

**ADMINISTRAÇÃO DA JUSTIÇA:
SISTEMA PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO E “EFETIVIDADE”**

**ADMINISTRATION OF JUSTICE:
SYSTEM JUDICIAL PROCESS ELECTRONIC AND “EFFECTIVENESS”**

Domingos Antônio Zatti Pinto da Silva*

RESUMO

De modo geral, a “efetividade” interessa a qualquer ramo do Direito Processual. Por exemplo, Processo do Trabalho, Processo Civil, Processo Penal, etc. É porque há muito tempo a “efetividade” é alvo de autoridades da Justiça. Sucede, também, que há muito tempo o processo é a principal técnica de resolução dos conflitos. Assim, se há muito tempo o processo está doente, então, eventuais medidas legislativas de desemperramento do processo não curam o processo. Realmente, o Processo Judicial Eletrônico (PJe) representa um grande avanço ao quesito tecnologia. Por outro lado, na Justiça especializada trabalhista existe uma crise de demanda. Por exemplo, demanda do setor das telecomunicações, recusa de homologação de rescisões, etc. Esses problemas atingem a “efetividade”, exigindo um rearranjo dos meios de composição dos conflitos, mecanismo de solução dos conflitos e modificação da mentalidade de demanda.

Palavras-chaves: “Efetividade”. Direito Processual. Processo do Trabalho. Autoridades da Justiça. Resolução dos conflitos. Processo Judicial Eletrônico. Justiça especializada trabalhista. Crise de demanda. Meios de composição dos conflitos. Mentalidade demandista.

1 INTRODUÇÃO

O Projeto de Lei n. 5.828, de 2001, de autoria da Comissão de Legislação Participativa foi apresentado à Câmara dos Deputados e propôs um novo modelo de comunicação de atos e da transmissão de peças processuais através do uso de meio eletrônico.

Esse Projeto de Lei tramitou por alguns anos entre as casas iniciadora (Câmara dos Deputados) e revisora (Senado Federal), mas foi devidamente votado

* É bacharel em Direito pela Faculdade de Direito Milton Campos (2008). Tem especialização em Direito Público, com Formação para o Magistério Superior, na área do Direito, pelo Centro Universitário Anhanguera (2010) e especialização em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito Milton Campos (2011). É também técnico de nível médio em Segurança do Trabalho, eixo tecnológico saúde e meio ambiente, pelo SENAI/FIEMG/CFP-Paulo de Tarso (2013). Atualmente é pesquisador voluntário do Programa Universitário de Apoio às Relações de Trabalho e à Administração da Justiça da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais (PRUNART-UFGM). No mais, tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito Processual e Individual do Trabalho, Segurança do Trabalho, Direito Coletivo do Trabalho, Direito Constitucional e Direito Administrativo. Endereço eletrônico: domingoszatti@hotmail.com.

e revisado na forma estabelecida na Constituição de 1988 e no Regimento Interno da Câmara dos Deputados (Resolução da Câmara dos Deputados n. 17, de 1989) e do Senado Federal (Resolução do Senado Federal n. 93, de 1970).

De modo global, o Projeto de Lei (o qual foi transformado em lei ordinária, Lei n. 11.419, de 2006) em questão atendeu ao “Pacto de Estado em Favor de um Judiciário mais Rápido e Republicano”, cujo documento básico apresentou algumas propostas fundantes capazes de modernizar a entrega da prestação jurisdicional.

Por outro lado, alguns sintomas os quais tradicionalmente atingem o processo comum (o processo de papel) devem permanecer atormentando o Poder Judiciário, Ministério Público, Administração Pública, advogados e partes, uma vez que a desejadíssima modernização pretendida pelo Projeto de Lei em referência não foi capaz de “dessacralizar” o processo.

2 O SISTEMA PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO

Como acontece frequentemente as pessoas creem que a lei é o principal instrumento de transformação da realidade. Com todo respeito aos que pensam segundo o trecho em questão, as transformações excedem qualquer alteração legislativa bem-intencionada, porque, para uma esmagadora maioria, a inflação legislativa não alterou significativamente a preocupante realidade do sistema de Justiça.

Os membros da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, que são uns dos responsáveis pela iniciativa das leis complementares e ordinárias no Brasil (*caput* do art. 61 da Constituição, de 1988), certamente colaboram para essa situação. Por exemplo, através da regulamentação da terceirização e da possível transformação em lei do Projeto de Lei n. 4.330, de 2004 (sem olvidar do Projeto de Lei do Senado n. 87, de 2010), o qual se propõe encerrar as dúvidas sobre o conceito de atividade-fim, bem assim viabilizar a terceirização, produzir-se-á uma lei sem validade.

Nessa linha, se alguns parlamentares, membros da comunidade jurídica e sociedade divergem a respeito da definição de atividade-fim e, até mesmo, sobre a legalidade do tema, então, o consenso sobre o tema ficou prejudicado. Por outro lado, não tenho nenhuma dúvida de que muitas empresas vão continuar terceirizando indiscriminadamente suas atividades, vão descumprir parte das obrigações trabalhistas e acessórias, muitos trabalhadores e trabalhadoras terceirizados vão sofrer acidentes de trabalho, e, por fim, lamentavelmente, essa contratação vai deixar muitos trabalhadores mutilados ou, pior que isso, vai produzir muitos cadáveres, independentemente dessa indefinição.

De lá para cá, outras três situações cercam a terceirização de serviços e deixam aproximadamente 30 mil processos paralisados no Tribunal Superior do Trabalho (TST). No ARE 713.211 RG/MG que tem como relator o Ministro Luiz Fux, a discussão sobre a terceirização é mais ampla (uma vez que diz respeito a todas as terceirizações), enquanto no ARE 791.932 RG/DF que conta com a relatoria do Ministro Teori Zavascki, o debate diz respeito ao tema da terceirização no trabalho em teleatendimento / *telemarketing* (apelidada de terceirização da atividade de *call center*). Por último, a Associação Brasileira do Agronegócio (Abag) manejou ação de descumprimento de preceito fundamental (ADPF 324) e pediu ao órgão de cúpula a ilegalidade do enunciado da Súmula n. 331 de jurisprudência do TST e, conseqüentemente, o fim da proibição da atividade da terceirização da atividade-fim.

Qual o ponto de contato entre o Projeto de Lei n. 4.330, de 2004, o Projeto de Lei do Senado n. 87, de 2010, a ADPF 324 e a informatização do processo judicial?

Agora desenvolvo o meu ponto de vista:

Levando-se em consideração o aspecto modernizante geral do Projeto de Lei n. 5.828, de 2001, posteriormente transformado em lei ordinária, Lei n. 11.419, de 2006, a legislação em questão teve um grande peso no aperfeiçoamento do processo judicial. Somando-se ao surpreendente percentual (de 94%, diz pesquisa do Centro de Estudos Temáticos de Administração Pública) de adesão dos tribunais ao modelo 2.0 da *Web*, à *internet*, às inovações tecnológicas (*WhatsApp*), com frequência a comunidade jurídica rejeita sua ineficácia, abafa eventuais críticas atribuídas ao novo modelo de comunicação de atos e da transmissão de peças processuais e não tolera opiniões contrárias ao sistema em questão, sacralizando o sistema processo judicial eletrônico, simplesmente proibindo a crítica ao sistema.

Sou a favor do modelo informatizado, não obstante manifestar minha discordância da tecnologia em questão perante o sistema Processo Judicial Eletrônico (PJe). É apenas uma lei que trouxe um novo modelo de comunicação de atos e transmissão de peças processuais - a desigualdade deve continuar, uma vez que o método de solução entre conflitos não favorece a "efetividade".

Assim como outros institutos jurídicos, o uso do meio eletrônico na tramitação de dados em processos judiciais extrapolou a legislação ordinária com, por exemplo, a MP n. 2.200-2, de 2001.

Na Justiça especializada trabalhista a engenharia da informatização do processo judicial já alcançou resoluções (Ato CSJT/GP/SG n. 42, de 2013; Resolução CNJ n. 185, de 2013; Resolução CSJT n. 136, de 2014), outros códigos (improvisos) e acórdãos do TST (RR-259300-41.2009.5.02.0056).

Outro elemento é a relativa confusão a respeito da transmissão de dados e suas tecnologias, uma vez que e-DOC (Justiça especializada trabalhista), e-PROC (Justiça comum federal), Jpe (Justiça comum estadual, TJ-MG 2ª instância), Projudi (Justiça comum estadual, TJ-MG juizados) etc. não são considerados PJe.

A confusão permanece. É porque algumas questões já foram parar no STF, como nos casos da suspensão do art. 44 da Resolução CNJ n.185, de 2013 (MS 32767), e da eficácia dessa resolução (MS 32888). O último foi rejeitado, uma vez que a OAB-SP e AASP deixaram de apontar o ato concreto que ameaçou ou lesou o direito líquido e certo dos impetrantes. O outro, que teve a medida cautelar indeferida (§ 2º do art. 22 da Lei n. 12.016, de 2009), está em processamento.

Mais especificamente, existe relativa desconfiança na agilidade, "efetividade", estabilidade do PJe, dado que não há uma "inteligência" no sistema, nem garantia de uma melhoria da prestação jurisdicional em relação ao meio convencional, nem compatibilidade tecnológica. Contextualizando, o sistema é centralizado no operador, não atinge os problemas do modismo demandista judicial e, com frequência, os registros de interrupção desse sistema não são fornecidos imediatamente ao mau funcionamento da tecnologia.

Seguramente o Brasil é desigual. Essa desigualdade é reproduzida com frequência no sistema de Justiça. De modo geral, tal desigualdade é replicada no processo judicial e, por consequência, reprisada no PJe. Sei que não se deve generalizar, com isso não pretendo abominar o PJe, nem mensurar aqui níveis de embaraço, nem quantificar a desigualdade em tese, mas desejo mencionar

genericamente as dificuldades em relação ao acesso à justiça, pressão sobre juízes e a crise de “efetividade processual”.

A par disso, a possibilidade de assegurar o acesso de um trabalhador ou até pequeno empregador decorrente da ampliação das tecnologias da Justiça especializada trabalhista não considerou a ideia do acesso ao judiciário trabalhista através do *jus postulandi* (art. 791 da CLT), uma vez que não se tem notícia sobre ações desse sistema o qual aborde estratégias, programas ou metas nesse sentido.

E, por fim, para adicionar outra dificuldade decorrente desse novo aparelhamento é a crescente sobrecarga de autoridades da Justiça, promotores, servidores, advogados, decorrentes de metas, jornada excessiva, etc., em razão das dificuldades de adaptação e aperfeiçoamento dessa nova tecnologia.

Como se vê, essa pequena reflexão merece uma análise mais acurada, uma vez que se trata de matérias jornalísticas, notícias jurídicas, além de preocupações as quais merecem um aprofundamento técnico. De outro lado, imperioso “dessacralizar” esse novo modelo de comunicação de atos e transmissão de peças processuais, até para assegurar seu aprimoramento, continuidade, segurança, universalidade de acesso, “efetividade”, etc.

3 “EFETIVIDADE PROCESSUAL”

Antes de tudo, não vejo o processo do trabalho como sub-ramo do processo civil, uma vez que tem princípios próprios (conciliação, irrecorribilidade das interlocutórias), métodos (instrumental que decorre da natureza da verba: salarial) e organização (divisão e competência) distinta de outras Justiças.

De outro lado, a autonomia do processo do trabalho não se confunde com seu isolamento, uma vez que em Direito existem institutos heterotópicos que influenciam o processo trabalhista, como o caso da prescrição.

A tecnologia da informação tem alta demanda e está em todo lugar. Apesar dessa constatação, no meio judicial nem sempre os sistemas e ferramentas tecnológicos garantem a desejável máxima “efetividade” processual do trabalho.

Na última década, o sistema de Justiça viveu o *boom* da tecnologia da informação em razão do processo virtual, redes sociais, aparelhamento, segurança da informação. Contudo, pessoas divergem sobre o funcionamento dessa tecnologia, melhoria da gestão do Poder Judiciário e da “efetividade processual”.

Em sentido geral, a gestão do Poder Judiciário decorre da organização, dos indivíduos, enquanto a “efetividade processual” está conectada à ideia de “sistema processual” ou “sistema judicial” (idealização de “acesso à ordem jurídica justa”), por outro lado, em menor abrangência, a “efetividade” do processo (civil, trabalhista, penal, administrativo, etc.).

Atualmente, compete ao Conselho Nacional de Justiça (CNJ) o planejamento e a gestão estratégica no âmbito do Poder Judiciário (Resolução CNJ n. 70, de 2009). O Conselho instituiu o sistema Processo Judicial Eletrônico (Resolução CNJ n. 185, de 2013) como sistema de processamento de informações e prática de atos processuais, ao passo que só identifiquei em Doutrina o devido destaque ao problema da “efetividade”.

A discussão sobre “efetividade processual” também interessa ao processo do trabalho, mas, em que pese o texto base de Augusto Tavares Rosa Marcacini

(tese de doutoramento distribuída eletronicamente pela licença *creative commons*), eliminar alguns ramos do processo, com exceção do processo civil, tais como processo penal, do trabalho, não o descredencia, nem impede de usar seu estudo sobre “efetividade” para auxiliar essa proposta reflexão.

Há muitas definições para o vocábulo “efetividade”, identificou Marcacini. Segundo a definição dicionarizada, a “efetividade” é a “qualidade de efetivo”, “atividade real; resultado verdadeiro: a efetividade de um serviço, de um tratamento”, “realidade, existência”. Há também uma explicação de José Carlos Barbosa Moreira, assinalou Marcacini, a qual fixa um “programa básico em prol da efetividade” a partir de cinco tópicos: “o processo deve dispor de instrumento de tutela adequado”, “esses instrumentos devem ser praticamente utilizáveis”, “impende assegurar condições propícias à exata e completa reconstituição de fatos relevantes”, “o resultado do processo há de ser tal que assegure à parte vitoriosa o gozo pleno da específica utilidade a que faz jus segundo o ordenamento”, “cumpre que se possa atingir semelhante resultado com o mínimo de dispêndio de tempo e energias”.

Na visão de Augusto Tavares Rosa Marcacini, erige-se “a efetividade como a realização prática, real, dos fins a que o processo se propõe”; “o cumprimento das finalidades que ele promete alcançar”; “importa em confrontar os ideais buscados pelo sistema processual - ideais que irão variar no tempo e no espaço - com os resultados alcançados”; “O processo moderno promete a pacificação com justiça dos conflitos sociais; será efetivo, portanto, o processo que chegue o mais perto possível do cumprimento dessa promessa.”

E o que é a “efetividade do processo”? É, para Marcacini, “maior correspondência possível entre os resultados obtidos e os fins esperados de um sistema processual.”

É preciso entender que os princípios tipicamente trabalhistas conferem ao processo do trabalho uma “efetividade processual” diferenciada. Por exemplo, a conciliação, a concentração (art. 764), a oralidade (art. 847), a celeridade (art. 893, § 1º), nulidades (art. 794), a irrecorribilidade das decisões interlocutórias (art. 799, § 2º), o protetivo (divergência doutrinária), já viabilizam uma melhor correspondência entre “resultados obtidos” e “fins esperados”.

Entre outros exemplos, o Projeto de Lei n. 4.693, de 1998, de autoria do Poder Executivo (Lei ordinária, Lei n. 9.957, de 2000), o qual instituiu o procedimento sumaríssimo no processo trabalhista (“Art. 852-A. Os dissídios individuais cujo valor não exceda a quarenta vezes o salário mínimo vigente na data do ajuizamento da reclamação ficam submetidos ao procedimento sumaríssimo”), também colaborou para uma maior correspondência entre “resultados obtidos” e “fins esperados” por meio do dinamismo ao processo do trabalho.

A despeito disso, vem se desenvolvendo o problema da “efetividade processual” da Justiça especializada trabalhista em razão de fatores variados. As dificuldades são inúmeras, por exemplo, o aumento da litigiosidade (taxa de congestionamento), a recusa de sindicatos em homologar rescisões contratuais, o grande acervo de execução (judiciais, extrajudiciais fiscais e não fiscais). Em suma, todos os mecanismos apontados em prol da “efetividade” processual do trabalho no Judiciário trabalhista tiveram pouco impacto no total de processos novos e estocados da Justiça do Trabalho.

Em resumo, há casos mais relevantes em que a Justiça especializada trabalhista não alcançou a efetividade desejável. Por exemplo, os princípios tipicamente do processo trabalhista, concomitantemente o Projeto de Lei n. 4.693, de 1998, não asseguraram uma “efetividade processual” capaz de minimizar o *deficit* de efetividade.

Não se pode deixar de reconhecer que a lei ordinária, Lei n. 11.416, de 2006, trouxe uma considerável incorporação tecnológica, remanescendo velhas dificuldades do processo tradicional (execuções trabalhistas) e subaproveitamento da nova tecnologia (as intimações não são feitas pelo próprio sistema) no pertinente à “efetividade processual”.

Por detrás desses argumentos, está o indesejável fracasso do atual modelo de processo eletrônico herdado do processo físico, uma vez que não foram dadas nem condições, nem uma outra perspectiva de institutos e práticas, sendo visível a pouca contribuição do processo judicial eletrônico em prol da “efetividade” processual do trabalho.

4 QUE DIREÇÃO TOMAR?

Há que se notar que as modificações legislativas não atendem às necessidades do processo do trabalho. Em especial, o novo modelo de comunicação de atos e da transmissão de peças processuais através do uso de meio eletrônico, porque utiliza os mesmos métodos do modelo de processo convencional.

Aliás, mesmo toda a sofisticação prevista na legislação e regulamentação do sistema processo judicial eletrônico, até o presente, o processo trabalhista digital não atingiu níveis esperados de “efetividade”. Mais que um problema de tecnologia, na verdade, é uma questão que nem o conjunto de princípios, nem a especificidade da legislação processual trabalhista foram capazes de corrigir o problema da “efetividade”.

Em geral, a dificuldade de uma “efetividade” do direito processual trabalhista é consequência de um *mix* de situações-problemas. Por exemplo, a ampliação do acesso à justiça, o excesso de demanda, a overdose de pedidos, a recusa de homologações de rescisões, etc. Além disso, a impermeabilização do processo ao princípio protetor (regra da norma mais favorável, da condição mais benéfica e *in dubio pro operario*) no processo do trabalho, a meu ver, são as possíveis causas da ineficiência do processo na área trabalhista.

Estou convencido de que o processo judicial eletrônico, hoje, não é suficiente para alcançar uma “efetividade processual” constitucionalmente desejável, uma vez que tal tecnologia não foi capaz de “dessacralizar” suficientemente o processo, entre outros obstáculos. Daí importante o diagnóstico e tratamento das dificuldades enfrentadas no processo clássico trabalhista, o controle dessas dificuldades a fim de impedir ou reduzir sua reprodução sobre o processo eletrônico, a consolidação de uma cultura de meios compositivos, etc.

Apesar das deficiências mencionadas, admito que é possível obter através do processo trabalhista e dos operadores da Justiça especializada trabalhista uma recomposição mínima da dignidade do trabalhador.

Além disso, a resolução das lides via jurisdição é muito importante, uma vez que ela é um serviço público, viabiliza o controle de constitucionalidade e das autoridades judiciárias. Isso, todavia, não resolve o problema da “efetividade processual”.

Na cogitação de uma alternativa para os problemas da “efetividade” existem outros canais alternativos de composição da lide. Por exemplo, a arbitragem, a mediação e a conciliação são, segundo a doutrina, as práticas alternativas mais comuns à resolução de lides.

A arbitragem que foi prevista inicialmente nos arts. 1.072 a 1.102, Lei n. 5.869, de 1973, foi revogada pela Lei n. 9.307, de 1996. Atualmente, a arbitragem só é permitida para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis entre pessoas capazes de contratar (art. 1º).

De início, os “desavindos” entregam a solução de certo conflito a um terceiro, podendo ou não ser restringida, adverte Adriana Goulart de Sena Orsini. No que diz respeito à arbitragem em conflitos individuais, não há previsão expressa. Seja como for, existe entendimento admitindo a utilização da arbitragem em conflitos individuais trabalhistas caso as partes façam voluntariamente tal escolha, diz Lutiana Nacur Lorentz.

Em sentido geral, a mediação auxilia as partes a negociar uma solução consensual de conflitos através de um terceiro. Segundo Adriana Sena, “[...] a mediação é um processo que busca a resolução de situações de conflito, através do qual uma terceira pessoa neutra - o mediador - auxilia as pessoas envolvidas a resgatarem o diálogo e construir uma solução.”

Adverte a doutrina de Adriana Sena que a mediação “em sua forma clássica” é incompatível no conflito trabalhista, todavia isso não impede o uso de suas técnicas pelo juiz trabalhista. É certo que a mediação estimula a composição de conflitos trabalhistas, individuais e coletivos. Entre os meios alternativos de composição do conflito trabalhista, a conciliação tem ampla aceitação. É porque os dissídios individuais e coletivos sempre se sujeitam à conciliação (art. 764 da CLT).

Consoante magistério de Adriana Sena, “A conciliação é o método de solução de conflitos em que as partes agem na composição, mas dirigida por um terceiro. No caso, o terceiro é um juiz trabalhista ciente das desigualdades entre os litigantes e da intensidade de proteção do trabalhador.”

Como quer que seja, independentemente das peculiaridades dos institutos em questão, indiscutível a importância de cada um, da sua utilização, do constante aperfeiçoamento e adaptação compatível dentre todos os meios alternativos de composição na solução conciliada das lides trabalhistas.

5 NÚCLEOS INTERSINDICAIS DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA

A propósito do que foi abordado sobre o problema da “efetividade” do processo e desníveis da entrega da prestação jurisdicional, a questão vem causando uma profunda preocupação entre autoridades do Judiciário trabalhista.

O processo do trabalho e toda sua moderna tecnologia inerente ao problema do conflito trabalhista entre pessoas e pessoas e empresas desperta grande preocupação. Diante dos muitos propósitos da jurisdição especializada trabalhista, está o de resolver os conflitos cuja competência constitucional (art. 114 da Constituição, de 1988) foi em tempo ampliada.

Esse complexo mecanismo de composição, aliás, dentro da organização dos Poderes do Estado vem sendo sobrecarregado de processos (aproximadamente 95,14 milhões de processos no Judiciário). Dentre essa enxurrada de demandas,

destacamos os novos direitos do trabalhador, o excesso de demanda, demandas de massa, partes/litigantes habituais, a overdose de pedidos, a recusa de homologações de rescisões, etc.

Essas dificuldades enfrentadas no âmbito da Justiça, às quais se somaram o problema da “efetividade processual”, no nosso sentir, exigem uma alternativa constitucionalmente compatível. Por isso, destacamos a importância dos Núcleos Intersindicais de Conciliação, cuja legitimidade legal (art. 625-H da CLT) e social (advindas dos resultados) ganham destaque dentro da Justiça especializada trabalhista.

Eis o artigo em questão, *in verbis*:

Aplicam-se aos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista em funcionamento ou que vierem a ser criados, no que couber, as disposições previstas neste Título, desde que observados os princípios da paridade e da negociação coletiva na sua constituição.

Os núcleos intersindicais não se confundem com as comissões de conciliação prévia, constituindo-se em espaços permanentes de diálogos sociais, cuja promoção é prevenir e conciliar questões individuais e coletivas decorrentes da relação de trabalho. De modo geral, esses núcleos só podem tratar de questões de menor complexidade, todavia tal especificidade não reduz sua importância.

Dentre os princípios informativos do núcleo intersindical, a doutrina dá destaque à livre associação (entre sindicatos); paridade (igual representação); legalidade, tripartismo (de base local); autonomia coletiva (regulamentação via instrumentos normativos); equidade jurisdicional (diálogo permanente); interação e integração entre os agentes públicos (vivência); honestidade, lealdade e boa-fé.

Na cogitação do núcleo intersindical, combater todas as dificuldades enfrentadas pelo Judiciário trabalhista exige uma composição mínima a partir de um conselho tripartite (diagnóstico), diretoria executiva (função administrativa) e seção intersindical de conciliação (operacional).

Claro está que a conciliação dentro da estrutura do núcleo intersindical equilibra melhor o número de lides trabalhistas, sem cogitar da contrariedade à Constituição existente entre os dissídios trabalhistas, a arbitragem e a mediação. É crucial, portanto, a relevância desse meio de resolução e prevenção de conflitos.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em virtude disso, podemos concluir, lembrando que o presente artigo tem uma análise abrangente, que o sistema Processo Judicial Eletrônico não resolverá o problema da “efetividade processual” no Judiciário trabalhista. É nesse sentido que a solução desse problema passa por outras formas de resolução de conflitos, tais como arbitragem, mediação e outros espaços extrajudiciais apropriados para análise da realidade de cada caso com vistas à pacificação, como, por exemplo, os Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista.

RESUME

In general, the “effectiveness” is any branch of Procedural Law. For example, the Work Process, Civil Procedure, Criminal Procedure, etc. is because

for a long time the “effectiveness” is the target of the authorities for Justice. True, also, that for a long time the process is the main technique of conflict resolution. Thus, if there is a long time, the process is sick, then, any legislative measures of desamperramento process does not cure the process. Really, the Judicial Process Electronic (Pj-e) represents a great step forward in terms of technology. On the other hand, Justice specialized labor there is a crisis of demand. For example, demand of the telecommunications industry, refusal of approval of terminations, etc. These problems reach the “effectiveness”, requiring a rearrangement of media composition of conflict, mechanism for the resolution of conflicts and change in mentality of demand.

Keywords: “Effectiveness”. Procedural Law. The Work Process. Authorities for Justice. Resolution of conflicts. Judicial Process Electronic. Justice specialized labor. Crisis of demand. Media composition of conflicts. Mentality of demand.

REFERÊNCIAS

- A FADIGA da magistratura. *O Estado de São Paulo*: São Paulo, 03 de novembro de 2014. Disponível em: <<http://www.estadao.com.br>>. Acesso em: 16 nov. 2014.
- ADVOGADOS de São Paulo questionam resolução do CNJ sobre processo eletrônico. *Supremo Tribunal Federal*: Brasília-DF, 03 de março de 2014. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=261531>>. Acesso em: 18 nov. 2014.
- AGUIAR, Adriana. Setor do agronegócio discute terceirização no Supremo. *Valor Econômico*: São Paulo, 27 de agosto de 2014. Disponível em: <<http://www.valor.com.br/legislacao/3668998/setor-do-agronegocio-discute-terceirizacao-no-supremo>>. Acesso em: 16 nov. 2014.
- ARIADNE, Queila. Legalizar terceirização tem adeptos em ação. *O Tempo*: Belo Horizonte, 12 de julho de 2014. Disponível em: <<http://www.otempo.com.br>>. Acesso em: 16 nov. 2014.
- ASSIS, Araken. O direito comparado e a eficiência do sistema judiciário. *Revista do Advogado*. São Paulo, n. 43, p. 9-25, jun. 1994.
- BRITTO PEREIRA, Ricardo José Macedo. Terceirização versus proteção constitucional. *Correio Braziliense*: Brasília-DF, 04 de agosto de 2014. Disponível em: <<http://www.correio braziliense.com.br>>. Acesso em: 16 nov. 2014.
- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Justiça em números 2014*: ano base 2013. Brasília-DF: CNJ, 2014.
- DIRETOR do Foro Trabalhista de BH apresenta ao MPT lista de sindicatos que se recusam a homologar rescisões contratuais. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região: Belo Horizonte, 6 de novembro de 2014. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/noticias/no_noticias.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=11447&p_cod_area_noticia=ACS>. Acesso em: 25 nov. 2014.
- FRENCH, John D. *Afogados em leis*: a CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2001.
- FERREIRA, Juliana. Pressão leva juízes ao divã. *Estado de Minas*: Belo Horizonte, 6 de maio de 2014. Disponível em: <<http://www.estaminas.com.br>>. Acesso em: 16 nov. 2014.

- GERBELLI, Luiz Guilherme. Desigualdade não sai da paisagem. *O Estado de São Paulo*: São Paulo, 03 de novembro de 2014. Disponível em: <<http://www.estadao.com.br>>. Acesso em: 19 nov. 2014.
- GOUVÊA, Luciana. O Brasil na era da mediação. *Valor Econômico*: São Paulo, 4 de dezembro de 2014. Disponível em: <<http://www.valor.com.br/opiniao/3804202/o-brasil-na-era-da-mediacao>>. Acesso em: 7 dez. 2014.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2008.
- LÉLIS, Leonardo. Pesquisa mostra que 94% dos tribunais do país usam redes sociais. *Revista consultor jurídico*: São Paulo, notas curtas, 26 de agosto de 2014. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br>>. Acesso em: 16 nov. 2014.
- MARCACINI, Augusto Tavares Rosa. *Estudo sobre efetividade do processo civil*. 1999. 285f. Tese (Doutorado). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1999.
- MARIZ, Renata. Prejuízos da terceirização. *Correio Braziliense*: Distrito Federal, 5 de julho de 2014. Disponível em: <<http://www.correiobraziliense.com.br>>. Acesso em: 16 nov. 2014.
- MELO, Luís Antônio Camargo de. Meios alternativos de resolução de conflitos trabalhistas: o termo de ajustamento de conduta firmado perante o Ministério Público do Trabalho. In: PIMENTA, Adriana Campos de Souza Freire; LOCKMANN, Ana Paula Pellegrina (Org.). *Conciliação judicial individual e coletiva e formas extrajudiciais de solução dos conflitos trabalhistas*. 1. ed. São Paulo: LTr, p. 136-142, 2014.
- MINISTÉRIO DA JUSTIÇA. *Manual de mediação judicial*. Ministério da justiça. Brasília-DF: MJ, 2009.
- MS questiona resolução do CNJ que trata da informatização judiciária. *Supremo Tribunal Federal*: Brasília, 03 de março de 2014. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=261531>>. Acesso em: 18 nov. 2014.
- ORSINI, Adriana Goulart de Sena. Acesso a justiça, solução de conflitos e a política pública de tratamento adequado de conflitos trabalhistas. In: PIMENTA, Adriana Campos de Souza Freire; LOCKMANN, Ana Paula Pellegrina (Org.). *Conciliação judicial individual e coletiva e formas extrajudiciais de solução dos conflitos trabalhistas*. 1. ed. São Paulo: LTr, p. 143-163, 2014.
- PRESIDENTE do Supremo participa de cerimônia de assinatura de pacto por um Judiciário mais rápido e republicano. *Supremo Tribunal Federal*: Brasília, 14 de dezembro de 2004. Disponível em: <<http://stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=63988&caixaBusca=N>>. Acesso em: 17 nov. 2014.
- SCHERER, Aline; STEFANO, Fabiane. Por que é tão desigual? *Exame*: São Paulo. Disponível em: <<http://www.exame.abril.com.br>>. Acesso em: 19 nov. 2014.
- SCHIAVI, Mauro. *Manual de direito processual do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2012.
- SZABÓ JÚNIOR, Adalberto Mohai. *Manual de segurança, higiene e medicina do trabalho*. 6. ed. São Paulo: Editora Rideel, 2013.