

O DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO COMO INSTRUMENTO DE EFETIVAÇÃO DO DIREITO MATERIAL⁽¹⁾.

Conforme lições de Carnelutti, "o Direito Processual não pode ser conhecido inteiramente por quem não conheça também os outros setores do Direito"².

O processualista, portanto, deve ampliar o seu horizonte e, se possível, para além das fronteiras do direito do trabalho e mesmo para além da esfera do próprio direito como um todo, isto é, para as perspectivas da filosofia, da sociologia, da história, da economia etc... Conforme já se disse, com grande propriedade, o jurista que é só jurista não mais que uma triste coisa.

Neste sentido é que surge a noção de processo como instrumento de efetivação do direito material, o que não nega sua autonomia, mas exige a reinterpretação dos institutos jurídicos processuais à luz das exigências do direito material e possibilita a criação de procedimentos específicos para específicas relações jurídicas.

Ora, a relação de emprego, sem dúvida alguma, possui características peculiares frente a outras relações jurídicas de natureza civil, tais como a sucessividade dos atos e a dependência econômica do empregado frente ao empregador, características estas que devem repercutir na análise dos institutos processuais trabalhistas.

O direito do trabalho, também não se pode olvidar, surgiu para inibir a exploração do homem pelo

¹. Palestra proferida no 7o. Congresso Goiano de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, em 12 de junho de 1998.

². "Instituciones del proceso civil", trad. Sentis Melendo, Vol. I, Buenos Aires, EJE, 1973, p. 5.

homem (ou pelo capital), buscando equilibrar uma relação, nitidamente, em desequilíbrio, em razão das peculiaridades apontadas, conferindo uma gama de direitos aos trabalhadores. Em suma, protegendo o trabalhador.

E, nem se diga que essa é uma visão paternalista inaceitável no mundo atual, pois a história demonstra o quanto os trabalhadores eram explorados antes do advento do direito trabalhista (vide Revolução Industrial) e a nossa realidade presente indica o quanto ainda são, mesmo diante da existência de regras protetoras do trabalhador.

Vários são os exemplos dessa assertiva:

a) na Bahia há um grande número de crianças menores de 14 anos trabalhando e 84% delas ganham menos do que R\$ 30,00 por mês. Das crianças que trabalham 53% começaram quando tinham entre 6 e 8 anos de idade³;

b) ainda, na Bahia, cerca de 800 crianças e adolescentes trabalham, sem qualquer direito trabalhista, nas pedreiras de Santa Luz. Sua função é cortar granito bruto em pequenos pedaços, para receber de R\$ 1,00 a R\$ 25,00 por semana. As crianças de 7 a 11 anos recebem R\$ 1,00 por semana e cortam pelo menos 100 Kg de brita. Além disso, os trabalhadores não recebem dinheiro, ganham vales que são trocados por alimentos⁴;

c) em Rondônia, crianças de até 5 anos trabalham debaixo de água e lama no garimpo, com jornada que chega até 12 horas⁵;

³. Folha de São Paulo, 01/05/97, Especial - Trabalho Infantil, p. 3.

⁴. Folha de São Paulo, 01/05/97, Especial - Trabalho Infantil, p. 4.

⁵. Folha de São Paulo, 01/05/97, Especial - Trabalho Infantil, p. 8.

d) em Ribeirão Preto, São Paulo, a Fundação Pró-Menor, organizada e mantida pelo próprio município, "mantém 470 menores de 14 anos em repartições públicas e na Zona Azul, onde elas ficam até 4 horas em pé por dia, ganhando R\$ 56,00 mensais, sem qualquer garantia trabalhista"⁶;

e) no Piauí, cerca de 800 crianças entre 4 e 13 anos de idade trabalham, sem qualquer garantia trabalhista e também sem condições de segurança, em olarias situadas na zona norte de Teresina, para receberem, em média, R\$13,00 e cumprirem uma jornada de até 10 horas⁷;

f) no Brasil, ao todo, são 3,8 milhões de crianças trabalhadoras, com idade entre 5 e 14 anos⁸. Se a idade a ser considerada for entre 5 e 17 anos, este número sobe para 8,8 milhões de crianças e adolescentes⁹;

g) no Estado de São Paulo, 28 usinas de álcool, na região de Catanduva, foram, recentemente, multadas, pelo Ministério do Trabalho, por terem empregados trabalhando sem carteira assinada, sem equipamento de proteção adequado e em jornadas excessivas¹⁰;

h) em Minas Gerais, meninas, menores de 18 anos, trabalham em zonas rurais, aplicando produto altamente tóxico contra formigas. Não possuem carteira assinada, não utilizam equipamento de proteção e não recebem qualquer benefício trabalhista, além de uma mísera remuneração¹¹.

⁶. Folha de São Paulo, 01/05/97, Especial - Trabalho Infantil, p. 9.

⁷. Folha de São Paulo, 27/10/96, p. 1-9.

⁸. Folha de São Paulo, 27/10/96, p. 1-9.

⁹. Folha de São Paulo, 27/10/96, p. 1-8.

¹⁰. Folha de São Paulo, 26/06/96, p. 1-10.

¹¹. Folha de São Paulo, 15/10/92, p. 1-2.

Não se pode negar, portanto, a importância do Direito do Trabalho, mas para que ele cumpra, concretamente, o seu papel é preciso que seja servido por um instrumento processual apto a lhe dar efetividade, ou em outras palavras, é essencial que seja amparado por um processo que torne possível sua aplicação na forma e em tempo oportunos.

Do contrário, o processo e os processualistas, com suas idéias perfeitas sob o aspecto jurídico-formal, acabam se constituindo em obstáculo à efetivação do direito material, tornando verdadeira a advertência já feita por Boaventura de Sousa Santos, no sentido de que "quanto mais caracterizadamente uma lei protege os interesses populares e emergentes maior a probabilidade de que ela não seja aplicada"¹².

Assim, é preciso que se visualize o processo do trabalho como um instrumento voltado pra a aplicação de um direito material que protege o trabalhador.

Não se está querendo dizer com isso, obviamente, que o processo deva servir para conferir ao trabalhador um direito que ele não possua, mas que o processo deve ser eficiente para proporcionar ao trabalhador aquilo que é o seu direito, seguindo-se o antigo ensinamento de Chiovenda: "o processo deve dar, a quem tem um direito, tudo aquilo e precisamente aquilo que ele tem o direito de obter"¹³.

Assim, não teria ingerência no processo o princípio do direito material do trabalho do "in dubio pro operario", pois o juiz não deve julgar com dúvida, mas já a

¹². "Introdução à Sociologia da Administração da Justiça", in *Direito e Justiça*, organizador José Eduardo de Oliveira Faria. São Paulo, Editora Ática, 1989, p. 57.

¹³. "Dell'azione nascente del contratto preliminare", in *Revista del Diritto Commerciale*, 9/1.

regra de distribuição do ônus da prova, que é o fundamento para se julgar quando o fato não se encontra provado nos autos, merece uma nova roupagem, em conformidade com a necessidade de tornar efetivo o direito material.

Segundo a posição que sustentamos, para que se dê efetividade ao direito material trabalhista, a distribuição do ônus da prova no processo do trabalho deve seguir a dois critérios: a) o da verossimilhança da alegação; b) e o da aptidão para a produção da prova.

A verossimilhança se extrai das presunções criadas por lei (relativas, por que admitem prova em sentido contrário) ou das presunções advindas das máximas da experiência (ou presunções *hominis*), sendo que essas últimas, ainda, tanto podem provir do conhecimento público, como podem ser levadas a efeito pelo conhecimento estritamente judicial, isto é, pelo conhecimento do órgão jurisdicional (ex. determinada empresa que só anota na Carteira de Trabalho de seus empregados parte do salário; outra que não concede intervalo de almoço para seus empregados; ou a que só dispensa seus empregados por justa causa, sem que isso efetivamente tenha ocorrido).

Quanto à aptidão para a produção da prova, cabe dizer que esta deve ser avaliada de acordo com a relação jurídica material e no caso da relação de trabalho terá maiores meios de produzir a prova, de forma documental, preferencialmente, o empregador, porque possui o controle sobre a efetividade prestada pelo empregado.

Esses critérios farão com que a carga do ônus da prova recaia, na maior parte das vezes, sobre os ombros do empregador, mas isso é, justamente, um reflexo da influência das características da relação do direito material sobre o processo. Não é, igualmente, uma invenção doutrinária, vez que prevista, expressamente, no inciso

VIII, do art. 6o., do CDC, que deve servir para dar sentido ao vago artigo 818, da CLT, em detrimento da subsidiariedade do CPC, art. 333, exatamente porque o dispositivo do CDC foi criado tendo à vista uma disparidade dos titulares da relação de direito material como a que existe no vínculo empregatício.

Se adotada a insensível regra do CPC de que ao autor cabe a prova dos fatos constitutivos de seu direito, o processo do trabalho acaba se transformando em obstáculo à realização do direito material trabalhista.

Imaginemos, com efeito, uma relação de emprego que tenha perdurado anos (cinco, para respeitar o lapso prescricional) e que durante seu transcorrer o empregado tenha trabalhado horas extras sem receber o adicional respectivo.

Evidentemente, não terá esse trabalhador cumprido a mesma jornada extra em todos os dias e, possivelmente, também, não terá trabalhado sempre nas mesmas funções e ao lado dos mesmos colegas de trabalho.

Se aplicarmos os preceitos processuais que determinam que o pedido tenha que ser líquido e certo e que a prova das horas extras, como fato constitutivo, deva ser produzida pelo reclamante-autor, de forma robusta, ou seja, sem restar dúvida, criaremos a impossibilidade de aplicação concreta do direito ao recebimento de horas extras, constitucionalmente previsto.

Primeiro porque o próprio reclamante não terá condições de especificar, precisamente, a quantidade de horas extras que prestou.

Segundo porque se ele não sabe, imagine o seu colega de trabalho, que nem sempre esteve atento para o que ocorria com o reclamante.

Esses preceitos processuais acabam forçando que o reclamante apresente em sua petição inicial uma média de horas extras trabalhadas (e o faz sempre para mais, como natural) e força, também, que as testemunhas do reclamante venham a juízo expor meias-verdades (pois sabem que horas extras foram cumpridas, mas jamais saberão indicar com precisão a sua quantidade).

O resultado disso é que a sentença dirá - e muitas vezes diz mesmo - que o reclamante na inicial declinou uma jornada extra e suas testemunhas declinaram outra e que, além disso, o depoimento de uma testemunha foi contraditado pelo depoimento da outra e, em razão disso, não restou provado o trabalho em sobrejornada, gerando a improcedência do pedido. Isso quando não se considere que a testemunha tenha cometido crime por falso testemunho ou aplique ao reclamante a pena de litigância de má-fé, por ter indicado uma jornada de trabalho não confirmada por suas testemunhas.

Muitas vezes, também, de forma menos rigorosa, a sentença dirá que procede parcialmente o pedido de horas extras, pois provadas estas apenas nos períodos em que as testemunhas que prestaram depoimento em juízo trabalharam junto com o reclamante.

Do outro lado da lide manteve-se inerte o empregador, na cômoda posição de simplesmente negar a existência de trabalho em hora extra, saindo imune da imputação que lhe fizera o reclamante, a qual, no nosso exemplo, correspondia à realidade.

Com isso, o direito social, constitucionalmente estabelecido, não passou de mera figura retórica.

Claro que o critério para inversão do ônus da prova ora proposta não está isento dos riscos de cometer erros, mas estará, certamente, bem mais próximo da justiça, pois a verossimilhança se não é a verdade real é a verdade possível, que já é bem mais que a simples verdade formal¹⁴.

E, para dar concretização à lição de Chiovenda, evitando-se que o processo conceda ao reclamante mais do que ele tem direito de receber, será necessário que o juiz, sempre que projetar a utilização desses critérios para inversão do ônus da prova (pois como dito o ônus da prova é uma regra de julgamento para o fato não provado), será necessário que o juiz esclareça às partes, antes da instrução, a quem cabe o ônus da prova, para que as partes possam ter condições de se desincumbir do ônus que lhe será imputado, garantindo-se, assim, o contraditório.

Mas, não é somente de ônus da prova que esse tema se alimenta.

A efetividade do direito material está, igualmente, ligada à celeridade da entrega do provimento jurisdicional, isto porque inibe, de certa forma, o descumprimento do direito material, ou pelo menos, não incentiva o descumprimento.

A celeridade ainda é fator de legitimação das soluções conciliadas realizadas perante a Justiça do Trabalho, pois inviabiliza que a necessidade e a perspectiva de uma longa demanda induzam o reclamante a aceitar um valor bem aquém de seu direito.

¹⁴. "Quando é impossível ou muito difícil a demonstração da alegação, não se deve exigir um grau de certeza incompatível com a situação concreta, devendo ocorrer a 'redução do módulo da prova', aceitando-se um grau de verossimilhança suficiente, ou a verdade possível." (*Novas Linhas do Processo civil*. São Paulo, Malheiros Editores, 1996, p. 127)

Aliás, a conciliação é outro tema que deve ser revisto. Não se pode mais realizar a atividade conciliatória em 05 minutos, utilizando-se apenas do critério matemático: reclamante pede 10, a reclamada oferece 05, o acordo é feito por 7,5. É preciso que a conciliação atinja uma solução o mais justa possível. Para tanto é preciso que se desenvolva sobre aspectos de direito e probabilidade da solução do conflito e que não permita que o tempo influencie na formação da vontade do reclamante.

Para neutralizar os efeitos do tempo pode-se até pensar em uma alteração legislativa, para introduzir no ordenamento brasileiro uma solução encontrada no direito estrangeiro. Refere-se aos "sistemas de pagar pelo julgamento". Por esses sistemas, as partes que comparecem em juízo devem sempre estar aptas não só a firmar acordos como a avaliar, concretamente, a proposta feita pela parte contrária, sendo penalizada por não ter aceitado proposta razoável de acordo, conforme se demonstre no julgamento final do litígio.

A celeridade, no processo do trabalho, ademais, pode ser alcançada sem qualquer alteração legislativa. Basta que se aplique o procedimento trabalhista, na forma idealizada pela CLT. Em outras palavras, basta que se respeite o princípio da oralidade acolhido pelo procedimento trabalhista, em toda a sua amplitude¹⁵:

a) primazia da palavra, que prioriza a prova oral em detrimento da prova escrita, que pode ser sempre forjada;

¹⁵. Vide, a propósito, Jorge Luiz Souto Maior, *Direito processual do trabalho: efetividade, acesso à justiça e procedimento oral*. São Paulo, LTr, 1998.

b) imediatidade, que fornece ao juiz meios de avaliar a veracidade das alegações, analisando não o que as pessoas - partes e testemunhas - lhe dizem, mas como o fazem. A imediatidade, igualmente, é importante para que se iniba que as partes deduzam nos autos questões infundadas;

c) identidade física do juiz, que dá sentido à imediatidade, pois em nada adianta exaltar os benefícios da imediatidade se o juiz que vai julgar o feito não é o mesmo que o instruiu. A identidade física do juiz no processo do trabalho pode ser viável desde que se entenda que a vinculação é restrita ao juiz presidente, quem, verdadeiramente, instrui e julga o processo;

d) concentração dos atos, que é o fator de concretização da identidade física do juiz, pois um processo cujos atos se realizam em momentos muito distantes uns dos outros dificilmente poderá ser julgado pelo mesmo juiz que o instruiu, por diversos fatores. Concentração não significa que todos os atos devam ser realizados em uma única audiência, necessariamente. Pode se realizar mais que uma audiência para a realização de todos os atos, mas é essencial que as audiências sejam em datas próximas umas das outras. Frise-se, ademais, que é plenamente justificável a cisão da audiência em audiência inicial e de instrução e julgamento (prática similar ocorreu na Alemanha), desde que a audiência inicial sirva para realização de uma atividade conciliatória, como mencionado supra, e que seja vista como ato saneador do processo, como, aliás, se dá em todos os ordenamentos, que acolhendo o princípio da oralidade, estabeleceram uma audiência preliminar. A não realização da audiência inicial como ato saneador é responsável por vários retrocessos no *iter* procedimental ou mesmo a realização de atos inúteis. Por fim, cabe dizer que é essencial, portanto,

a presença do juiz presidente no ato da audiência de conciliação, podendo ser exigida pela parte;

e) irrecorribilidade das decisões interlocutórias, que é a consequência da concentração dos atos, pois sendo concentrados os atos não haverá interesse mesmo para as partes em recorrer das decisões interlocutórias, vez que poderão ser impugnadas no recurso que se interpuser após a decisão final. Neste sentido, em não sendo respeitada a concentração, a irrecorribilidade das interlocutórias causa mais prejuízo à celeridade que a recorribilidade. Nestes termos, deve-se pensar em aplicar o recurso de agravo de instrumento no processo do trabalho, principalmente, para impugnação das decisões interlocutórias mistas, aquelas que provocam uma alteração concreta no mundo real (ex.: liminares e tutelas antecipadas), ao invés de se utilizar do remédio do mandado de segurança;

f) aumento dos poderes instrutórios do juiz, que faz com que o juiz tenha maior responsabilidade pela demora do processo e pelos resultados injustos que o processo produza.

Como o órgão jurisdicional trabalhista é especializado, o procedimento oral só não se concretiza por uma aversão natural que têm os juizes e advogados de atuar em um processo que exige respostas rápidas das partes que nele atuam.

Para auxiliar ainda mais na consecução da celeridade a sistemática processual fornece às partes institutos que facilitam o acesso à justiça e antecipam o provimento jurisdicional em casos específicos, como: a substituição processual; a ação civil pública; a ação cautelar; a tutela antecipada; a ação monitória e a penalização do reclamado que utilize recurso com objetivo nitidamente protelatório.

Quanto a esse último, cabe informar, vários têm sido os julgamentos, condenando o reclamado-recorrente por ter interposto recurso nitidamente procrastinatório¹⁶.

Além dos aspectos da modificação dos critérios de distribuição do ônus da prova; da preocupação com a celeridade, aplicando-se o procedimento oral e outros

¹⁶. "Se a reclamada se insurge contra a condenação em horas extras, apuradas nos cartões-ponto juntados com a defesa, e a multa do parágrafo 8o. do art. 477, porque os títulos só foram pagos um mês após o vencimento do aviso-prévio dado ao reclamante, o seu comportamento caracteriza-se como litigância de má-fé, justificando a condenação em honorários advocatícios." (RO 13.462/93-2 - Ac. 4a. T. 17.499/95, 31.5.95 - Rel. Juiz Carlos Diehl Paolieri, *in* Revista LTr n. 60-01/107).

"Constatação da falsa afirmação quanto à tempestividade feita pela reclamada no agravo de instrumento - Caracterização da litigância de má-fé - Indenização de 20% (vinte por cento) sobre o valor da causa corrigida (arts. 17, II, IV e VI e 18, ambos do CPC), que se concede *ex officio* - Recurso ordinário não conhecido." (RO 02.350/94-6 Ac. 22.960/95, 6.11.95 - Rel. Juiz Milton de Moura França, Revista LTr n. 60-07/985).

"A defesa como instrumento de demora, como veículo de procrastinação, não pode ser tolerada, pois se faz à custa do adversário e do prestígio da Justiça, para a obtenção de vantagem imerecida. Ao recorrente de má-fé deve ser imposto acréscimo aos honorários advocatícios nos quais foi condenado." (TJMT, 1a. Câ. Civ. Ap. n. 9.218, v.u. julg. em 01.08.1977, rel. Des. Atahide Monteiro da Silva; *Anais Forenses* - MT, vol. 40, p. 259)

"Reputa-se litigante de má-fé quem recorre alterando a verdade processual, deduzindo o recurso contra texto expresso de lei e fato incontroverso, com o objetivo de protelar pagamento de dívida." (TJRS, 1a. Câ. Civ., Ap. n. 35.876, v.u., julg. em 05.08.1980, rel. Des. Cristiano Graeff Júnior; *Revista de Jurisprudência* do TJRS, vol. 84, p. 360)

"Litigância de má-fé - Ocorrência - *Interposição de recurso com inequívoco intuito de retardar cumprimento de obrigação* - Recurso notoriamente protelatório - Má-fé reconhecida - Multa arbitrada em 10% sobre o valor da condenação." (TJSP, 9a. Câ. Civ., Ap. n. 268.437-2, v.u., julg. em 28.09.1995, rel. Des. Debatin Cardoso)

institutos processuais voltados para esse fim, é imperioso, também, para que o processo seja instrumento de efetividade do direito material, que este processo não gere custo para o reclamante que tenha razão, pois este custo é, também, uma barreira ao acesso à ordem jurídica justa.

Neste sentido, é imprescindível a adoção do princípio da sucumbência no processo do trabalho, inclusive, e principalmente, quanto aos honorários advocatícios, independentemente de o reclamante estar assistido por sindicato e ganhar até 02 (dois) salários mínimos ou declarar não ter condições financeiras de demandar sem prejuízo de seu sustento ou de sua família (art. 14, Lei n. 5.584/70).

A presença do advogado é fator decisivo para que a parte defenda adequadamente o seu direito. Com efeito, nos processos trabalhistas, não raramente, se discutem temas como: interrupção da prescrição; ilegitimidade de parte, em decorrência de subempregada, sucessão, terceirização, grupo de empresas; direito adquirido, listispêndência; personalidade jurídica; desconsideração da personalidade jurídica; tutela antecipada; ação monitória; contagem de prazos; nulidades processuais; ônus da prova etc...

Além disso, a configuração dos fatos ocorridos na órbita do direito material nem sempre é matéria fácil: aviso prévio cumprido em casa; subordinação jurídica; política salarial; horas "in itinere"; salário "in natura"; integrações de verbas de natureza salarial; contratos a prazo; estabilidades provisórias etc...

Como se vê, saber sobre direitos trabalhistas, efetivamente, não é tarefa para leigos. Juízes e advogados organizam e participam de congressos como este, para tentar entender um pouco mais a respeito desses temas e

muitas vezes acabam saindo como maiores dúvidas. Imaginem, então, o trabalhador...

Facilitar o acesso à justiça não é abrir a porta do Judiciário. É, isto sim, fornecer os meios concretos para que o jurisdicionado atinja a ordem jurídica justa.

Para tratar o direito do trabalho como um direito de primeira grandeza, deve-se exigir que a parte se faça acompanhada de advogado, instituindo, paralelamente, o instituto da sucumbência no processo do trabalho, o que para ocorrer não depende de reforma legislativa, bastando uma mudança de cunho teórico-doutrinário.

Poder-se-á dizer contra essa idéia que o reclamante pode ser prejudicado ao ter que arcar com o custo do advogado da parte contrário, quando perca o processo. Pois que assim seja, já que essa é mesmo a lógica que deve imperar, qual seja, a de que quem perde deve arcar com o custo do processo, isso para inibir lides temerárias.

A situação criada pela jurisprudência dominante de não aplicar a condenação de honorários advocatícios na Justiça do Trabalho - a não ser nas hipóteses da Lei n. 5.584/70 - não pode prevalecer porque impõe a inversão da lógica, ou uma ilogicidade, que, aliás, é muito mais perversa com o trabalhador que a proposta ora defendida. Ela não penaliza o reclamante que perde o processo, mas impõe ao que ganha o custo do patrocínio de seu advogado - que nem sempre é muito razoável. Em outras palavras, impõe um custo ao reclamante que tem razão e isenta de custo o reclamante que não tem razão.

Acrescente-se, a propósito, que se aplicada, também devidamente, a assistência judiciária gratuita no processo do trabalho, sequer o risco de um

empregado miserável arcar com o custo do advogado do empregador existiria, pois tal benefício lhe seria concedido mesmo quando postulasse em juízo assistido por um advogado particular (Lei n. 1.060/50).

Ainda que se considere viável a manutenção do "jus postulandi" das partes em algumas situações, é preciso, então, que se estabeleça de forma criteriosa quando isso possa ocorrer. O que não se concebe é extrair de uma necessidade excepcional o fundamento para criar uma regra.

A Lei dos Juizados Especiais Cíveis (Lei n. 9.099/95, art. 9o.) adota a possibilidade do "jus postulandi" das partes em causas cujo valor não supere a 20 (vinte) salários mínimos. Mas, quando uma das partes se faz acompanhada por advogado, ou o réu for pessoa jurídica ou firma individual, para garantir o contraditório, o juiz deve esclarecer à outra parte sobre a conveniência do patrocínio do advogado, tendo a parte, caso queira, direito à assistência judiciária (art. 9o., da Lei n. 9.099/95).

Como se vê, várias são as repercussões no direito processual, quando revisitamos os seus institutos sob a ótica das peculiaridades da relação jurídica de direito material. Esses foram apenas alguns tópicos, outros poderiam ser tratados, como por exemplo, os requisitos da petição inicial, no que se refere, principalmente, a causa de pedir. O direito material trabalhista já especifica, via de regra, as hipóteses fáticas que geram as obrigações. Assim, se alguém pleiteia multa do parágrafo 8o., do artigo 477, da CLT, é porque considera que o pagamento das verbas rescisórias foi efetuado fora do prazo contido no parágrafo 6o., do mesmo artigo, sendo, totalmente, desnecessário que diga isso expressamente na inicial.

Certo de não ter esgotado o tema, mas com a esperança de ter inspirado algumas reflexões, queria terminar fazendo uma advertência e uma constatação.

A advertência é no sentido de que a efetividade do direito material não depende exclusivamente do direito processual. A efetividade do direito material deve ser alcançada fundamentalmente por dois pressupostos: pelo cumprimento espontâneo; e pelo seu poder de coação.

O direito do trabalho passa por uma crise, provocada por diversos fatores sócio-político-econômicos, que inviabiliza a existência do primeiro pressuposto e o direito trabalhista brasileiro, de forma até paradoxal, é composto por normas sem força coativa.

Assim, vive-se um momento de intensa conflitualidade nas relações de trabalho, provocando um abarrotamento de processos na Justiça do Trabalho. Por mais que juízes e servidores desta justiça especializada trabalhem - e de fato trabalham, e trabalham muito - não há como dar vazão a essa demanda, ainda que o processo seja o mais efetivo possível.

Por isso, na busca de emprestar efetividade ao direito material o direito processual não pode perder a noção de seus limites, para que não destrua a si próprio, implodindo as garantias fundamentais processuais estabelecidas ao longo de décadas, especialmente, o contraditório, o amplo direito de defesa e o acesso à justiça.

A verificação desse dado é especialmente importante para impedir que o processo e os juízes sejam apontados como os culpados pela não efetividade do direito material, dando-se campo para que surjam idéias que se baseiam na fragilidade da solução jurisdicional e na

"eficiência da solução extrajudicial", obstando, muitas vezes, conforme se constata de dados concretos da nossa realidade, o acesso à ordem jurídica justa.

A constatação é a de que o direito processual do trabalho brasileiro é composto por mecanismos técnicos eficientes para contribuir com a efetividade do direito material. Outros ordenamentos, como os da Itália, Espanha, Alemanha, França e Portugal, não possuem um procedimento tão simples e célere. É preciso apenas que se o aplique na forma como foi pensado e positivado.