

UNILEÃO
CENTRO UNIVERSITÁRIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

EDIMILTON DE LIMA NOGUEIRA DOS SANTOS

ASSÉDIO PROCESSUAL NO ÂMBITO TRABALHISTA

Juazeiro do Norte
2018

EDIMILTON DE LIMA NOGUEIRA DOS SANTOS

ASSÉDIO PROCESSUAL NO ÂMBITO TRABALHISTA

Monografia apresentada à Coordenação
do Curso de Graduação em Direito do
Centro Universitário Dr. Leão Sampaio,
como requisito para a obtenção do grau
de bacharelado em Direito.
Orientador: Rawlyson Maciel Mendes

Juazeiro do Norte
2018

EDIMILTON DE LIMA NOGUEIRA DOS SANTOS

ASSÉDIO PROCESSUAL NO ÂMBITO TRABALHISTA

Monografia apresentada à Coordenação
do Curso de Graduação em Direito do
Centro Universitário Dr. Leão Sampaio,
como requisito para a obtenção do grau
de bacharelado em Direito.

Orientador: Rawlyson Maciel Mendes

Data de aprovação: ____/____/____

Banca Examinadora

Prof.(a) _____
Orientador (a)

Prof.(a) _____
Examinador 1

Prof.(a) _____
Examinador 2

A Deus que é ser central da minha vida, quem guia meus caminhos, está comigo sempre, a meus pais, irmãos, minha esposa Viviane Alencar Moura Nogueira, minha filha e a toda minha família e amigos que, com afeição e valia, esforçaram-se bastante para que eu alcançasse esta etapa da minha vida, são a quem dedico esse trabalho.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus por permitir que essa ocasião fosse alcançada, por me dar disposição para vivenciar com sabedoria a vida universitária e por me proporcionar os maiores ensinamentos que alguém poderia alcançar.

A Centro Universitário Doutor Leão Sampaio UNILEÃO, em especial ao seu corpo docente, que me proporcionaram o exato saber ajudando-me a tornar quem sou.

Ao meu professor orientador, pelo esforço aplicado à preparação deste trabalho.

Aos meus pais, tios, irmão e primos, pelo carinho, instigação e o sustento necessário.

A minha esposa por estar me incentivando e apoiando em todos os momentos, e, minha filha, que apesar da não compreensão de tudo que se faz esse momento, entende que as horas em que não pude está com ela, era por motivo de dedicação aos estudos e ao trabalho.

A todos que de maneira direta e indiretamente contribuíram para a minha formação acadêmica, o meu muito obrigado.

RESUMO

O presente trabalho consistirá na análise do assédio processual na competência trabalhista, quando punir e se há norma que penalize essa prática, e seus reflexos na duração razoável do processo, preceito este assegurado constitucionalmente, assim como estabelecer um estudo acerca de como se caracteriza a nocividade à ordem jurídica através dessa modalidade de assédio. Também será desenvolvido um entendimento acerca do dano, assédio moral e a litigância de má-fé, compreendendo a diferença entre ambas e a sua associação com o assédio processual. Além disso, estabelecer que inexiste choque com os princípios da ampla defesa e do contraditório, e, destacando a complexidade em penalizar a parte causadora do assédio processual. O presente trabalho tem a intenção de analisar o assédio no processo do trabalho, da mesma maneira os detrimientos que este instituto provoca não apenas para a parte adversa, mas para todo o corpo social, bem como o não cumprimento do tempo razoável do processo. Todo o estudo desenvolveu-se através de pesquisas bibliográficas de caráter exploratório, por meio de livros, obras acadêmicas e revistas, para que assim buscar entender, descrever e explicar o assédio processual. Neste trabalho ficou claro os danos causados ao processo, bem como a necessidade de haver legislação que puna os autores da procrastinação processual, pois pelo contrário essa situação irá prejudicar mais ainda o judiciário trabalhista, causando um comprometimento da sua credibilidade, ou até mesmo a sua desvalorização social.

Palavras-chave: Assédio Processual. Litigância de Má-Fé. Dano Moral. Procrastinação.

ABSTRACT

The present work will consist of the analysis of procedural harassment in labor jurisdiction, when to punish and if there is a norm that penalizes this practice, and its reflexes in the reasonable duration of the process, this constitutionally guaranteed precept, as well as to establish a study about how the nocivity is characterized to the legal system through this type of harassment. An understanding of harm, harassment and bad faith litigation will also be developed, understanding the difference between them and their association with procedural harassment. In addition, to establish that there is no clash with the principles of ample defense and contradictory, and highlighting the complexity in penalizing the party causing the procedural harassment. The present work intends to analyze harassment in the labor process, as well as the detriments that this institute causes not only for the adverse party, but for the whole social body, as well as the non-compliance with the reasonable time of the process. The whole study was developed through exploratory bibliographical research, through books, academic works and journals, so as to seek to understand, describe and explain procedural harassment. In this work it was clear the damage caused to the process, as well as the need to have legislation that punishes the perpetrators of procedural procrastination, because on the contrary this situation will further damage the labor judiciary, causing a compromise of its credibility, or even its devaluation.

Keywords: Procedural Harassment. Bad faith's litigation. Moral damage. Procrastination.

SUMÁRIO

	páginas
1 INTRODUÇÃO	9
2 HISTORICIDADE DO PROCESSO DO TRABALHO	11
2.1 FUNDAMENTOS HISTÓRICOS.....	11
2.2 FRANÇA	12
2.3 ALEMANHA	14
2.4 NA GRÃ-BRETANHA	15
2.5 ARGENTINA.....	17
2.6 BRASIL	18
3 A JUSTIÇA DO TRABALHO	21
3.1 DA COMPETENCIA FUNCIONAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO	21
3.2 DAS VARAS DO TRABALHO.....	22
3.3 AUDIÊNCIAS NA JUSTIÇA DO TRABALHO	23
3.4 O JUIZ COMO ASSEDIADOR PROCESSUAL	25
4 DO ASSÉDIO PROCESSUAL	27
4.1 DA MOROSIDADE PROCESSUAL	27
4.2 COMPORTAMENTO E DEVERES DAS PARTES NO PROCESSO	28
4.3 DA RAZOÁVEL DURAÇÃO DO PROCESSO	29
4.4 ASSÉDIO PROCESSUAL	30
4.5 DISTINÇÃO ENTRE ASSÉDIO MORAL E PROCESSUAL.....	32
4.6 DISTINÇÃO ENTRE ASSÉDIO PROCESSUAL E LITIGANCIA DE MÁ- FÉ..	33
4.7 DOS ELEMENTOS DO ASSÉDIO PROCESSUAL	34
5. METODOLOGIA.....	36
6. CONCLUSÃO.....	37
REFERÊNCIAS.....	39

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo traz a análise do direito processual trabalhista, compondo o início histórico com fatos externos ao direito brasileiro, apresentando a estrutura da justiça trabalhista e seus princípios, assim como as modalidades de assédio, diferenciando-os, e apresentando como o assédio processual traz um desconforto e insegurança jurídica pela execução das próprias faculdades processuais.

O direito trabalhista é dotado de autonomia, e detém notoriedade pública, visto que opera nas relações trabalhistas de toda a sociedade. Essa relação que acontece entre trabalhador e empregador gera alguns conflitos que são demandados na justiça do trabalho, sendo que na maioria dos casos, a parte lesada é o empregado, portanto, considerado parte hipossuficiente nessa relação.

A prestação jurisdicional de modo eficaz e um processo mais vertiginoso é algo que se busca através da prestação judicial. O presente trabalho apresentará os fatos históricos processuais relevantes acontecidos na França, Alemanha, Grã-Bretanha e Argentina, que influenciaram o desenvolver do processo trabalhista no Brasil.

Temos como análise os princípios fundamentais da boa-fé, a razoável duração do processo e da lealdade processual, todos esses tratados como fundamentais e estão em todas as normas processuais brasileira, no sentido de proporcionar processo mais célere e justo.

Os funcionários, ao se sentirem lesados, buscam essa prestação judicial trabalhista a fim de reparação aos seus direitos. No entanto, o que tem acontecido com a Justiça, em especial a do Trabalho, é uma morosidade no andamento da ação, colidindo diretamente com o princípio da duração razoável do processo, causando instabilidade na sociedade que precisa demandar do judiciário para resolver suas lides. Tristemente, é marca características frequente na prática forense, o uso da defesa para procrastinar o feito, mesmo sendo um princípio assegurado constitucionalmente.

A análise trazida neste trabalho aponta alguns dos fatores que podem indicar a causa dessa demora na entrega da prestação jurisdicional, como, por exemplo o formalismo processual na apresentação de defesa, que contraria a lei, e a interposições de recursos com o intuito de promover exclusivamente mais óbice ao percurso do processo.

Desse modo, o objetivo desse trabalho é analisar o assédio no processo do trabalho e os detrimientos que este instituto provoca não apenas para a parte adversa, mas para todo o corpo social, bem como o não cumprimento do tempo razoável do processo, e identifica e distingue as principais modalidades de assédios existentes no ordenamento jurídico brasileiro, apresentando as mais conceituadas teorias, definições de jurisprudência e da doutrina pratica processual.

O assunto, sem hesitação, é de enorme relevância social e jurídica, visto que, através da análise das causas estruturais do assédio processual poderá ser buscar o entendimento dessa insuficiência judiciaria, pois, o abuso de direito de defesa é nítida desordem as regras do direito processual.

O tema é complexo, pois não referencia apenas a aspectos jurídicos de fato. Os ramos tomados por tal problema alcançam os princípios do costume, da moral e da ética. Pois é preciso uma junção desses institutos para que um justo processo possa ocorrer, sem qualquer abuso de direito, ou mesmo litigância de má fé, do contrário, os obstáculos implantados por uma das partes a fim de procrastinar a entrega jurisdicional não atinge apenas a parte contraria, bem como o próprio poder judiciário.

Dito isso, o processo, sendo o mecanismo de feito explícito da legislação, deve ser notado como algo relacionado a possibilitar a racional composição das lides, não tendo que somente empenhar-se em tipificar as condutas, contudo ajustar como mecanismo de defesa contra procedimentos processuais abusivos que se encontram longe da ética e da moral.

2 HISTORICIDADE DO PROCESSO DO TRABALHO

2.1 FUNDAMENTOS HISTÓRICOS

As relações trabalhistas acontecem na nossa realidade de forma burocrática e comum, porém nem sempre foi assim. Segundo Cassar (2017), o surgimento do trabalho não se é possível datar, mas é algo que está com a humanidade desde o seu surgimento, todavia, o trabalho detinha um caráter meramente alimentar, de sobrevivência e de qualidade de vida de cada indivíduo, a modo que cada um trabalhava para a sua manutenção. Porém, de acordo com a evolução humana, as relações trabalhistas foram se modificando e adequando-se à realidade governamental de cada região do mundo, de modo a evoluir conjuntamente com as relações inerentes à cultura de cada povo.

Porém essa evolução trouxe um desfecho um tanto quanto doloroso, pois com o avanço dos povos, houve muita escravidão e serventias de uma parte da sociedade, pois uma outra parte, os Nobres, não se dedicava ao trabalho (MARTINS, 2016).

Segundo Martins (2016), com o surgimento de novas condições de trabalho por causa das máquinas na execução do serviço, gerou-se um movimento que conhecemos como Revolução Industrial, que trouxe máquinas, como o tear, que causou enorme desemprego na época, aumentando a mão de obra disponível e causando a diminuição dos salários pagos a quem ainda estava trabalhando, tendo, a partir desse ponto, os trabalhadores dado início a reunir-se de modo a reivindicar novas condições e melhorias de salários, surgindo, portanto, conflitos trabalhistas, especialmente em caráter coletivo, visto que muitos trabalhadores eram afetados.

Com a ocorrência desse fato, descreve Martins (2016, p. 37):

Os obreiros paralisavam a produção, ocasionando a greve, como mecanismo de autodefesa, visto que inexistiam normas que resolvessem esses conflitos. Só se retomava o trabalho quando uma das partes cedesse em suas reivindicações.

O Estado não se imiscuia para resolver os conflitos surgidos entre empregados e empregadores. Mais tarde, o Estado verificou que era necessário intervir para solucionar os conflitos trabalhistas, pois com a paralisação do trabalho arrecadava menos impostos. Havia também a alegação de que as controvérsias trabalhistas geravam conturbações sociais, prejudicando a ordem interna.

Dessa maneira, o Estado, ao perceber que deveria intervir nas relações trabalhista, visto que sua inercia aos movimentos realizados pelos trabalhadores em prol de melhores condições de emprego poderia trazer fortes impactos sociais e econômicos, passou a adotar medidas para que pudesse controlar a situação e isso se dava através de uma imposição às partes que pudessem chegar a um acordo através de uma mediação ou conciliação obrigatória.

Seguindo o mesmo pensamento, afirma Borges (2013, p.13):

Com o surgimento dos conflitos decorrentes de relações laborais, o Estado viu a necessidade de interferir nas relações trabalhistas, visando se prevenir de futuros conflitos sociais, estipulando normas e regras regulamentadoras das relações empregatícias. Ou seja, pela impossibilidade de uma harmonia entre o capital e o trabalho, foi necessária a intervenção do Estado por meio do poder jurisdicional, surgindo assim as primeiras regras acerca do direito do trabalho e, conseqüentemente, do processo do trabalho.

Segundo Martins (2016), num primeiro momento, o Estado ordenava às partes que chegassem a um acordo sobre a volta ao trabalho mediante conciliação obrigatória. Ainda o mesmo autor revela que essa primeira interferência do Estado não foi eficaz, modificando, portanto, sua forma de intervir, que posteriormente designou um representante para ser um mediador entre as partes, e, logo em seguida, passou a determinar que as mediações fossem presididas por um árbitro, a fim de julgar as controvérsias trabalhistas, nascendo, portanto, o direito processual trabalhista com forma de solucionar os conflitos entre os envolvidos.

2.2 FRANÇA

Na França, existia um conselho que era responsável por resolver os dissídios individuais da parte trabalhadora, chamado *Conseils de Prud'hommes*, que significa conselho de homens prudentes. Esse conselho era importante na época e detinha um caráter restrito. Os seus membros eram de confiança das partes e eram eleitos para que pudessem resolver as questões demandadas nas relações trabalhistas. Com o passar do tempo, mais precisamente em 1426, na cidade de Paris, o governo francês percebeu a importância do conselho e a necessidade de ampliar o campo de atuação. Inicialmente, objetivava dirimir pequenas causas entre fabricantes de seda e comerciantes, em seguida, o Rei Luiz XI em 1464, autorizou ao conselho que, por

meio de atos normativos, pudessem dar fim à lide entre os comerciantes e fabricantes de seda. Percebendo ser benéfico, logo o conselho estava atuando em diversas situações comerciais da França, resolvendo conflitos, por exemplo, dos pescadores na cidade de Marselha (MARTINS, 2016).

Porém, em 1776, os conselhos de *prud'hommes* foram extintos. O motivo para isso se deve às decisões que em sua maioria beneficiavam os trabalhadores, sendo esses os mais influentes nos conselhos, passando a justiça comum a decidir sobre questões trabalhistas. Os conselhos só vieram ser citados novamente em 1806, quando o então imperador francês Napoleão Bonaparte visitava a cidade de Lyon. Na ocasião, o imperador fora questionado pelos fabricantes de seda a possibilidade de o conselho voltar a existir. Decidido a atender o pedido, editou uma lei passando a dar competência a esses conselhos para resolver situações trabalhistas, mediante tentativas de conciliação e com força de julgamento definitivo para valores estipulados a 60 francos, surgindo, portanto, a existência de custas, se caso ultrapassasse esse valor. No entanto, a classe trabalhista não tinha força, pois o conselho era formado por fabricantes e chefes de oficinas, não havendo nenhuma participação dos operários, que somente passaram a fazer parte integrante dos conselhos anos depois, após a edição normativa de lei que regia sobre a questão, trazendo outros avanços como a eleição por sufrágio universal e a admissão das mulheres.

As reformas de 1979 e 1982 não alteraram o funcionamento básico dos Conselhos de Prud'hommes, prevalecendo a paridade entre empregadores e empregados, a eleição democrática dos conselheiros, a necessidade obrigatória de conciliação e os procedimentos simplificados e menos onerosos. Atualmente, os membros do Conselho são eleitos por cinco anos (L 1.442-3 do Código de Trabalho). Para os empregadores e empregados serem eleitos devem ser de nacionalidade francesa, ter pelo menos 21 anos, exercer atividade pelo menos por 10 anos (L 1.441-16). Nas localidades em que não, exista o Conselho de Prud'homme, há a competência do Tribunal de Instancia, que é competente inclusive para questões trabalhistas. A pessoa tem a faculdade de ajuizar a sua reclamação perante o Conselho, mas pode se socorrer diretamente ao Tribunal de Instância.

Se a parte se ausentar duas vezes, não poderá formular novo pedido. Na conciliação dos Prud'hommes não haverá pagamento pelo exercício da função (art. L. 1.442-8).

É dividido o Conselho em cinco seções. Cada uma tem quatro conselheiros provenientes dos empregados e quatro dos

empregadores. É possível a formação de câmaras com competência para julgar litígios sobre dispensas por motivo econômico.

A principal finalidade do Conselho é julgar os dissídios individuais que tiverem por causa a interpretação ou o cumprimento do contrato de trabalho.

O Conselho de Prudhommes não tem poderes para executar seus julgados.

O sistema dos Conselhos de Prud'hommes sofre ainda a crítica da ignorância. (MARTINS, 2016 p. 39 e 41).

O objetivo central desses conselhos era que houvesse uma celeridade processual, a fim de que a entrega do direito à parte vencedora pudesse ser em tempo hábil e de maneira justa. Esse ideal, na França, foi buscado e métodos novos foram sendo implantados, em 1936, um ato normativo o qual estabeleceu que através, dos meios alternativos de resolução de conflito, os dissídios coletivos fossem solucionados, sendo a obrigatoriedade da conciliação, e a arbitragem em caráter opcional, podendo a Corte Superior de Arbitragem, formada por magistrados administrativos e judiciais, apreciar os recursos interposto pela as partes.

2.3 ALEMANHA

Na Alemanha, os órgãos responsáveis para dirimir conflitos trabalhistas eram os Tribunais Industriais, que tiveram seu surgimento em 1808, composto por presidente e vice-presidente nomeados por líderes locais. Os grupos de trabalhadores eram representados por assessores e todas as decisões individuais detinham força obrigatória. Nas audiências, não existia formalismo para a representação, podendo a parte ser representada por qualquer pessoa (MARTINS, 2016).

Com o passar dos anos, o sistema trabalhista alemão teve evolução, adotou uma postura hierárquica na instituição e de atos processuais subsequentes que posteriormente o Brasil iria adotar similarmente. Sua organização comportava tribunais de primeira instância, de apelação, e uma última instância chamado Tribunal de Reich. O procedimento é bastante similar com o atual, iniciava com uma tentativa de conciliação, onde não logrando êxito passaria para uma instrução, onde após a sentença as partes poderiam interpor recurso para o tribunal de apelação, e por último se o valor da causa alcançasse o limite estipulado na lei local da época, poderiam ser analisadas pelo tribunal de Reich.

Em 1934, com a Carta do Trabalho do III Reich, surge a arbitragem com a interferência do Estado, o que antes era feito de forma convencional. Os árbitros passam a ser funcionários do Estado. Lei de 1041934 cria os Tribunais do Trabalho com a seguinte divisão: Tribunais de Trabalho da Primeira Instância, Tribunais do Trabalho de Apelação e Tribunais do Trabalho Reich. A composição dos Tribunais de Trabalho de Primeira Instância era a seguinte: presidente, vice-presidente, juízes de carreira nomeados pelo Ministro da Justiça e assessores em número igual de empregados e empregadores, nomeados pelo Ministro do Trabalho. Os não são remunerados, mas recebem uma espécie de ajuda de custo pelas despesas inerentes ao exercício de suas funções. Iniciava-se o procedimento com a tentativa de conciliação. Não conseguida a conciliação, é feita a instrução, a sentença proferida em audiência, tendo a parte direito de recurso para o Tribunal de Apelação. Dependendo do valor da causa, as decisões destes últimos tribunais poderiam ser examinadas pelo Tribunal do Trabalho do Reich. (MARTINS, 2016 p. 42)

A evolução Alemanha nos diz respeito ao processo do trabalho, conseguiu alcançar de maneira mais justa o devido processo legal, visto que, na contemporaneidade, os conflitos trabalhistas são dirimidos pelos Tribunais do Trabalho, os quais compõem uma competência local para apreciação do conflito, ou seja, cada cidade tem seu próprio tribunal responsável que se reportam aos superiores em caráter regional e outro em instância nacional. Esses órgãos são compostos por juízes de carreira e por membros de classes trabalhadoras devidamente eleitos pelos seus associados, prestando sua tutela somente quando provocados, concentrando esforços para a solução das lides individuais e coletivas, através do uso da oralidade na audiência de instrução que proporcionava o processo mais célere, e ainda tendo como base subsidiária o Código de processo Civil para preencher omissões processuais não prevista no Código de processo do Trabalho, também existente nesse país (MARTINS, 2016).

2.4 NA GRÃ-BRETANHA

Na Grã-Bretanha existe uma justiça especializada em situações trabalhistas, formada pelos Tribunais industriais e a Employment Appeal Tribunal (EAT's), sendo respectivamente órgão de primeira e segunda instância, sendo o último com característica de instância extraordinária. A criação do tribunal industrial tem como objetivo decidir sobre questões de empregadores contra a imposição sobre

impostos industrial. Posteriormente, a jurisdição desse tribunal foi ampliada para decidir conflitos trabalhistas por ocasião das despedidas coletivas, passando novamente por outra ampliação a fim de julgar reclamações trabalhistas quando os patrões negassem informações sobre as verdadeiras condições e termos dos contratos de trabalho, avançando mais nos anos, esses tribunais passaram a julgar questões movida por despedidas sem justas causas.

Os Industrial Tribunais foram criados em 1964, para decidirem questões de empregadores contra a imposição de impostos sobre a aprendizagem industrial. Em 1965, foi ampliada a jurisdição desses tribunais para decidir disputas sobre o direito dos trabalhadores sobre pagamento pela despedida coletiva de empregados por causas econômicas ou técnicas, como de redução de pessoal. (MARTINS, 2016).

Esses tribunais apresentam uma composição igual de juízes, totalizando três magistrados, sendo que um é presidente eleito por profissionais da área jurídica forense ou advogados. Os magistrados presidentes são nomeados por três anos de mandato, porém detém a vitaliciedade do cargo quando trabalhado em caráter integral, já os dois membros que compõem o colegiado são juízes leigos indicados pelos sindicatos de classe e pelos próprios trabalhadores, no entanto, esses magistrados só possuem um mandato de três anos, independente da sua dedicação de tempo. Esses membros que compõem os colegiados não são permanentes, sendo convocados quando há existência de algum conflito trabalhista. Destaca-se também a informalidade, pois esses tribunais não exigem qualquer vestimenta especial ou toga, sendo até facultativo a presença de advogados como parte essencial para lutar pelos direitos das partes dentro do processo. Todavia, esses tribunais só analisam controvérsias de direito individual trabalhista, deixando para a justiça comum julgar os dissídios coletivos (MARTINS, 2016).

Segundo Martins (2016), o objetivo com esse sistema organizacional dos tribunais era de maior celeridade no julgamento dos feitos, pois outros processos na justiça comum demoram até dois anos para serem sentenciados. Os aspectos de que os juízes leigos são mais próximos da realidade dos trabalhadores, menos informalidades, e um custo processuais reduzido nesses tribunais contribui inteiramente para o tempo razoável do processo.

2.5 ARGENTINA

Na Argentina, a organização da justiça do trabalho é aspecto recente. Por volta de 1944, o governo argentino emitiu atos normativos que ensejaram a criação da comissão de conciliação e arbitragem, que detinha a competência para dirimir controvérsias do trabalho domiciliar. Segundo Martins (2016), em 1947, na capital argentina de Buenos Aires, foram criados os tribunais do trabalho, que detinham uma estrutura hegemonicamente voltada para a oralidade, compostos por um colegiado de juízes cultos, responsáveis por resolver as controvérsias individuais trabalhistas.

No surgimento desses tribunais também foi definido a sua forma de atuação, iniciando-se o processo reclamatório pelas Comissões de Conciliação, responsável por ouvir as duas partes. Após a tentativa de conciliação, instituíam-se uma audiência de instrução para a apresentação das provas. A arbitragem também era um dos meios alternativos usados para resolver os dissídios trabalhistas. Na Comissão de arbitragem instituíam-se representantes dos patrões e trabalhadores, além de doutos juízes presidente e vice designados das Comissões de Conciliação.

O objetivo dessa estrutura organizacional, com o uso da oralidade, limitação quanto ao número de testemunhas e produção de toda a matéria probatória na audiência e sem nenhum custo para o trabalhador, era simplesmente de proporcionar um processo mais célere e justo para ambas as partes. Todavia, com o avanço social, o Estado argentino extinguiu a Comissão de Conciliação e Arbitragem, e passou a dirimir seus conflitos trabalhistas através da Justiça do Trabalho da Capital Federal, órgão colegiado de primeiro grau responsáveis por toda a matéria de conhecimento, existindo ainda a Câmara Nacional de Apelação do Trabalho, responsável por analisar os recursos interpostos pelas partes no processo.

A composição desses tribunais se dava por doutos juízes, não necessariamente cultos nos assuntos de âmbito trabalhista, porém deviam ter características de boa conduta.

A formação dessa jurisdição era especialmente competente em resolver os dissídios individuais e coletivos de direito penal e administrativo que infringiram as leis Trabalhistas (MARTINS, 2016).

2.6 BRASIL

O direito trabalhista no Brasil agrega para si forte influência de composições jurídicas externas. Desse modo, é preciso conhecer historicamente a evolução desse instituto em outros países, a fim de, compreender seus principais pontos e características que passam a comportar o nosso ordenamento jurídico trabalhista. Este, portanto, não se confunde com o processual civil, obtendo assim uma autonomia jurídica.

Dessa forma entende Pereira (2017, p. 34):

A história do Direito Processual do Trabalho não se confunde com a do Direito Processual Civil. No caso do ordenamento processual trabalhista, a sua respectiva história se entrelaça com a da própria história da organização judiciária trabalhista

Segundo Martins (2016), na gênese processual trabalhista, em 1850, a lei vigente na época determinava que as ações sobre contratos empregatícios seriam dirimidas pela justiça comum em rito sumário. Os primeiros órgãos que surgiram no Brasil, responsáveis por dirimir as controvérsias trabalhistas, foram os Conselhos Permanentes de Conciliação de arbitragem, porém, só no papel, pois não chegaram a ser estruturados. Fato é que seria uma enorme evolução, visto que em seu regramento previa a competência para resolver todas as controvérsias na esfera trabalhista, tanto no coletivo como no individual.

É importante destacar que existe uma divisão histórica do direito processual Trabalhista no Brasil. Segundo Pereira (2017), essa divisão é compreendida em quatro fases importantes, a saber: a fase de institucionalização, constitucionalização, incorporação e a fase atual. A fase de institucionalização subdivide-se em três períodos, sendo o primeiro marcado justamente pela criação dos Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem já mencionados. O período segundo surge como atributo importante o Patronato Agrícola, que teve como objetivo da sua implantação solucionar os conflitos existentes entre proprietários rurais e os camponeses. Em seguida, o Estado de São Paulo deu origem aos Tribunais Rurais, que detinham a competência de solucionar as lides inerentes aos contratos de serviços agrícolas. Esses tribunais adotavam o procedimento sumário, onde no

mesmo ato colhiam-se as provas, depoimento das partes e por último proferia a sentença.

A composição e atuação dos Tribunais Rurais de São Paulo, segundo Martins (2016) nos revela, teve criação no ano de 1922 pela Lei estadual nº 1.869, de 10 de outubro, compostos pelo juiz de direito da comarca e de dois outros membros, sendo que um deles era designado pelo locador de serviço (trabalhador) e o outro pelo locatário (fazendeiro). As controvérsias resolvidas eram principalmente de salários, mas também decorrentes da interpretação e execução de contratos de serviços agrícolas, até o valor de "quinhentos mil réis".

O terceiro e último período dessa fase concentra a criação das Comissões Mista de Conciliação, que deitam competência para conciliar apenas as controvérsias individuais trabalhistas, e as Juntas de Conciliação e Julgamento que tentavam conciliar as partes, não havendo conciliação, determinava seu julgamento, que eram executadas pelos juízes federais. Em ambos órgãos só aceitavam as reclamações de trabalhadores sindicalizados.

A fase de constitucionalização é assim chamada porque destaca-se o estabelecimento da Justiça do Trabalho por força da Constituição Federal de 1.934, que integrava em seu corpo de normas as questões de ordem econômica social, prevendo que os conflitos trabalhistas seriam solucionados por essa instituição judicial. Com o passar dos anos, a justiça do trabalho passou a ser institucionalizada da forma que conhecemos hoje. No governo de Vargas, em 10 de novembro de 1.943, passou a vigorar a Consolidação das Leis do Trabalho, que elucidam normas de caráter material e processual trabalhista, causando um divisor de águas, objetivando um marco inicial histórico moderno do direito processual trabalhista. (PEREIRA, 2017).

Ainda esse autor nos revela que a fase seguinte, chamada de incorporação, é considerada assim pelo fato da Justiça do trabalho, através de decreto-lei no ano de 1.946 que trazia a sua organização funcional, ser incorporada como órgão do Poder Público brasileiro, efetivando mudanças significativas como o surgimento do Tribunal Superior do Trabalho e os Tribunais Regionais do Trabalho.

A última fase, que é a que vivenciamos atualmente, iniciou com o advento da Constituição Federal de 1.988, que manteve alguns aspectos da antecessora, como os classistas que integravam os Tribunais Regionais, o Superior Tribunal do Trabalho e as Varas por algum tempo, até que, por uso da Emenda Constitucional

nº24, de 9 de dezembro de 1999, extinguiu a representação classista da justiça do trabalho e modificou as juntas de conciliação e julgamentos para o que conhecemos hoje como Varas do trabalho. Importante destacar a inclusão de leis relevantes, como a 9.957/00, que estabelecia o procedimento sumaríssimo para causas de até 40 salários mínimos, e a 9.958/00, que criou as comissões de conciliação previa, que funciona como uma tentativa de conciliação entre as partes antes de iniciar o procedimento judicial em si. (MARTINS, 2016).

Segundo Pereira (2017) essa fase é também marcada pela morosidade do judiciário em todas as instancias trabalhistas, seja pelo número insuficiente de juízes e auxiliares, estrutura dos órgãos, procedimento internos burocráticos, regras processuais e procedimentos arcaicos e burocráticos, ou até mesmo pelo comportamento das partes, em especial o reclamado, que utilizava dos meios processuais para procrastinar a entrega do direito ao reclamante.

3 A JUSTIÇA DO TRABALHO

Para entendermos melhor a organização do judiciário trabalhista, é preciso compreender seus aspectos gerais. O direito processual trabalhista é ramo autônomo que compõe a justiça federal especializada brasileira, contendo expressamente na Constituição Federal de 1988 a sua organização: “art. 111 são órgãos da Justiça do Trabalho: I) Tribunal Superior do Trabalho; II) Tribunais Regionais do Trabalho; e III) Juízes do Trabalho”. Portanto, possui três graus de jurisdição. O primeiro é representado pelos juízes do trabalho, atuantes nas Varas do Trabalho; o segundo, representado pelos tribunais regionais do trabalho, compostos pelos juízes do Tribunais Regionais do Trabalho, e a terceira instancia, representada pelo Tribunal Superior do Trabalho, composto pelos seus Ministros.

Nota-se que, em seus órgãos, existe uma organização e estruturação que nos indica suas competências, sobre precisamente onde deveremos iniciar uma ação trabalhista e quais matérias a de serem analisadas por cada instância.

Nesse sentido, a análise conceitual processualista do trabalho precisa ser discutida. Segundo Martins (2016), conceito formado que se tem pelo direito processual trabalhista advém de um conjunto de princípios, regras e instituições destinados a regular a atividade dos órgãos jurisdicionais na solução dos dissídios, individuais ou coletivos, sobre a relação de trabalho.

Coadunante com esse entendimento, Santos (2018) conceitua o direito processual trabalhista resumidamente como ramo da ciência jurídica detentor de normas (princípios e regras), valores e instituições específicas que possuem o condão de instrumentalizar e efetivar as normas de direito material, em sede jurisdicional trabalhista. Esse corpo normativo e principiológico proporciona objetivar a prevenção e a harmonia social através da resolução dos conflitos que envolvem as relações trabalhistas, seja em caráter individual ou de cunho coletivo.

3.1 DA COMPETENCIA FUNCIONAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO

No tocante a competência funcional da justiça do trabalho, Pereira (2017) menciona que é importante destacar que configura ser absoluta, sendo também conhecida por ser em razão da função, consubstanciando uma objeção processual, matéria de ordem pública, que deve ser conhecida de ofício pelo juiz e poderá ser

alegada em qualquer tempo e grau de jurisdição. Ainda o mesmo autor aduz que essa competência funcional pode ser definida através das atribuições dos órgãos e das diferentes instancias trabalhistas, levando em consideração as normas previstas na Constituição Federal, nas leis ordinárias processuais e nos regimes internos de cada tribunal.

Desse modo, é fácil compreender que a competência funcional obedece a relação das funções exercidas pelos órgãos que compõem todo o corpo da Justiça Trabalhista, sendo elas, Varas do Trabalho, previsto no artigo 653 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), os Tribunais Regionais, que detém sua previsão no artigo 678 da CLT, e os Tribunais Superiores do Trabalho, Lei 7.701/1988, por força da Constituição Federal de 1.988, artigo 111, § 3º.

3.2 DAS VARAS DO TRABALHO

As varas do trabalho, que estão previstas no artigo 112 da Constituição Federal de 1988, configuram órgãos de primeira instancia da esfera trabalhista, ou seja, contém o grau hierárquico mais baixo, sendo composta por juiz monocrático ou singular, substituto ou titular. A CF/88 ainda dispõe sobre a forma de investidura desses juízes, conforme artigo 113, que destaca também as garantias e condições dos órgãos da justiça. O juiz titular e o substituto gozam das mesmas prerrogativas e deveres, a diferença é que o substituto apenas supre a falta do titular em algumas ocasiões de afastamento, pois esse é fixo (SCHIAVI, 2016).

Vejamos como estabelece a CLT as competências das Varas do Trabalho:

Art. 652. Compete às Varas do Trabalho:

a) conciliar e julgar:

I – os dissídios em que se pretenda o reconhecimento da estabilidade de empregado;

II – os dissídios concernentes a remuneração, férias e indenizações por motivo de rescisão do contrato individual de trabalho;

III – os dissídios resultantes de contratos de empreitadas em que o empreiteiro seja operário ou artífice;

IV – os demais dissídios concernentes ao contrato individual de trabalho;

V – as ações entre trabalhadores portuários e os operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão de Obra – OGMO decorrentes da relação de trabalho;

b) processar e julgar os inquéritos para apuração de falta grave;

c) julgar os embargos opostos às suas próprias decisões;

d) impor multas e demais penalidades relativas aos atos de sua competência.

Parágrafo único. Terão preferência para julgamento os dissídios sobre pagamento de salário e aqueles que derivarem da falência do empregador, podendo o Presidente da Vara, a pedido do interessado, constituir processo em separado, sempre que a reclamação também versar sobre outros assuntos (BRASIL, 1943)

Esse dispositivo apresenta os mecanismos que podem ser usados nas varas do trabalho a fim de resolver a controvérsia laboral. Estendendo mais sua competência, a CLT trás no artigo 653, os seguintes normativos:

Art. 653. Compete, ainda, às Varas do Trabalho:

- a) requisitar às autoridades competentes a realização das diligências necessárias ao esclarecimento dos feitos sob sua apreciação, representando contra aquelas que não atenderem a tais requisições;
- b) realizar as diligências e praticar os atos processuais ordenados pelos Tribunais Regionais do Trabalho ou pelo Tribunal Superior do Trabalho;
- c) julgar as suspeições arguidas contra os seus membros;
- d) julgar as exceções de incompetência que lhes forem opostas;
- e) expedir precatórias e cumprir as que lhes forem deprecadas;
- f) exercer, em geral, no interesse da Justiça do Trabalho, quaisquer outras atribuições que decorram da sua jurisdição. (BRASIL, 1943)

No que diz respeito à atividade do juiz, é importante salientar que, se no local onde ocorreu a controvérsia não houver a vara do trabalho, afirma Santos (2018) que a competência trabalhista será atribuída a Juízes de Direito, cabendo-lhes eventual recurso ordinário para o Tribunal Regional do Trabalho da respectiva região, assim previsto na constituição federal de 1988, em seu artigo 112. Portanto, não dificultando o acesso à justiça pela sociedade.

Desse modo, compreendemos o funcionamento e competências dos juízes e das varas do trabalho para dirimir as controvérsias laborais, sendo essa uma instancia inicial no quadro organizacional da justiça do trabalho.

3.3 AUDIÊNCIAS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

As audiências na esfera laboral concentram uma forma diferente das demais justiças brasileiras, pautada no princípio da celeridade, economia processual, simplicidade e concentração dos atos processuais. Busca a eficiência do processo

em um único ato processual, sendo as audiências umas prevista no art. 849 da CLT:

Art. 849. A audiência de julgamento será contínua; mas, se não for possível, por motivo de força maior, concluí-la no mesmo dia, o juiz ou presidente marcará a sua continuação para a primeira desimpedida, independentemente de nova notificação (BRASIL, 1943).

Observando o texto do mencionado artigo, entendemos que, em regra, a audiência é una, única e continua, porém, estabelece também que na impossibilidade de conclusão no mesmo dia, por motivo de força maior, o juiz marcará outro dia para a continuação da audiência, independente de notificação.

Contudo, a prática trabalhista detém funcionamento diversos da lei, em consequência de o juiz ser diretor do processo, possuindo enorme liberdade em sua condução, compreendendo os termos dos artigos 765 e 813, § 2º da CLT.

Vejamos como classifica a prática trabalhista nas audiências, Segundo Pereira (2016, p. 568)

Assim, o fracionamento da audiência trabalhista costuma ser realizado da seguinte forma:

- 1) audiência inicial, inaugural ou de conciliação – é caracterizada pela primeira tentativa de conciliação e apresentação da defesa, caso reste infrutífera a tentativa de acordo;
- 2) audiência de instrução ou em prosseguimento – visa à colheita de provas orais (interrogatório, depoimento pessoal, oitiva de testemunhas, oitivas de peritos e assistentes técnicos);
- 3) audiência de julgamento – para publicação da sentença.

A regra das audiências unas de fato não está sendo desrespeitada, visto que a realidade nos mostra que a justiça trabalhista está sendo atarefadas por inúmeras demandas, sendo muitas delas carregadas de enorme complexidade, situação essa que legitima haver um número maior de audiências, comprometendo a possibilidade de tudo se resolver em uma única audiência. (SANTOS, 2018).

Portanto, entendemos que a audiência na esfera trabalhista, em sua maioria dado pela regra geral, são unas, ou seja, capaz de realizar toda a fase de conhecimento, instrução e julgamento na mesma audiência, porém por motivo de muitas demandas, complexidade das ações e acordo não realizados pelas partes, acaba que sendo remarcada para outras datas.

3.4 O JUIZ COMO ASSEDIADOR PROCESSUAL

Para entendermos melhor esse ponto, precisamos analisar com um pouco mais de detalhes o papel do juiz nas ações trabalhista. Segundo ensinamentos de Schiavi (2017), o magistrado exerce papel social relevante, pois apesar de julgar os conflitos trabalhistas, acima de tudo decide conflitos sociais, como é de se observar em vários casos a desigualdade das partes, de modo a classificar como parte vulnerável no processo o empregado, cabendo ao juiz não somente aplicar a lei nas lides, mas de tomar decisões que possam comportar a razoabilidade, equilíbrio e, não menos importante, a justiça.

Embora tenhamos um corpo de normas constitucionais e infraconstitucionais que garanta direitos aos trabalhadores, precisamos da interferência do Estado por meio do mecanismo à Justiça e mediante a atividade do magistrado, para que tais direitos sejam efetivamente concretizados, neste caso, por meio de decisão judicial. As empresas, além de outras obrigações jurídicas, também devem garantir que seus funcionários sejam detentores desses direitos, ainda essas sendo, na maioria das ações, as maiores culpadas por não promover com lealdade as garantias aos trabalhadores. Desse modo, a figura do magistrado, sempre que possível, dever resolver com ciência e justiça as lides trabalhistas, através da conciliação ou por uma justa decisão.

Nesse mesmo raciocínio, vejamos o entendimento de Bezerra (2017, p. 180):

Os juízes são os membros do Poder Judiciário que têm a função precípua de julgar, isto é, de decidir as questões e os conflitos que lhes são submetidos pelos jurisdicionados. Trata-se de uma função das mais nobres e ao mesmo tempo das mais difíceis, pois, geralmente, a satisfação do interesse de uma parte implica o descontentamento da outra.

Como visto, o juiz comporta enorme importância nas relações processuais trabalhista, visto que, como presidente e diretor da vara, é responsável pela execução das competências atribuídas por lei, relacionadas à condução e julgamentos das controvérsias apresentadas nessas instituições trabalhistas.

Sabendo dessa importância, podemos compreender através de uma análise de condução do juiz, como se dá o assédio processual praticado pelo mesmo. Segundo Pereira (2018), existe uma classificação doutrinária sobre o que seria o

assédio processual, sendo dividida em duas formas, a primeira sendo o assédio processual horizontal, que é considerado a modalidade mais comum, desempenhado entre as partes, ou resultantes de condutas exercidas por assistentes da justiça, como peritos, ou demais membros integrantes da atividade processual, a exemplo os Ministério Público, procuradores, e até mesmo os advogados. A segunda forma é o assédio processual vertical, que divide-se em duas espécies, a primeira sendo o assédio processual vertical descendente, sendo aquele praticado pelo magistrados em desagravo de uma ou de ambas as partes, como finalidade puramente de dificultar o bom andamento processual, executando práticas caracterizadas como viés persecuidor, e a segunda espécie sendo o assédio processual vertical ascendente, que concentra a prática por uma das partes em relação ao juiz, com o sentido de afastá-lo do processamento e julgamento da ação, como por exemplo, apresentar incidentes ou manifestações infundadas, seja de ordem processual como reiteradas petições de reconsideração, correições parciais, exceções de impedimento ou de suspeição, seja de âmbito extraprocessual, como as manifestações contra juiz em “listas sujas”, publicações infundadas em televisão, revistas e jornais, ou até mesmo propor sucessivas e infundadas ações em face do magistrado, de ordem cível ou penal, tudo com o objetivo de procrastinar o feito.

Desse modo, verificamos várias modalidades do assédio processual às quais o juiz pode praticar, bem como os auxiliares da justiça e participantes do processo em geral, associando, portanto, o próprio poder judiciário como mecanismo assediador.

Nesse mesmo entendimento, segundo Schiavi (2009 *apud* LEITE, 2017) defende, inclusive, a possibilidade de assédio processual praticado pelo próprio juiz, à exemplo os casos em que este tenta abusiva e reiteradamente a conciliação sob a arguição intimidatória de que o processo vai demorar demais ou que há chances do reclamante não receber nada ou ainda de que a condenação colocará a empresa em uma situação de falência.

Portanto, ao analisar esses aspectos, percebemos que o poder judiciário pode, ao invés de fornecer a devida prestação jurisdicional, participam ativamente ou passivamente das práticas que ensejam o assédio processual, de modo que, na modalidade passiva, o estado juiz se exime de coibir os atos procrastinatórios realizados pelas partes e pelos membros essenciais da atividade processual. Já em

caráter ativo, quando o juiz extrapolar os poderes atribuídos a ele, “aconselhando” as partes a aceitar um acordo, mesmo sendo desfavorável.

4 DO ASSÉDIO PROCESSUAL

4.1 DA MOROSIDADE PROCESSUAL

O surgimento do processo do trabalho, como vimos, motivou-se pela necessidade de que os conflitos trabalhistas fossem resolvidos em um só tempo, de maneira simples, rápido e de baixo custo para seus partícipes. Porém, tais objetivos nem sempre são alcançados, visto que a sociedade evolui, trazendo para si um comportamento que nem sempre pode ser tratado como progresso, dado o teor da significância que causa seus atos. No aspecto processual, vemos o reflexo desses atos, que objetivam retardar o andamento do processo, com mero intuito de que a parte vencedora não usufrua do seu direito, causando a morosidade processual que, obviamente, favorecerá os mais fortes economicamente (empregadores) em desfavorecimento aos hipossuficientes (trabalhadores), com clareza, estes sendo os mais prejudicados com a procrastinação da prestação jurisdicional.

Podemos destacar, também, que, o que há de mais negativo no atual momento do poder judiciário é a morosidade no andamento dos processos e, nesse dado momento apresenta-nos elementos suficientes para destacar como potenciais causadores da morosidade na esfera trabalhista. Segundo Pereira (2018), a morosidade do Poder Judiciário trabalhista na entrega da prestação jurisdicional é um assunto complexo, resultante de diversos fatores, como o número insuficiente de juízes do trabalho e auxiliares e membros da justiça que atuam ativamente no processo, tendo em vista o elevado número de ações trabalhistas que a cada momento só tem aumentado, o incremento veemente da população, a conscientização dos trabalhadores em relação aos seus direitos trabalhistas; estrutura dos órgãos da Justiça do Trabalho que é deficiente, diante do grande movimento jurisdicional; procedimentos internos burocráticos e arcaicos em relação às necessidades dos dias atuais; regras processuais e procedimentais não consentâneas com os ideários da efetividade e celeridade processual; comportamentos procrastinatórios do reclamado, sem consequências processuais realmente inibidoras etc.

Observamos inúmeros aspectos que causa essa morosidade. Desse modo, é de fácil compreensão a necessidade da boa atuação de todos no intuito de colaborar com o bom andamento do processo, e, assim, quebrar esse aspecto que nada tem a contribuir com a sociedade.

4.2 COMPORTAMENTO E DEVERES DAS PARTES NO PROCESSO

Importante mencionar como deve se portar as partes e procuradores no processo do trabalho. Como toda e qualquer relação jurídica, há de se ter um comportamento ético e aceitável para o bom andamento processual, transparecendo uma conduta motivada por causas racionais e não absolutista ou desfavorecida de justificação razoável. Portanto, alguns princípios morais intrínsecos na sociedade devem prevalecer na conduta das partes no andamento do processo.

A Consolidação das leis do trabalho não traz previsão em seu texto sobre os deveres das partes, mas a sua obrigação advém do Código de Processo Civil 2015, que como já é sabido, é aplicado subsidiariamente ao processo do trabalho.

Vejamos o que o artigo 77 do CPC/2015 determina:

Além de outros previstos neste Código, são deveres das partes, de seus procuradores e de todos aqueles que de qualquer forma participem do processo:

- I - expor os fatos em juízo conforme a verdade;
- II - não formular pretensão ou de apresentar defesa quando cientes de que são destituídas de fundamento;
- III - não produzir provas e não praticar atos inúteis ou desnecessários à declaração ou à defesa do direito;
- IV - cumprir com exatidão as decisões jurisdicionais, de natureza provisória ou final, e não criar embaraços à sua efetivação;
- V - declinar, no primeiro momento que lhes couber falar nos autos, o endereço residencial ou profissional onde receberão intimações, atualizando essa informação sempre que ocorrer qualquer modificação temporária ou definitiva;
- VI - não praticar inovação ilegal no estado de fato de bem ou direito litigioso.(BRASIL, 2015)

Como visto, a legislação trata da conduta e deveres das partes dentro do processo exigindo o cumprimento das condutas morais e ética, Segundo Santos (2018) o processo, em seu aspecto intrínseco, traduz-se por uma relação jurídica processual, as partes devem comportar-se com lealdade, honestidade, pautadas na ética e na boa-fé objetiva, que se tipifica não apenas como um aspecto subjetivo, no

sentido de pretender e acreditar estar agindo de forma digna e escoreita para com o outro demandante, mas, sim, num comportamento probo e íntegro, de forma que sejam observados, inclusive, os deveres conexos decorrentes da cláusula geral da boa-fé objetiva, quais sejam, informação, colaboração e proteção entre as partes, sob pena de caracterização da litigância de má-fé.

4.3 DA RAZOÁVEL DURAÇÃO DO PROCESSO

A partir da promulgação da Emenda Constitucional n.45 de 2014, acrescentando o inciso LXXVIII ao artigo 5º da Constituição federal de 1988, é que viemos a ter o princípio da razoável duração do processo inserido em nosso sistema processual, com o entendimento de que “a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação” (BRASIL, 1988).

Segundo os ensinamentos de Leite (2017), o princípio da razoabilidade da duração do processo foi inspirado, claramente, na constatação de que o sistema processual brasileiro, tanto no âmbito judicial quanto administrativo, sofre com as causas proporcionadas pela morosidade nas relações processuais. Ou seja, o nosso poder judiciário, passa a não mais que se preocupar com o acesso à justiça, mas também a sua devida prestação, incluindo um tempo adequado para que se resolva as controvérsias sem que as partes não se desgastem ou se desestimulem.

Nesse sentido, segundo Schiavi (2016) afirma, não se tratar de regra meramente pragmática, mas sim de princípio fundamental que deve nortear toda atividade jurisdicional. E, trazendo para o processo do trabalho, esse princípio deve ser mais efetivo possível, pois as verbas trabalhistas têm na maioria das vezes, natureza de caráter alimentar para trabalhador hipossuficiente que sofreu alguma injustiça. Desse modo, o artigo 765 da CLT autoriza os juízes do trabalho a zelar pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas.

No novo código de processo civil 2015, é possível analisar expressamente no artigo 4º o princípio da razoável duração do processo, que promove às partes “o direito de obter, em prazo razoável, a solução integral do mérito, incluída a atividade satisfativa”. E, ainda, em seu artigo 139, inciso II, estabelece como um dos deveres do juiz “velar pela duração razoável do processo”.

Portando, o objetivo desse instituto processual é, com toda clareza, garantir a máxima efetividade do processo, com a menor onerosidade possível de tempo, respeitando, além de outras normas, e princípios processuais, o devido processo legal.

4.4 ASSÉDIO PROCESSUAL

O tempo para que seja definitivamente concluído um processo na esfera trabalhista deveria ser o mais célere possível, pois como vimos, nessa Justiça contém audiências unas, capas de realizar toda a fase de conciliação, instrução e julgamento de uma só vez. Conta com um sistema digital integrado de atos processuais unicamente voltado à rapidez e facilidade dos tramites. Contudo, não resta configurado tal procedimento e a figura do assédio penetra nessa instancia jurídica, acarretando transtornos muitas vezes, irreversíveis.

Segundo Neto (2006) o vocábulo assédio está submetido ao entendimento de um ato proposita, abusivo e consecutivo por uma das partes, que torna a causar danos significativos a parte contrária. Em relação ao assédio processual, não há distinção, o assediador manifesta seus atos no desenvolvimento da ação processual, com o mero intuito de protelar a entrega jurisdicional, causando prejuízos à parte adversa com o uso continuo e demasiado dos recursos do processo, tentando, de maneira ilusória, demonstrar que está agindo conforme os princípios constitucionais da ampla defesa e do contraditório.

Desse mesmo modo, Segundo Pereira (2018, p. 337):

Com efeito, podemos dizer que o assédio processual é o comportamento intencional de se procrastinar o andamento do processo, atitude esta conduzida por uma das partes, pelo magistrado ou por seus auxiliares, ou pelos demais operadores do Direito, como advogados, promotores, procuradores etc. Aliás, pode-se observar o assédio processual em qualquer uma de suas fases, uma vez que se pretende obstaculizar a entrega da prestação jurisdicional. Em outras palavras, representa o conjunto de atos processuais praticados por um dos atores do processo, com dolo ou culpa grave, que atinge o regular trâmite processual e afronta a ordem jurídica e/ou a boa-fé processual, ocasionando lesão ao patrimônio material e/ou moral da vítima.

Na esfera trabalhista, a figura do assédio processual ainda é dado recente, foi se comentado histórico e originariamente o conceito do assédio processual em um julgado, a sentença da juíza Mylene Pereira Ramos (Jurisprudência, 2004, da 63ª Vara do Trabalho de São Paulo, Processo nº 02784200406302004):

Praticou a ré 'assédio processual', uma das muitas classes em que se pode dividir o assédio moral. Denomino assédio processual a procrastinação por uma das partes no andamento de processos, em qualquer uma de suas fases, negando-se a cumprir decisões judiciais, amparando-se ou não em norma processual, para interpor recursos, agravos, embargos, requerimentos de provas, petições despropositadas, procedendo de modo temerário e provocando incidentes manifestamente infundados, tudo objetivando obstaculizar a entrega da prestação jurisdicional à parte contrária.

É notável que a magistrada traz os elementos circunstanciais causadores dessa modalidade de assédio, foi através dessa sentença que começou a disseminar estudos e discussões sobre o tema em questão. Ao sentenciar, a magistrada deixou claro que existe uma diferença entre o dano moral e o assédio processual, de modo a esse ser gênero espécie do primeiro.

Segundo Pereira (2018), alguns dos comportamentos que as partes fazem que caracterizam o assédio processual são os de negar o cumprimento de decisões judiciais; enganar a Justiça ou impedir o cumprimento ou a satisfação do direito reconhecido judicialmente; requerimento demasiado de provas, interposição abusiva de recursos, ajuizamento de petições despropositadas e prática de outros atos processuais, com o claro propósito de procrastinar o andamento processual; prejudicar ou inviabilizar a produção de uma prova; levar a parte a abandonar a causa ou a aceitar acordos extremamente lesivos; atuação no processo de forma temerária; provocar incidentes manifestamente infundados.

Todos esses atos ajudam a conceituar e caracterizar a modalidade processual de assédio. Apesar dessa conduta não estar prevista no ordenamento jurídico brasileiro de forma específica, a prática vem sendo reconhecida pela doutrina e jurisprudência por meio de interpretação e concreção dos princípios constitucionais do acesso a ordem jurídica justa e a duração razoável do processo. Porém, podemos buscar apoio nas normas do direito civil, como o princípio da boa-fé objetiva, previsto no artigo 422, e no princípio da vedação ao abuso de direito, previsto no artigo 186 (SCHIAVI, 2016)

4.5 DISTINÇÃO ENTRE ASSÉDIO MORAL E PROCESSUAL

Como já mencionado, o assédio processual é instituto novo na justiça trabalhista, mas por haver bastantes casos, já é reconhecida por uma boa parte da doutrina e pela própria jurisprudência.

Desse modo, é preciso compreender os aspectos do assédio moral para que entendamos melhor o assédio processual. Segundo Gandra (2016), o assédio moral constitui a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, durante a prestação dos serviços, provocadas pelo próprio empregador ou seus prepostos, atingindo o trabalhador na sua dignidade, autoestima, equilíbrio psíquico e saúde (depressão), ao tornar-lhe inóspito e até hostil o ambiente de trabalho.

Desse entendimento podemos notar que o assédio moral ocorre no local de trabalho, através da violação aos direitos materiais que cause abuso emocional, provocado intencionalmente, de forma maliciosa, com intuito meramente de denegrir a imagem do trabalhador perante seus semelhantes, assim prejudicando sua atividade no ambiente de trabalho.

Considerando esse aspecto, é nítido a diferença ao assédio processual, visto que este atenta contra o bom andamento do processo e mesmo essa prática causando um dano real para a parte, ainda assim seus elementares configuram objetivos diferentes, haja vista que, enquanto a primeira causa dano diretamente ao trabalhador, o segundo causa dano diretamente ao processo e, indiretamente, à parte.

Nesse sentido, os ensinamentos de Oliveira (2011) elucidam que os fundamentos constitutivos do assédio processual podem se assemelhar aos do assédio moral, porém com grandes diferenças na sua circunstância e no seu tipo de constrangimento, de modo claro os agentes presentes em cada um deles e o ambiente em que acontece cada situação.

O assédio moral acontece no ambiente de trabalho e seus agentes são o corpo de trabalhadores que ali atuam, podendo ser patrão ou colegas de trabalho, já o assédio processual atua nas instâncias judiciais, concernente a uma lide trabalhista, e seus agente são todas as partes envolvidas. Ainda, esse mesmo autor afirma que o assédio processual são vários atos praticados por uma das partes

dentro do percurso do processo com a mera intenção de obstaculizar a prestação jurisdicional efetiva, de modo a desestimular a parte contrária de continuar atuando no processo, fazendo com que pense que a justiça não será realizada, portanto, diversas vezes se ver constrangido a realizar acordo que fere direitos realização de justiça.

4.6 DISTINÇÃO ENTRE ASSÉDIO PROCESSUAL E LITIGANCIA DE MÁ- FÉ

Por haver semelhanças entre os institutos do assédio processual e a litigância de má-fé, mostra-se eficaz relatar suas diferenças. Podemos encontrar a litigância de má-fé tipificada em lei, especificadamente no artigo 80 do Código de Processo Civil de 2015(CPC/2015), que caracteriza ato lesivo a parte que atenta contra a dignidade e serenidade da relação processual, bem como viola os princípios da boa-fé e da lealdade processual.

Vejamos o que nos revela o artigo 80 e 81 do CPC/2015:

Art. 80. Considera-se litigante de má-fé aquele que:

I - deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso; II - alterar a verdade dos fatos; III - usar do processo para conseguir objetivo ilegal; IV - opuser resistência injustificada ao andamento do processo; V - proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo; VI - provocar incidente manifestamente infundado; VII - interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório.

Art. 81. De ofício ou a requerimento, o juiz condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a um por cento e inferior a dez por cento do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou.

§ 1º Quando forem 2 (dois) ou mais os litigantes de má-fé, o juiz condenará cada um na proporção de seu respectivo interesse na causa ou solidariamente aqueles que se coligaram para lesar a parte contrária.

§ 2º Quando o valor da causa for irrisório ou inestimável, a multa poderá ser fixada em até 10 (dez) vezes o valor do salário-mínimo.

§ 3º O valor da indenização será fixado pelo juiz ou, caso não seja possível mensurá-lo, liquidado por arbitramento ou pelo procedimento comum, nos próprios autos.

Como análise inicial, percebemos que essa primeira modalidade constitui medida punível e prevista legalmente, diferentemente do assédio processual que por ser instituto recente, ainda não há regulamento específico.

É importante frisar que, por ser uma medida normatizada no código de processo civil, o referido disposto aplica-se integralmente ao Processo do Trabalho, por força do artigo 769 da CLT. Portanto, o juiz do trabalho aplicará a pena por litigância de má fé de ofício ou a requerimento da parte, em decisão devidamente fundamentada, conforme artigo 93, inciso IX da Constituição Federal 1988, sendo fixado multa entre 1% a 10% sobre o valor da causa, além de fixar indenização por danos sofridos que será liquidado nos próprios autos (SCHIAVI, 2016).

Segundo Alves (2006), o assédio processual, mesmo sendo uma litigância maléfica, seu entendimento é mais extenso, fazendo-se obrigatório a procrastinação e o encadeamento árduo de atos processuais que visem remorar a prestação jurisdicional, algo que difere da litigância de má-fé que se trata de uma conduta meramente longínqua que configura um dano processual, não havendo sanções no assédio processual, sob pena de ofensa a ordem constitucional do art. 5º, inc. XXXIX.

Portanto, para ser identificado o assédio processual, faz-se necessário que o ato seja efetuado pelo assediador várias vezes, tais como a imprudência dos deveres das partes, a prática de atos atentatórios ao decoro da justiça e a própria litigância de má-fé.

Vale observar em relação ao assédio processual que poderão ser vítimas qualquer das partes, os juízes, os auxiliares da justiça, os advogados, os promotores e até o Estado, quanto a litigância de má-fé a única vítima é parte contrária.

4.7 DOS ELEMENTOS DO ASSÉDIO PROCESSUAL

Para analisarmos esse ponto, devemos entender que o sistema processual trabalhista além de comportar diversas normas, também compreende diversos princípios que asseguram a existência e continuidade do bom andamento do processo. Os princípios que a Constituição Federal 1988 vincula ao meio processual constituem direitos fundamentais de toda sociedade, visto que constam no rol do artigo 5º que trata dos direitos individuais e fundamentais, constituindo aspectos básicos que difundem efeitos em todo o processo, assim como direcionam toda a atividade jurisdicional (SCHIAVI, 2016).

Sabendo disso, em relação ao assédio processual, destacam-se alguns princípios que se relacionam diretamente com a existência desse instituto, sendo o

princípio do devido processo legal, do contraditório, da ampla defesa, da igualdade, e o princípio da duração razoável do processo.

A configuração do assédio processual ocorre quando, valem-se desses princípios de forma ilícita e proposita, no intuito de dificultar a prestação jurisdicional, não sendo, portanto, usado os atos processuais devidamente a fim de cumprir a sua real efetividade.

Vejamos como classifica a doutrina através do pensamento de Schiavi (2016, p. 402 e 403):

O assédio processual é conduta insidiosa, não prevista em lei, mas que tem por objetivo minar a resistência do litigante, atentando contra sua dignidade, desencorajando-o a litigar. São elementos do assédio processual:

a) ato reiterado de um dos sujeitos do processo; b) o ato praticado não precisa ser necessariamente ilícito; c) estratégia perversa do agressor; d) tem por objetivo minar a dignidade e autoestima de uma das partes litigantes.

Segundo o mesmo raciocínio, Neto e Cavalcante (2015) dizia-nos que os elementos do assédio processual são: as gravidades das atitudes praticadas pela parte no curso do processo; o uso dos atos processuais infundadamente; ter o objetivo de que a outra parte tenha plenitude da prestação jurisdicional, seja com o efeito da sentença ou com o efeito do cumprimento da obrigação ou a satisfação do direito já reconhecido e por último, a duração irracional do andamento do processo e que gera graves repercussões na órbita moral ou patrimonial da outra parte, vítima do assédio processual.

Portanto, esses entendimentos caracterizam que além do uso das faculdades processuais, deve-se ter uma vontade intencional de prejudicar a outra parte, e não apenas de gozar das faculdades processuais para se defender.

5. METODOLOGIA

Para desenvolver este projeto foram feitas pesquisas bibliográficas de caráter exploratório, onde o intuito será a análise de livros, revistas e obras acadêmicas, buscando elucidar comparativos. A fonte de pesquisa foi buscada em plataformas on-line, como o Google Acadêmico e sites jurídicos especializados, bem como na biblioteca física, explorando livros e revistas.

A pesquisa é qualitativa e busca entender, descrever e explicar os fenômenos decorrente da procrastinação processual do trabalho, causado pelo o assédio. Os institutos que compões a análise da pesquisa compreende o Direito Processual Civil e do Trabalho, Direito Constitucional e a Responsabilidade Civil.

A pesquisa é de natureza aplicável, gerando conhecimentos para aplicação prática dirigidos à solução de problemas específicos.

6. CONCLUSÃO

Diante do exposto neste trabalho, podemos notar a importância do tema, de modo a compreender que o judiciário deve honrar com suas normas e princípios, garantindo a justa decisão para cada situação.

Desse modo, o presente trabalho analisou os aspectos históricos processuais do direito processual do trabalho baseado em fatos alienígena ao direito brasileiro, indicando os aspectos que ensejaram a criação e desenvolvimento do poder judiciário trabalhista, que integrou uma norma que comporta, até os dias de hoje, os aspectos material e processual trabalhista, a Consolidação das Leis do Trabalho, que solidificou as instancias processuais trabalhistas, observando países que influenciaram o início desses órgãos, tais como França, Alemanha, Grã-Bretanha, Argentina.

Foi compreendido que, do surgimento do judiciário trabalhista, houve uma crescente evolução no que pese direitos materiais e processuais, todavia, no momento atual não é o que se observa, ante a existência de inúmeras ações, baixo efetivo profissional, infraestrutura fraca proporcionada aos profissionais do direito às partes, que são mínimas possíveis, dificultando o bom andamento do processo.

Destaca-se, também, a prática do assédio processual, instituto recente no ordenamento trabalhista, que vem se mostrando evidente por estar presente em inúmeros casos, e causando bastante óbice ao processo e danos às partes que têm seus direitos reconhecidos na justiça, porém não têm a efetividade do cumprimento.

Antes de estudar todos os aspectos que caracterizam o assédio processual, foi compreendida a diferença entre os institutos que se assemelham a este, tais como o assédio moral e a litigância de má-fé. Observamos quem pode ser assediador e assediado, através do entendimento dos sujeitos passivos e ativos, tais como a figura do magistrado, como causador do assédio descendente, ou seja, quando se usa de sua posição para incentivar a parte de modo impositivo a aceitar acordos, baseando-se em fundamentos inverídicos, com o fim de desestimular a parte a prosseguir com sua demanda.

Portanto, conclui-se que é preciso que o ordenamento jurídico brasileiro possa coibir de fato essa prática através de um ato normativo processual, pois, como demonstrado nesse trabalho, não há ainda precisão sobre sua identificação, e, dada a dificuldade de identificar, se o uso das faculdades processuais são realmente

estratégia de defesa, ou apenas usadas para causar óbice ao andamento do processo. Desse modo, é importante promover norma que coíba e penalize partes que se valham desse instituto para prejudicar a outra parte, pois, pelo contrário, essa situação irá prejudicar mais ainda o judiciário trabalhista, causando um comprometimento da sua credibilidade, ou até mesmo a sua desvalorização social alcançada por anos de lutas e vitórias.

REFERÊNCIAS

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 38ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

BORGES, Michelle. **Processo do Trabalho** – Col. Saberes Direito, Vol. 41. São Paulo: Saraiva, 2013.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 15ª ed. São Paulo: MÉTODO, 2018.

BRASIL. **Constituição Da República Federativa Do Brasil De 1988**. Senado Federal Brasília, DF: 5 de out de 1988. Disponível em:
< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>

SANTOS, Enoque Ribeiro dos; FILHO, Ricardo Antônio Bittar Hajel. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2018.

PEREIRA, Leone. **Manual de Processo do Trabalho**. 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 2018

BRASIL. DECRETO-LEI N. º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. **Consolidação Das Leis Do Trabalho (CLT)**. Rio de Janeiro, RJ: 10 de nov. 1943. Disponível em
< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processo do Trabalho**, 10ª ed. São Paulo: LTr, 2016

LEITE. Carlos Henrique Bezerra. **Curso De Direito Processual Do Trabalho**. 15ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

NETO, José Affonso Dellegrave. **Assédio processual na justiça do trabalho**. Disponível em:<http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/jose_affonso_dallegrave_netto/jose_dallegrave_netto_assedio_processual.pdf>. Acesso em: 26 junho de 2018.

FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. **Manual Esquemático De Direito E Processo Do Trabalho**. 23. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 201 6.

OLIVEIRA, Flávio Fernando Gomes Dutra de. **O Assédio Processual no Âmbito Trabalhista**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIV, n. 93, out 2011. Disponível em:< http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10450&revista_caderno=25>. Acesso em maio 2018.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Institui o **Código de Processo Civil** 2015. Diário Oficial da União Brasília, DF: 16 mar. 2015. Disponível em:
< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm>

ALVES, Jeane Sales. **Assédio processual na justiça do trabalho**. In: Congresso Nacional do CONPEDI, 15º, 2006. Manaus. Direito do Trabalho. Anais. Manaus: 2006._alves.pdf> Acesso em: 03 nov. 2018.

BRASIL. Lei n. 10.406, 10 de janeiro de 2002. Institui o **Código Civil**. Diário Oficial da União, Brasília, DF: 11 jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406compilada.htm>. Acesso em: 03 nov. 2018.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Direito Processual do Trabalho. 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2015.