totalitários, cuja queda é um marco para a mudança de paradigma.

Sem embargo da resistência filosófica de outros movimentos influentes nas primeiras décadas do século XX, a decadência do positivismo é emblematicamente associada à derrota do fascismo na Itália e do nazismo na Alemanha. Esses movimentos políticos e militares ascenderam ao poder dentro do quadro de legalidade vigente e promoveram a barbárie em nome da lei. Os principais acusados de Nuremberg invocaram o cumprimento da lei e a obediência a ordens emanadas da autoridade competente. Ao fim da Segunda Guerra Mundial, a idéia de um ordenamento jurídico indiferente a valores éticos e da lei como uma estrutura meramente formal, uma embalagem para qualquer produto, já não tinha aceitação no pensamento esclarecido. (Barroso, 2009, p. 326-327)

Era preciso, portanto, que houvesse instrumentos limitadores das atitudes bárbaras; era preciso que existisse segurança jurídica quanto à moralidade, o valor no direito, ou seja, seu aspecto axiológico. É o início do Pós-positivismo ou neoconstitucionalismo, o qual representa a reaproximação entre moral/valores e o direito, sendo feito, principalmente, por intermédio dos princípios, os quais inseridos na Lei Maior brasileira regem, guiam e direcionam o ordenamento jurídico, legitimando-o e validando-o.



A noção de que o positivismo contribuiu para regimes totalitários é o cerne desse desenvolvimento histórico que culmina na inserção dos princípios. No entanto, essa visão não é, segundo a alemã Ingeborg Maus, a mais fidedigna ao revelado pela história. Para ela, o desapego ao formalismo legal, no estabelecimento de princípios suprapositivos e supraconstitucionais, bem como na utilização de conceitos jurídicos abertos, abrem espaço às mais diversas vezes a interpretações que dependem especificamente da subjetividade do juiz.

Dessa forma, as decisões judiciais passam a depender da formação da personalidade e caráter do julgador e não de leis previamente estabelecidas. E, assim, o espaço entre o lícito e o ilícito é deslocado para depois de uma decisão, isto é, apenas se sabe o teor da norma depois da conduta e não antes dela. Com efeito, o poder interpretativo dos juízes ganha força e se expande.

Por essa razão, critica a autora o pensamento e teoria de Dworkin:

Ronald Dworkin é expressão pela do pensamento dominante de que o direito e moral não podem ser separadas na atividade jurisprudencial. Segundo ele, as perspectivas morais e os princípios são imanentes ao conceito de direito, mesmo quando não encontram apoio no texto legal, e devem orientar desde o início o trabalho decisório judicial. A razão pela qual tal teoria – a despeito de suas melhores intenções – é capaz de encobrir moralmente um decisionismo judicial situa-se não só na extrema generalidade da ótica da moral, em oposição às normas jurídicas, mas também na relação indeterminada entre a moral atribuída ao direito e as convicções morais empíricas de uma sociedade. Assumindo o pressuposto explícito de que nenhum grupo social possui mais do que os juízes a capacidade moral de argumentação, Dworkin está convencido de que se pode resolver o dilema fazendo do próprio entendimento do juiz acerca do que seja o conteúdo objetivo da moral social (“community morality”) o fator decisivo da interpretação jurídica. Deste modo, porém, a moral que deve dirigir a interpretação do juiz torna-se produto de sua interpretação. (MAUS, 2000, p.186)

É nesse contexto que Ingeborg Maus refuta a concepção de que os princípios impõem qualquer tipo de barreira a regimes totalitários. Muito pelo contrário, pois, segundo ela, foi através da ruptura com o positivismo jurídico que o regime do Nacional Socialismo angariou bases legais.

O antipositivismo e antiformalismo primários da doutrina nazista corresponderam à lógica de tais descrições funcionais. A aplicação correta do recém-criado direito nazista – supondo que este contivesse ainda “diretivas” aplicáveis à Justiça – teria representado somente um obstáculo menos ao desenvolvimento do terror judicial do sistema nazista. Discriminações motivadas politicamente no tratamento de cada caso singular, como as que foram então exigidas, não são compatíveis com a vinculação a uma “lei” qualquer, a qual esteja em vigor por um espaço mínimo de tempo. Deste modo, aparece nas “Cartas aos Juizes” nacional-socialistas, com grande coerência, a personalidade dos juízes como uma importante garantia para a “correta”

jurisprudência, cujas tarefas “só poderiam ser executadas com clareza interior, portadores ao mesmo tempo de uma grande senso de responsabilidade e de satisfação na execução desta”; a magistratura deveria representar a “elite nacional”. Na literatura jurídica da era nazista tal crença aparece de modo lapidar: o “juiz-rei do poder de Adolf Hitler deve libertar-se da escravidão da literalidade do direito positivo. (Maus, 2000, P.197)

Ela, portanto, inverte a lógica existente. Se para grande parte dos juristas brasileiros, o positivismo estava na raiz desse Estado, Maus aponta que, na verdade, foi a subversão dos critérios positivistas do formalismo jurídico que legitimou juridicamente o totalitarismo nazista.

Independentemente de se reconhecer maior traço de subjetivismo nesse ou naquele modelo da teoria do direito, em ambos pode-se observar o poder interpretativo do judiciário, colocando o universo jurídico em comunhão com o político e não apartado dele. A decisão, pois, não é apenas operada sobre um viés estritamente jurídico, mas sim por um sistema complexo de fatores que incluem a subjetividade do juiz e a participação dos demais membros do processo, seja com a inovação em teses defendidas ou sua capacidade de convencimento dos demais, na interpretação da norma. E nisso se assenta a luta de classes na Justiça do Trabalho e a possibilidade de flexibilização das leis trabalhistas ainda quando não haja alteração do texto legal. “Daqui se depreende que todas as lutas no seio do Estado, a luta entre a democracia, aristocracia e a monarquia, a luta pelo direito de voto, etc. etc., são apenas formas ilusórias que encobrem as lutas efetivas das diferentes classes entre si [...]” (MARX, K; ENGELS, F, 1989, p.19).

Outro fator a ser considerado na dinâmica da luta de classes aqui apresentada é a política institucional adotada pelo tribunal, em especial quanto aos critérios e patamares estabelecidos para a conciliação

## 2 – Políticas institucionais da Justiça do Trabalho

Neste ponto buscamos analisar as políticas institucionais a que estão submetidos os magistrados (em especial, no que diz respeito ao cumprimento de metas), a fim de verificarmos sua relação e impactos com a luta de classes nos tribunais, analisando sua relação com a flexibilização.

o quanto estas condições tendem a favorecer um aumento de conciliações que se traduzem em verdadeiros produtos de favorecimento a flexibilização dos direitos trabalhistas.

Para esta proposta buscamos a análise sob **dois aspectos** – em primeiro lugar, o cumprimento de metas imposto pelo CNJ a partir de 2006 e seus incentivos e, num segundo aspecto, a própria prática, através da observação comum pelos advogados componentes deste artigo<sup>3</sup>, durante as audiências (em conhecimento).

## **2.1 – As Metas**

### 2.1.2 Incentivo ao cumprimento das metas

Desde a criação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) que - dentro de sua atribuição para melhor gerir o Poder Judiciário (EC 45/2004) - inserem-se políticas institucionais nos Tribunais, com o objetivo de estímulo a conciliação.

A principal observação deste ponto se refere à identificação de incentivos que levem o magistrado a optar pelo acordo desde a primeira audiência, sem a necessidade de se observar critérios qualitativos que correspondam à observância da lei e da estrutura do direito do trabalho, que respeitasse o valor social do trabalho, a proteção ao empregado, a irrenunciabilidade de direitos básicos. A ausência de critérios, efetivamente, qualitativos, põe em evidência o incentivo à flexibilização (aqui entendida sob o aspecto da renunciabilidade de direitos na conciliação).

Vejamos os principais incentivos já regulamentados:

#### a) Recomendação do CNJ nº 6 de 24/10/2006

A primeira iniciativa do CNJ, estimuladora aos acordos, se deu através da recomendação acima, instituindo, desde então, a equivalência da valoração entre acordos e sentenças, antes mesmos do estabelecimento de metas:

Ementa: Recomenda aos Tribunais Regionais Federais, aos Tribunais Regionais do Trabalho e aos Tribunais de Justiça que passem a valorar cada acordo realizado pelos magistrados como uma sentença **para todos os efeitos**. Grifo nosso

Ora, tal recomendação não indica a necessidade de ser observado qualquer critério pelos Tribunais para efeitos de equivalência de valoração dos acordos e sentenças.

Após a recomendação citada, inúmeras foram as promoções públicas de incentivo aos acordos (embora acreditemos que esta foi a mais significativa e continua a ser), consubstanciadas em eventos datados para essa finalidade específica.

---

<sup>3</sup> Caio Medeiros Marins e Renata de Britto Barboza Camargo, militantes da advocacia trabalhista, desde 2011 e 2006 respectivamente, no âmbito das varas do Trabalho de Cabo Frio

Foram elas, entre outras, a Semana de Conciliação – Pautões de acordo – Conciliar é legal – Conciliar é a nossa Praia, todos caracterizados por movimentos que possuem como marca transmitir a ideia de que o Judiciário está promovendo a efetivação da Justiça, a pacificação social. É o que se depreende do slogan da próxima Semana Nacional de Execução Trabalhista, que se realizará entre 19 a 23 de setembro, com o seguinte slogan: **“A Justiça só é efetiva quando realizada por inteiro”**.<sup>4</sup>

Parece-nos contraditória a ideia de Justiça por inteiro quando o encerramento do processo se dá por meio de um acordo em que, inevitavelmente, a parte credora abre mão de direitos muitas das vezes incontroversos antes mesmo da postulação judicial.

b) Critérios objetivos para aferição do merecimento para promoção de magistrados e acesso aos Tribunais de 2º Grau – Resolução nº 106 de 6 de abril de 2010 – CNJ.

Dentre outros critérios (que não se adequam a análise aqui proposta) para aferição do merecimento e promoção de magistrados, o artigo 4º traz o seguinte:

- I – desempenho (aspecto qualitativo da prestação jurisdicional);
- II – produtividade (aspecto quantitativo da prestação jurisdicional);
- III - presteza no exercício das funções;

Quanto ao primeiro, esclarece o dispositivo seguinte:

- Art. 5º Na avaliação da qualidade das decisões proferidas serão levados em consideração:
- a) a redação;
  - b) a clareza;
  - c) a objetividade;
  - d) a pertinência de doutrina e jurisprudência, quando citadas;
  - e) o respeito às súmulas do Supremo Tribunal Federal e dos Tribunais Superiores.

Ao que se depreende do artigo, qualidade, para o CNJ, não se confunde com observação à lei nem às estruturas do direito do trabalho.

Já quanto ao aspecto da produtividade:

- Art. 6º Na avaliação da produtividade serão considerados os atos praticados pelo magistrado no exercício profissional, levando-se em conta os seguintes parâmetros:
- I – (...)

---

<sup>4</sup> <http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/83488-justica-trabalhista-lanca-semana-nacional-para-cumprimento-de-execucoes>

II - Volume de produção, mensurado pelo:

**a) número de audiências realizadas;**

**b) número de conciliações realizadas;**

c) número de decisões interlocutórias proferidas;

d) número de sentenças proferidas, por classe processual e com priorização dos processos mais antigos;

e) número de acórdãos e decisões proferidas em substituição ou auxílio no 2º grau, bem como em Turmas Recursais dos Juizados Especiais Cíveis e Criminais;

**f) o tempo médio do processo na Vara.**

Parágrafo único. Na avaliação da produtividade deverá ser considerada a média do número de sentenças e audiências em comparação com a produtividade média de juízes de unidades similares, utilizando-se, para tanto, dos institutos da mediana e do desvio padrão oriundos da ciência da estatística, **privilegiando-se, em todos os casos, os magistrados cujo índice de conciliação seja proporcionalmente superior ao índice de sentenças proferidas dentro da mesma média.** Grifos nossos

Conforme se vê, também há privilégio quanto ao critério de produtividade para as conciliações seja pelo fato de manter o mesmo valor de pontuação para sentenças e audiências, o que na prática prioriza o acordo, por ser o ato mais célere, seja pelo uso da primeira como critério de desempate.

No quesito prestação, dispõe o Art. 7:

A prestação deve ser avaliada nos seguintes aspectos:

I - dedicação, definida a partir de ações como:

(...)

e) **participação efetiva em mutirões**, em justiça itinerante e em outras **iniciativas institucionais;**

(...)

h) medidas efetivas de **incentivo à conciliação** em qualquer fase do processo;

(...)

k) **alinhamento com as metas** do Poder Judiciário, traçadas sob a coordenação do Conselho Nacional de Justiça.

II - celeridade na prestação jurisdicional, considerando-se:

- a) a observância dos prazos processuais, computando-se o número de processos com prazo vencido e os atrasos injustificáveis;
- b) o tempo médio para a prática de atos;
- c) o tempo médio de duração do processo na vara, desde a distribuição até a sentença;
- d) o tempo médio de duração do processo na vara, desde a sentença até o arquivamento definitivo, desconsiderando-se, nesse caso, o tempo que o processo esteve em grau de recurso ou suspenso;
- e) número de sentenças líquidas prolatadas em processos submetidos ao rito sumário e sumaríssimo e de sentenças prolatadas em audiências.

§ 1º Não serão computados na apuração dos prazos médios os períodos de licenças, afastamentos ou férias.

§ 2º Os prazos médios serão analisados à luz da sistemática prevista no parágrafo único do art. 6º.

Art. 11 Na avaliação do merecimento será utilizado o sistema de pontuação para cada um dos 5 (cinco) critérios elencados no art. 4º desta Resolução, com a livre e fundamentada convicção do membro votante do Tribunal, observada a seguinte pontuação máxima:

- I - desempenho - 20 pontos;
- II - produtividade - 30 pontos;
- III - presteza - 25 pontos;
- (...)

Da análise dos pontos acima, conforme se vê, não há um critério qualitativo sequer que seja capaz de incentivar o magistrado ao cumprimento das metas levando em consideração o objetivo final da justiça, ou seja, a sua capacidade de interferir no campo social, seja na diminuição das desigualdades ou na pacificação de conflitos. Prima-se, em todos os aspectos, pela celeridade e acordos.

Inquestionável que a formulação de acordos (que também termina por alcançar a meta da celeridade) ganha frente a todos os incentivos.

Outras práticas de estímulo à conciliação ainda virão, conforme se depreende da Resolução do CNJ nº 125/2010.

Dispõe a resolução sobre “a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário” que traz, dentre outras considerações, a seguinte:

CONSIDERANDO que a **conciliação e a mediação são instrumentos efetivos de pacificação social, solução e prevenção de litígios**, e que a sua apropriada disciplina em programas já implementados no país tem reduzido a excessiva judicialização dos conflitos de interesses, a quantidade de recursos e de execução de sentenças; grifos nossos

Se dúvidas houvessem quanto a possibilidade de inserção de tais políticas na esfera da Justiça do Trabalho, restaram encerradas com a alteração trazida pela emenda nº 2/2016, que, dentre outras, incluiu o item A ao art. 18 da resolução citada.

Art. 18-B. O CNJ editará resolução específica dispondo sobre a Política Judiciária de tratamento adequado dos conflitos de interesses da Justiça do Trabalho.

Em 23 de junho de 2016, o CNJ promoveu uma audiência pública de abrangência nacional a fim de tratar sobre a questão apresentada no artigo.

O foco da audiência foi pautado no uso da conciliação e mediação como métodos alternativos de resolução de conflitos trabalhistas.

Percebemos que a busca pela resolução de conflitos através de métodos alternativos é incessante, no entanto, a indagação que aflige e permanece sem resposta é quando tais métodos ou mesmo os incentivos à conciliação judicial (conforme exposto acima) serão pautados em critérios que respeitem índices qualitativos, considerados como tais o respeito ao Direito do trabalho – legislação e pilares básicos-, ao valor social do trabalho, a proteção ao empregado, a irrenunciabilidade de direitos básicos (fatores que justificam a existência da própria Justiça do Trabalho).

Pode-se extrair alguns pontos fortes da audiência que traduzem a indagação acima, citados no sítio do Conselho Nacional de Justiça:<sup>5</sup>

Para o ministro Lelio Bentes, em momentos de crise, é natural que se espere um incremento no mundo de demandas e que essa realidade é particularmente presente nas demandas trabalhistas. Mas, de acordo com o ministro, **isso deve ser feito sem se descuidar dos princípios que informam e justificam a razão de ser do Direito do Trabalho**. “Esse é o desafio”, disse o ministro.

“A Justiça do Trabalho tem papel importante de assegurar e **não de tirar direitos**, garantir o acesso do trabalhador e buscar o equilíbrio na relação capital e trabalho”, afirmou o advogado e ex-procurador do trabalho Raimundo Simão de Melo.

---

<sup>5</sup> <http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/82715-audiencia-publica-no-cnj-debate-uso-da-mediacao-na-justica-do-trabalho>

Na opinião da desembargadora do TRT da 17ª Região Ana Paula Tauceda Branco, os juízes trabalhistas são mestres em conciliação. “No entanto, o **sistema, como funciona hoje, está falido. Não temos, de fato, uma atitude conciliadora**”, admitiu a desembargadora. Grifos nossos

As preocupações apresentadas devem ser reais e, enquanto as medidas qualitativas em consonância com os princípios informadores do Processo do Trabalho não partirem do próprio Conselho Nacional de Justiça na condição de instrumento efetivo do Poder Judiciário em conjunto com os órgãos da Justiça do Trabalho, deixa-se uma estrutura em aberto para que cada magistrado decida pela “facilidade no cumprimento de metas” *versus* “a diminuição de desigualdades” ou consiga unir ambos a partir de um movimento de perseverança na busca pela pacificação social, ainda que os incentivos institucionais não lhe atribuam o mesmo valor que o de um simples acordo.

O que se conclui, numa comparação grosso modo é a mesma ideia que passa o empregado bancário que se vê obrigado a oferecer serviços de todas as espécies, para entendidos e leigos, a fim de cumprir as metas que lhe são impostas pelo banco, ou seja, não há real preocupação com o destinatário final do cumprimento das metas. A eles, espera-se que aceitem a “sugestão” ou “imposição” que só vai variar conforme a sensibilidade pessoal do agente cumpridor de metas, já que institucionalmente, o maior valor está no acordo em si.

O confronto com a realidade far-se-á mediante pesquisa empírica nas varas do trabalho de Cabo Frio, objeto do próximo item.

## 2.2 – A prática

A observação comum nos tem revelado o aumento de conciliação, sem observância a qualquer critério que não seja o de encerrar rapidamente o litígio (que não se confunde, necessariamente, com resolver o litígio).

Quanto a este aumento, também apontado pelas estatísticas do CNJ, pronunciou-se o coordenador do comitê gestor de conciliação, Emmanoel Campelo, numa visão mais romântica ou desconhecida da presenciada pelos membros deste trabalho. É o que se depreende de sua fala em reunião preparatória para mais uma semana de conciliação.<sup>6</sup>

Isso revela o comprometimento crescente dos tribunais, magistrados, servidores e voluntários na adoção da Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses. Também mostra uma **maior conscientização do jurisdicionado, que acreditava que fazer um acordo seria abrir mão de seus direitos, o que não é verdade,**

---

<sup>6</sup> <http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/82425-semana-nacional-da-conciliacao-2016-sera-realizada-de-21-a-25-de-novembro>



**pois no acordo as partes abrem apenas mão de pequena parcela de seus direitos, para que a solução do litígio seja levada a termo e com benefício a ambos litigantes. Grifo nosso**

Na prática pessoal, foi percebido que os incentivos à conciliação, desprovidos de critérios qualitativos refletem em condutas das mais diversas que não se coadunam com uma política de resolução de conflitos, mas de encerramento deste, o que não se, confunde, repita-se.

Não é incomum presenciar argumentos como “se eu julgar, vai ser pior”; “é melhor aceitar”; “esta é a proposta do juízo”; “o processo pode demorar anos e o(a) sr(a) não receber”, melhor pouco do que nada”; “o sr. está por fora da realidade, tenho homologado diversos acordos com parcelas inferiores a tantos reais”; “A proposta é de tantos mil reais, um ótimo valor para acordo” (tratando de valores e não de direitos e sem considerar qual o real valor que o empregado teria para receber).

Como se vê, há condutas que invertem a ordem processual, prejulgam e que caminham em direção contrária aos princípios informadores do Direito do Trabalho.

Há aqueles que se recusam a homologar acordos sem reconhecimento de vínculo (quando houver pedido) ou quando se trata de parcelas salariais incontroversas; há os que elaboram os cálculos na hora da audiência, a fim de confrontar com os valores apresentados, de modo que tanto empregado como empregador tenham conhecimento da liquidação de seus possíveis direitos e deveres.

Dois pesos para o que deveria ser uma única medida. A medida do equilíbrio entre as desigualdades sociais.

Depreende-se de todo o exposto que as políticas institucionais de incentivo à conciliação caminham em sentido contrário à essência da própria Justiça do Trabalho, na medida em que o pagamento em valores inferiores ao devido ao empregado e/ou a renunciabilidade de direitos irrenunciáveis traduzem-se em flexibilização de seus direitos que, embora rechaçados pela lei, são chancelados pelo judiciário.

### **3- DA PESQUISA DE CAMPO**

Essa pesquisa de campo tem por objetivo aferir a quantidade de acordos realizados sem a assinatura da Carteira de Trabalho, porque nesses sobressaem a renúncia

a direitos, já que o destaque “sem assinatura da CTPS” indica pedido na inicial da própria retificação da Carteira de Trabalho com a respectiva assinatura.

Por que eleger a cidade de Cabo Frio, no interior do Estado? Parece-nos interessante apontar 2 motivos: o fato de que dois dos pesquisadores possuem participação jurídica ativa e cotidiana nas Varas eleitas e, isso gerou a curiosidade de ter acesso a um viés de pesquisa delimitado/recortado na realização de acordos, situação diferenciada do cotidiano profissional daqueles e, importa para o presente trabalho, a partir disso, realizar uma análise conceitual da luta de classes relacionada aos tribunais.

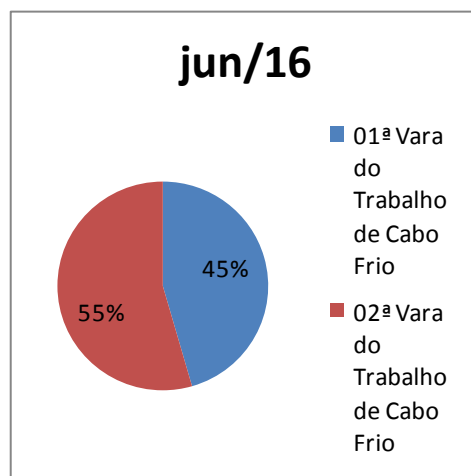
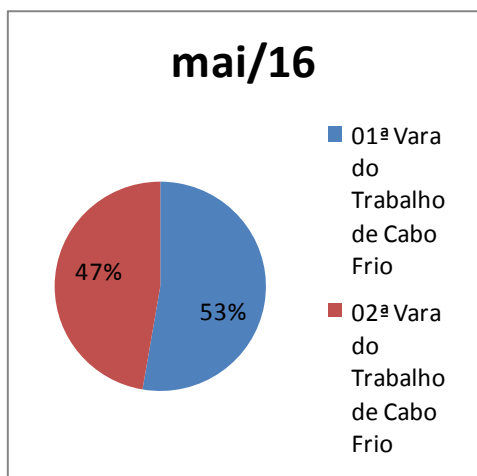
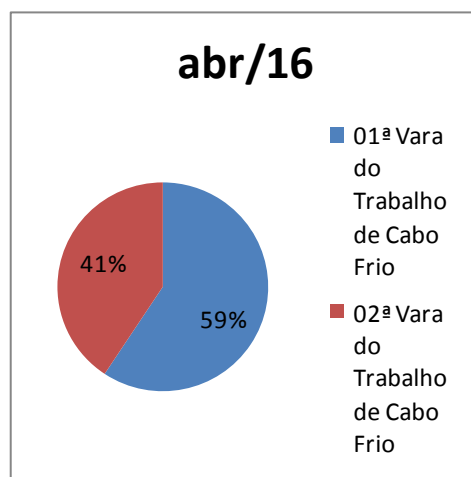
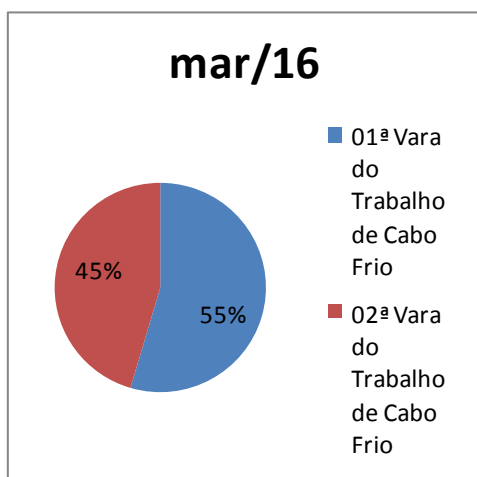
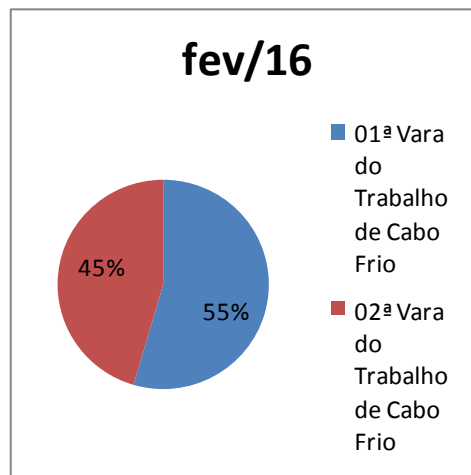
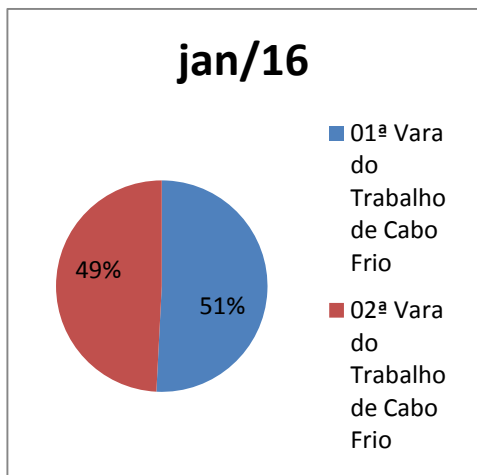
Ocorre que há duas Varas do trabalho na cidade de Cabo Frio, então nos dirigimos até as duas e solicitamos, na qualidade de pesquisadores, acesso às pastas contendo todas as atas de audiências entre o mês de janeiro e julho de 2016 em processos de PJe, justamente para fazer um recorte no sentido de delinear de maneira quantitativa, entre todos os acordos, quantos foram feitos sem reconhecimento de vínculo, que não deixa de ser a hipótese aqui pretendida.

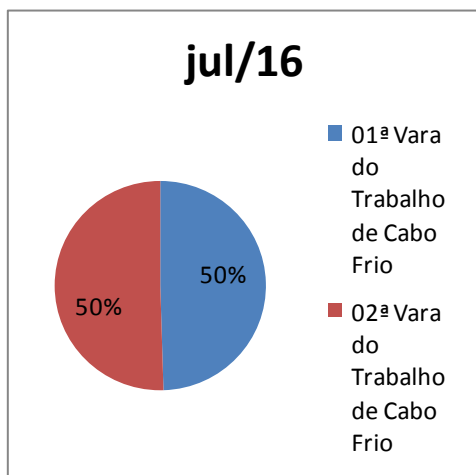
Vale frisar que o inicialmente proposto no resumo submetido ao evento seria fazer um recorte entre junho de 2015 e maio de 2016, porém como o acesso às pastas das atas foi até o mês de julho, a pesquisa pôde ser conduzida em prol de um eixo direcionado mais para o corrente ano. Na verdade, até tivemos contato com as atas do mês de agosto, no entanto no site do tribunal, ainda não constavam estatísticas atualizadas para confronto de dados a ser mostrado no estudo.

Assim, primeiramente, em cada mês, buscou-se, no site do tribunal, coletar os dados das varas, especificamente no portal da transparência, relativo a todos os processos judiciais eletrônicos solucionados.

No mês de janeiro, a 01ª Vara do Trabalho solucionou 94 processos judiciais eletrônicos, enquanto que a 02ª Vara totalizou 91; em fevereiro, a 01ª Vara do Trabalho encerrou 155 processos, enquanto que a 02ª Vara ficou com 129; em março, a 01ª Vara do Trabalho resolveu 190, enquanto que a 02ª Vara ficou num montante de 158; em abril, a 01ª Vara do Trabalho resolveu 152 processos judiciais eletrônicos, já na 02ª Vara foram 104; em maio, a 01ª Vara solucionou 155, e a 02ª Vara ficou em 139; em junho, a 01ª Vara decidiu 151 processos judiciais eletrônicos, já a 02ª Vara fez 181 e, finalmente, em julho, a 01ª Vara do Trabalho solucionou 153 processos judiciais eletrônicos, enquanto que a 02ª Vara totalizou 156.

Em seguida, serão demonstradas as porcentagens mensais relativas aos processos eletrônicos resolvidos nas respectivas varas, que foram, de forma geral, equilibradas entre si:



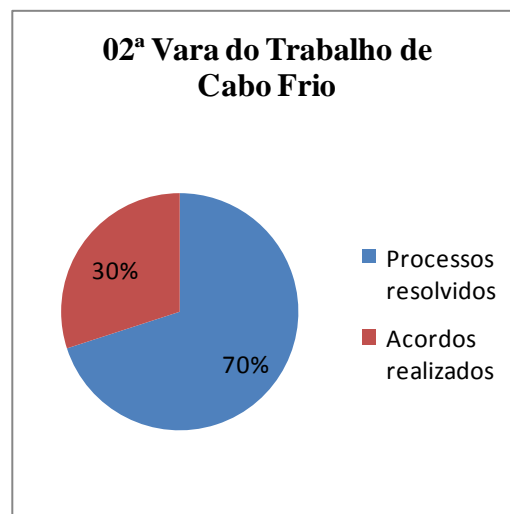
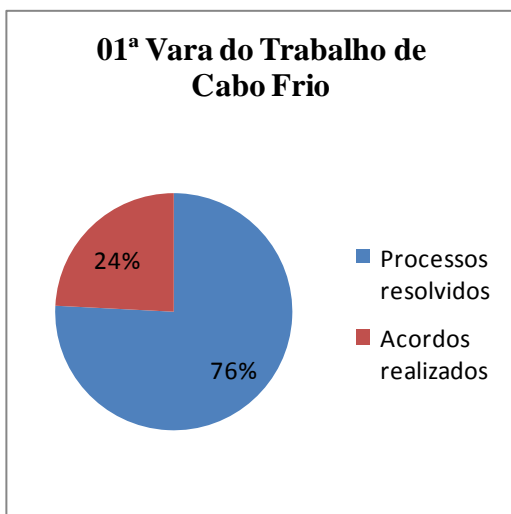


Dentre o quantitativo demonstrado acima de processos resolvidos, faz-se necessário, em seguida, proceder ao recorte dentro desse montante, inserido mensalmente, de todos os acordos que foram retirados do site do tribunal, com parâmetros genéricos.

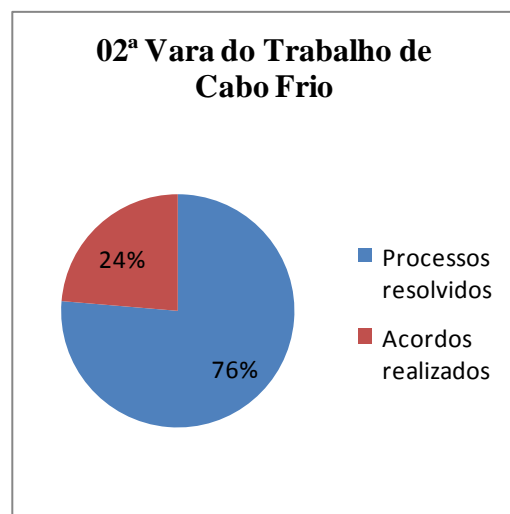
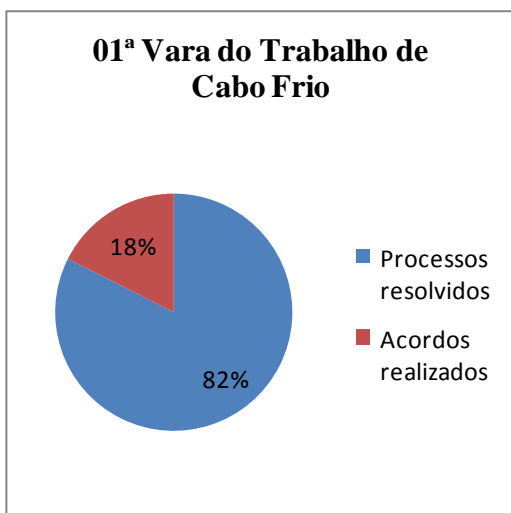
Em janeiro, a 01ª Vara do Trabalho realizou 30 acordos, deixando a 02ª Vara com 39; em fevereiro, a 01ª Vara do Trabalho alcançou 33 acordos e a 02ª Vara ficou com 40; em março, a 01ª Vara conseguiu 49, restando a 02ª Vara com 38 acordos; em abril, a 01ª Vara do Trabalho atingiu o total de 54 acordos celebrados, enquanto a 02ª Vara realizou 52; em maio, a 01ª Vara obteve 74, deixando a 02ª Vara com apenas 48 acordos; em junho, com diferença mínima, a 01ª Vara realizou 65 acordos, e a 02ª Vara do Trabalho atingiu 64 e, por último, em julho, a 01ª Vara do Trabalho alcançou a realização de 44 e a 02ª Vara permaneceu com 40 acordos celebrados.

Seguem as representações gráficas, em percentuais, dos acordos genéricos dentro do universo dos processos resolvidos nas duas Varas referente a cada mês para, deste modo, auxiliar uma compreensão mais apurada dos dados levantados:

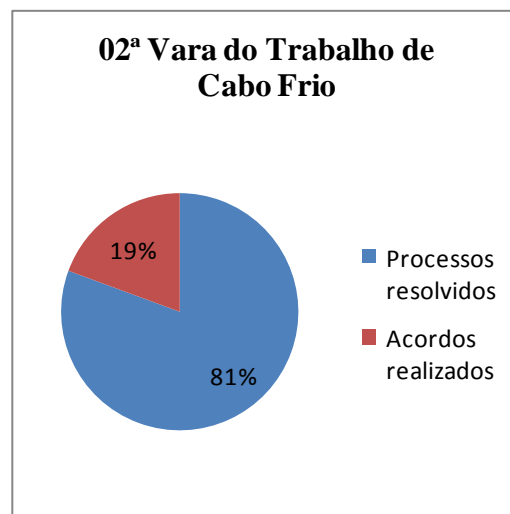
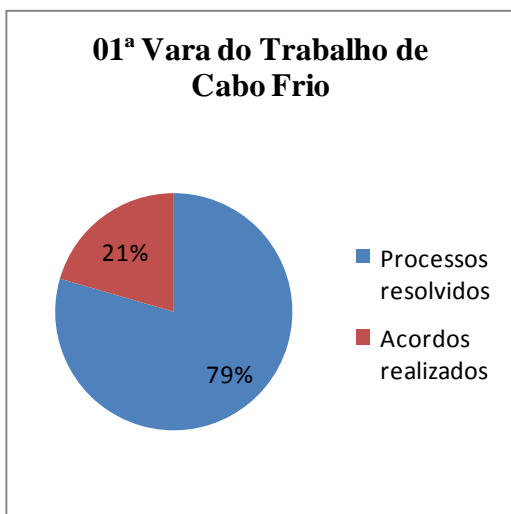
### **JANEIRO 2016**



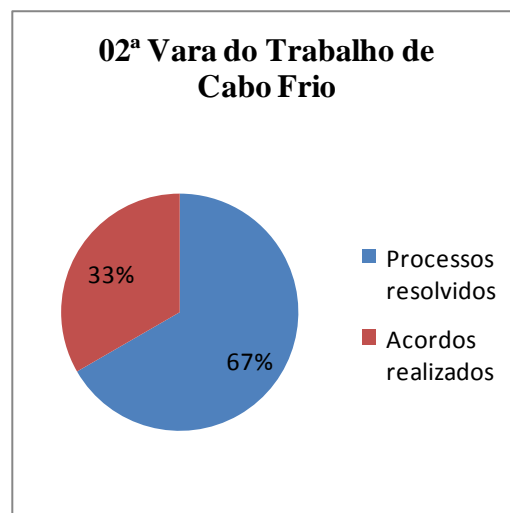
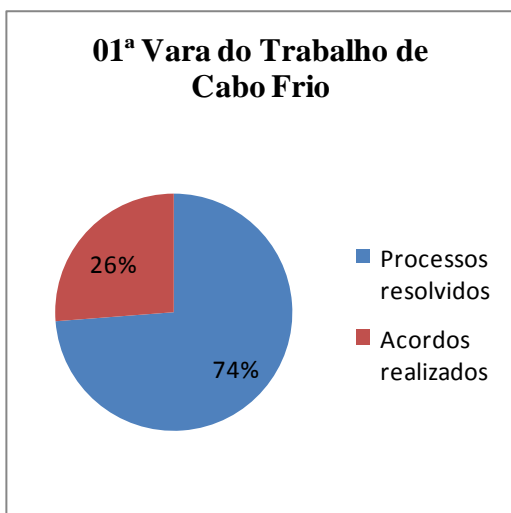
**FEVEREIRO 2016**



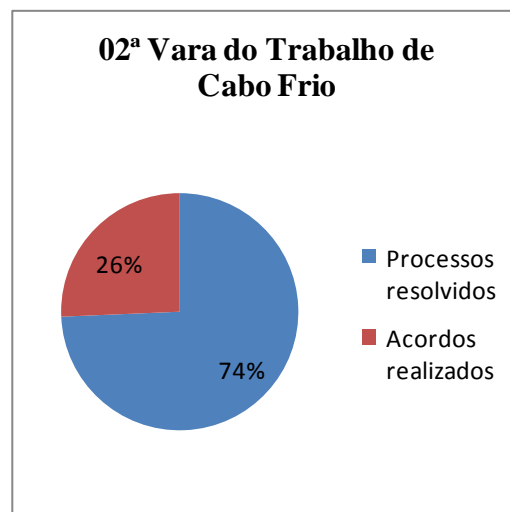
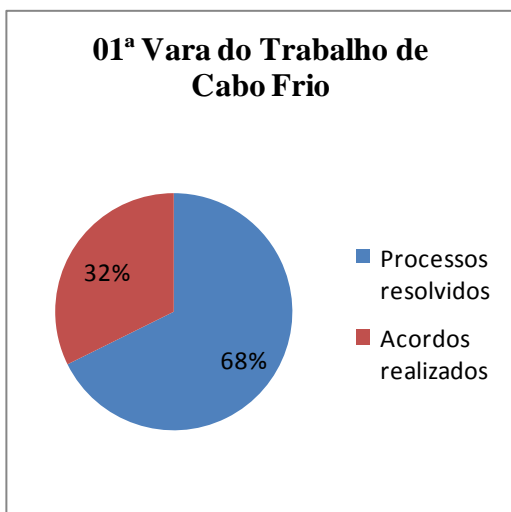
**MARÇO 2016**



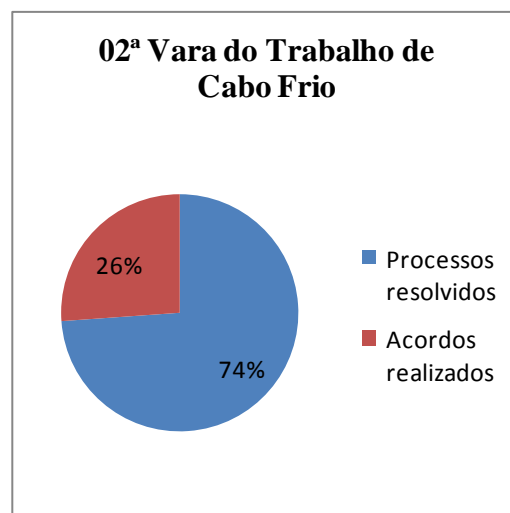
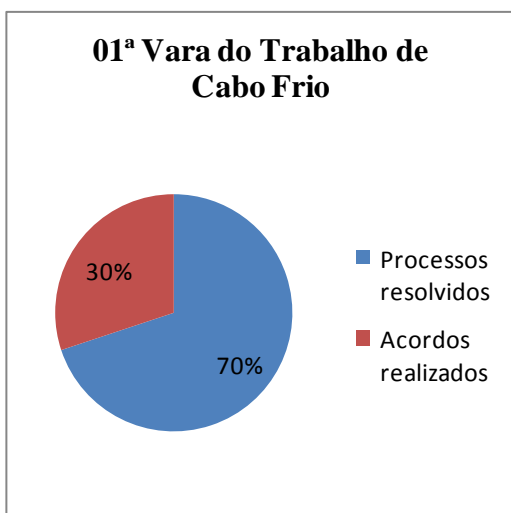
**ABRIL 2016**



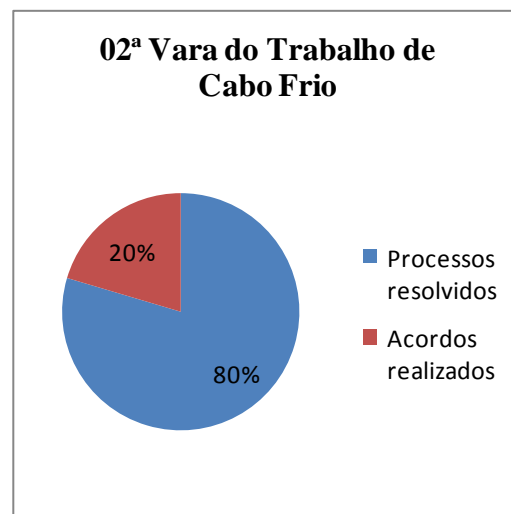
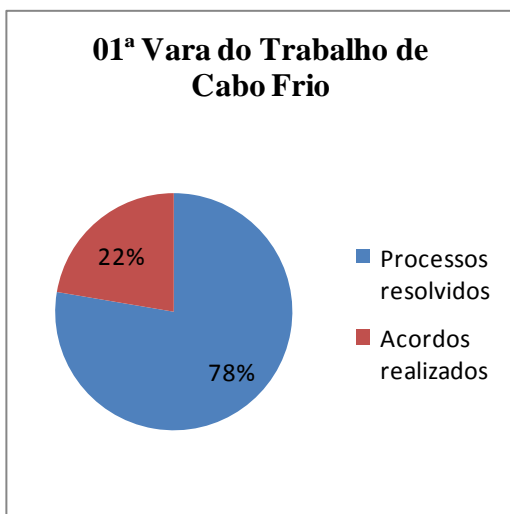
**MAIO 2016**



**JUNHO 2016**



**JULHO 2016**



Pôde-se verificar acima que houve uma tendência maior da resolução das contendas no Judiciário, nos meses pesquisados, através da prolação de sentenças, em comparação com a quantidade de acordos realizados.

Nesse ínterim, resta agora partir para o cotejo do qual a hipótese da atual pesquisa se baseia, isto é, de todos os acordos celebrados, pegos de forma genérica e quantitativa no site do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, quantos são aqueles em que foram coletados nas aludidas Varas que não apresentavam anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Na 01ª Vara do Trabalho de Cabo Frio, em janeiro, dentre os 30 acordos feitos, restou nula a quantidade de acordos sem anotação na CTPS – ressalte-se que é um mês bastante peculiar, tomando em conta a influencia do recesso judicial; em fevereiro, dos 33 acordos, 03 restaram sem a devida anotação na CTPS; em março, no montante de 49 acordos celebrados, 05 ficaram com a ausência de anotação na carteira; no mês de abril, dentre os 54 acordos, foram 05 os que não tiveram a anotação; em maio, dos 74 acordos realizados, um total de 11 ficou sem a anotação na CTPS; referente a junho, de um total de 65 acordos, 08 foram aqueles que restaram sem a devida anotação e, por derradeiro, no mês de julho, 44 acordos feitos, sendo que 09 permaneceram sem a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

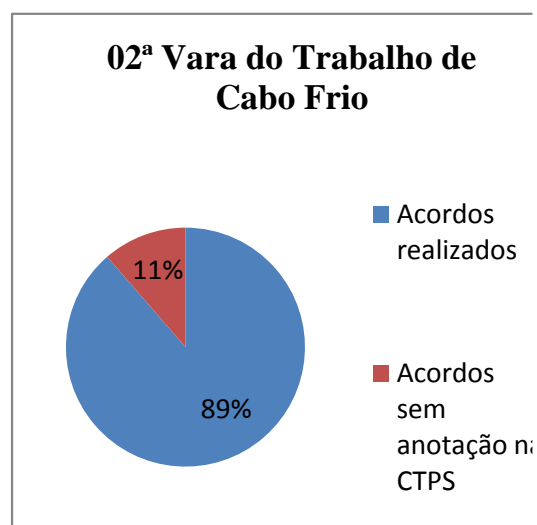
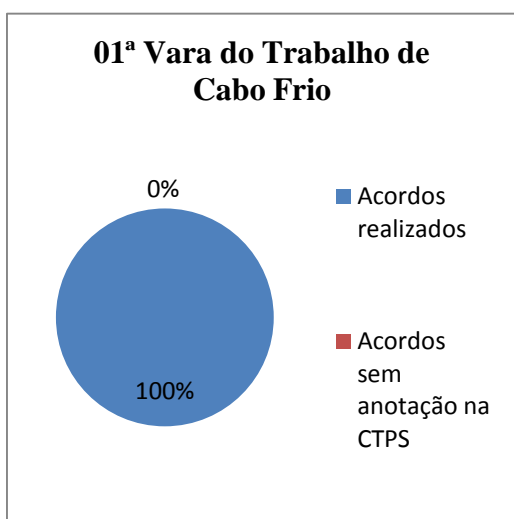
Agora, passando à análise da 02ª Vara do Trabalho de Cabo Frio, em janeiro, dentre os 39 acordos feitos, 05 restaram sem a já mencionada anotação na CTPS; em



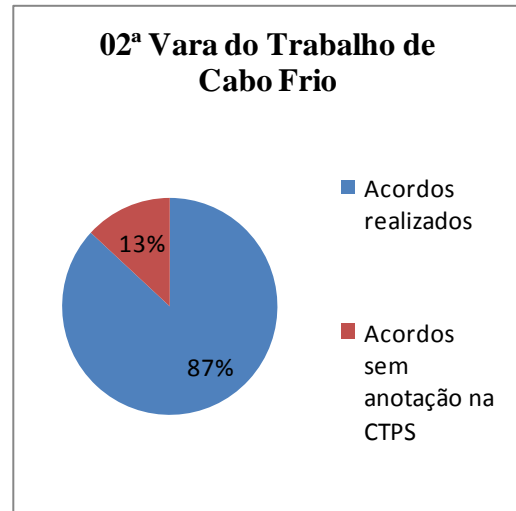
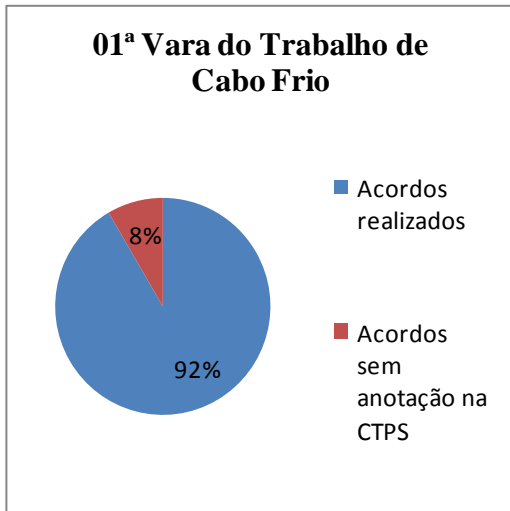
fevereiro, dos 40 acordos, 06 ficaram sem a devida anotação na CTPS; em março, no montante de 38 acordos celebrados, 04 ficaram com a ausência da anotação na carteira; no mês de abril, dentre os 52 acordos, foram 02 os que não tiveram a aludida anotação; já em maio, dos 48 acordos realizados, um total de 06 ficou sem a anotação na CTPS; referente a junho, de um total de 64 acordos, 06 foram aqueles que restaram sem a devida anotação e, finalmente, no mês de julho, dentre 40 acordos feitos, foram 03 que permaneceram com a ausência da anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Os gráficos abaixo mostram, em percentuais, os acordos sem a devida anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, dentre um montante daqueles genéricos das duas Varas alusivo a cada mês a fim de que restem claras as intenções da pesquisa direcionadas para a hipótese:

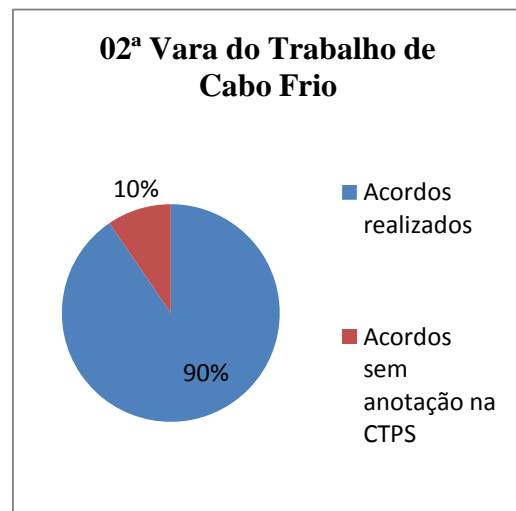
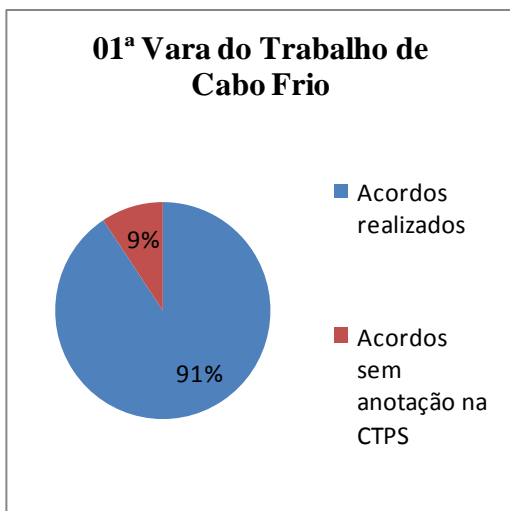
#### JANEIRO 2016



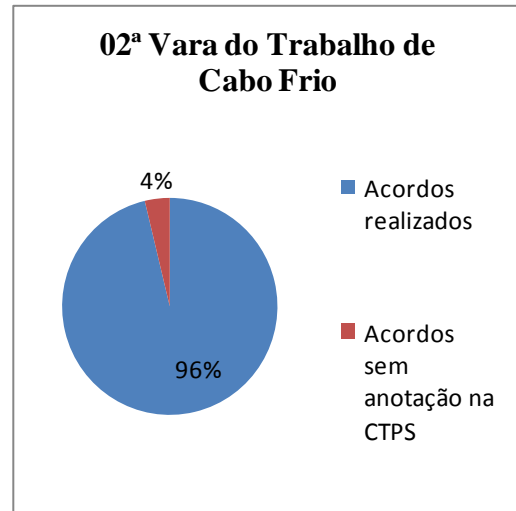
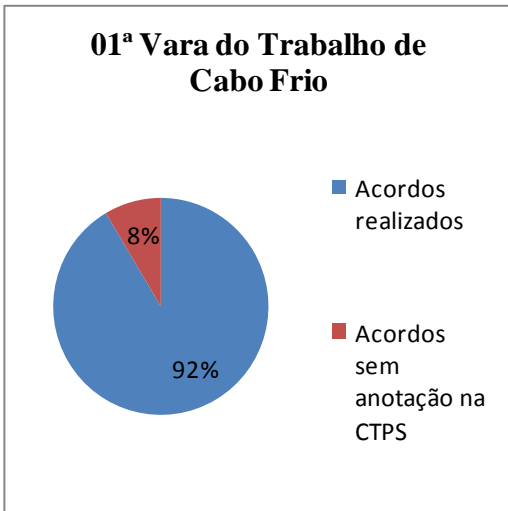
#### FEVEREIRO 2016



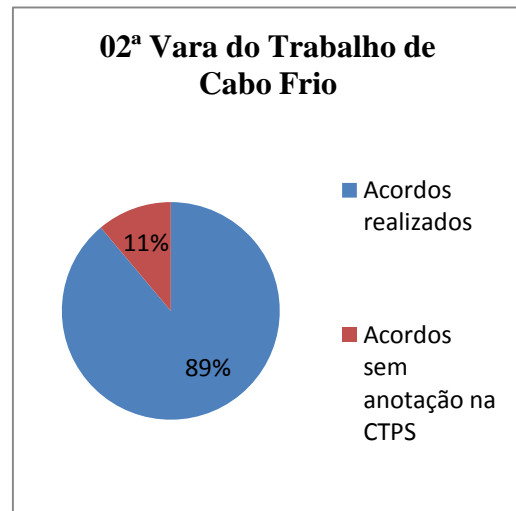
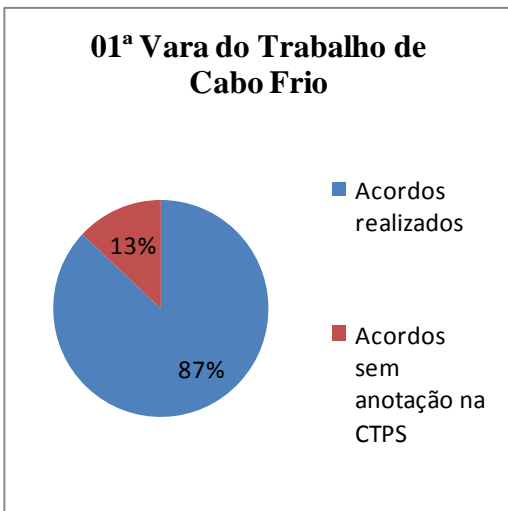
**MARÇO 2016**



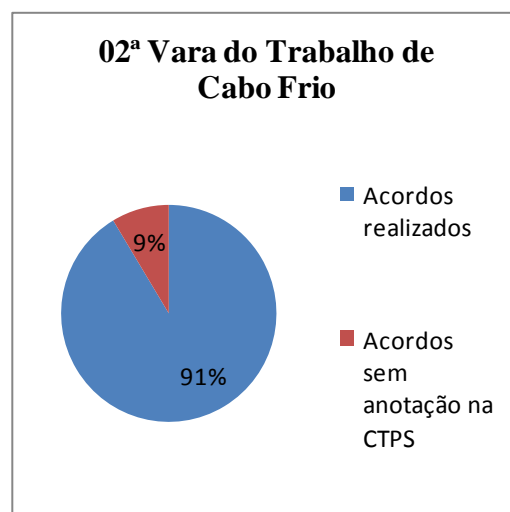
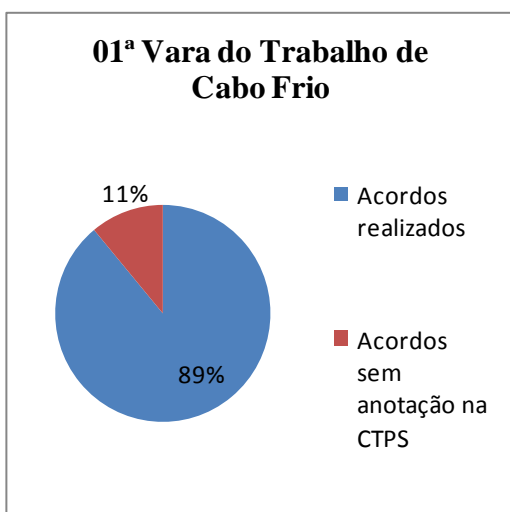
**ABRIL 2016**



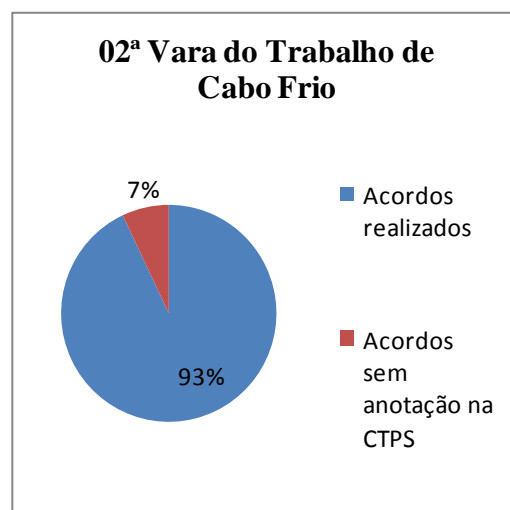
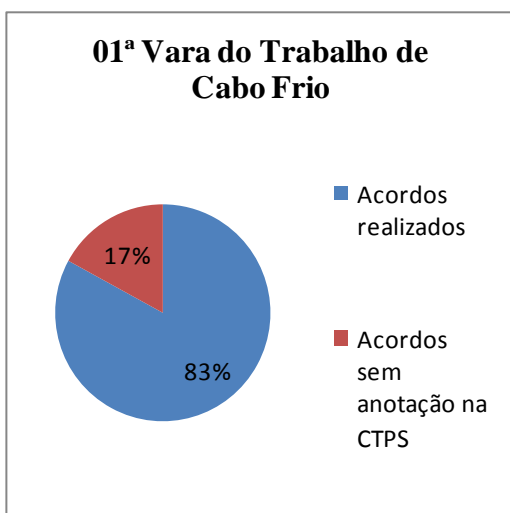
**MAIO 2016**



**JUNHO 2016**



**JULHO 2016**



Foi possível averiguar supra que há, nas Varas pesquisadas, uma tendência maior a não realização de acordos com a ausência de anotação na CTPS, tomando em consideração o montante dos acordos realizados no período. Isso, em tese, pode acabar por demonstrar um crescente cuidado com esses tipos de acordos, em especial.

Contudo, esse panorama deve ser analisado cautelosamente, visto que há de se contextualizar as inúmeras adversidades que a classe trabalhadora enfrenta ao longo de toda a opressão histórica e já enraizada na injustiça e desigualdade latentes. E, por isso

mesmo, muito do que se afere de dados fornecidos pelo Judiciário podem não corresponder a uma realidade fiel aos fatos, já que a diversidade regional é intensa.

Nessa esteira, vale arrematar com os acertados apontamentos de Benimar Ramos de Medeiros Marins:

Saber até que ponto se dá essa diversidade regional é um desafio relevante no mundo atual, onde a crise deixa clara a precarização, mas torna obscura a dimensão dos seus efeitos. As diferenças são perceptíveis para os que atuam no universo das relações entre patrões e empregados, mas a constatação do modo como elas se verificam em diferentes regiões do Estado possibilita a compreensão do quanto são despropositadas propostas de flexibilização que desconsiderem essa realidade.

(...)

É indispensável que se considere a questão das desigualdades, através de um caminho capaz de superar as injustiças que dela resultam. Este passa, necessariamente, por uma legislação voltada para as diversidades e por uma atuação judicial que não desconsidere a necessidade de intervenção do Estado em situações de precarização. (2008, pp.135-136)

Ainda que os limites da pesquisa não permitissem uma investigação detida dos diversos acordos, aqueles analisados apontam para renúncias claras, mais acentuada e evidente em relação a outras levadas a efeito nos processos judiciais. A morosidade da justiça, a possibilidade de ter o processo julgado procedente, mas não receber os valores correspondentes, a incerteza quanto à prova, os diversos incentivos e pressões para o acordo, a necessidade mesmo material que passa o reclamante que ajuíza a ação, fortalecem a negociata dos direitos e reforçam a deslegitimação diluída numa cultura de ilegalidade, em que um dos personagens centrais é, paradoxalmente, a própria Justiça do Trabalho.

## **BREVES CONCLUSÕES**

Embora a preocupação central com flexibilização e precarização da relação de trabalho se dê, principalmente, em torno das disputas legislativas, foi observado que nos tribunais a luta de classe se expressa no embate pela interpretação da lei. E nas trincheiras dos processos, a flexibilização é institucionalizada através da ausência de critérios qualitativos que, em acordo com a lei, estabeleçam patamares mínimos de direitos. Também se conclui que o direito apenas nublado por ideologia vê a si mesmo apartado da política, a prática revela a confusão entre esses dois sistemas que servem também de palco à luta de classes.

A análise apresentada permite concluir um direcionamento já institucionalizado de incentivo à conciliação, apenas a partir de critérios quantitativos, e de que o acordo é sempre bom (repete-se que, para critérios avaliativos do próprio CNJ). Como dito no primeiro item, nas conciliações há um tendência para que se abra mão de parte dos direitos, compensado no recebimento imediato de parte dos direitos devidos. Esse mesmo incentivo também influencia, na prática, o fenômeno da flexibilização do direito do trabalho e contribui para sua deslegitimação.

## **BIBLIOGRAFIA**

- ALEMÃO, Ivan. Justiça sem mérito? Judicialização e desjudicialização da justiça do trabalho. Revista de Direito do Trabalho (São Paulo), 2006;
- ALVIM, J.L.R., O paradigma procedural do direito, traduções da teoria para o direito do trabalho e jurisprudência trabalhista. São Paulo, LTr, 2006;
- BARROSO, Luís Roberto, Interpretação e aplicação da constituição, São Paula, 7º edição, editora Saraiva 2009;
- CARDOSO E LAGE, as normas e os fatos, desenho e efetividade das instituições de regulação do mercado de trabalho no Brasil, editora FGV, 2007;
- HESPANHA, António Manuel, A cultura jurídica europeia: síntese de um milênio, Coimbra, Editora Almedina, 2012.
- KELSEN, Hans. Teoria Pura do Direito. Tradução de João Batista Machado. São Paulo: Martins Fontes, 2006;
- MARINS, Benimar Ramos de Medeiros. *Flexibilização e justiça na sociedade brasileira: os limites à autonomia da vontade como mecanismos de liberdade*. São Paulo: LTr, 2008.
- MARX, K; ENGELS, F, O manifesto do partido comunista, editora Martin Claret, 2013;
- MARX, K; ENGELS, F. A Ideologia Alemã. 7ª ed. São Paulo: Hucitec, 1989;
- MAUS, Ingeborg. O Judiciário como superego da sociedade. Novos Estudos. n. 58. nov. 2000. São Paulo: CEBRAP;
- SUPIOT, Alain. Homo Juridicus: ensaio sobre a função antropológica do direito, São Paulo: Martins Fontes, 2007;
- KREIN, Jose Dari, Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005, tese de doutorado apresentada à Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007.