

A CRISE DA ESTRUTURA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

JOSÉ FERNANDO EHLERS DE MOURA

Juiz Presidente do TRT da 4.^a Região

1. CONCEITO

Entende-se por crise uma situação de ruptura, descompasso ou descontinuidade das instituições com seus fins sociais, na acepção sociológica do termo, obviamente. Instituições que se revelaram eficazes no passado, atendendo às finalidades às quais se destinaram, a partir de determinada época ou momento perdem a eficácia, mostrando-se insatisfatórias ou inúteis e gerando perplexidade, insegurança ou pânico.

A Justiça do Trabalho, no Brasil, desde a sua institucionalização, e por muitos anos, funcionou satisfatoriamente, atendendo, com êxito, aos objetivos que ditaram a sua criação, que foram dirimir com presteza e celeridade os conflitos do trabalho. Dizia-se que era a Justiça que melhor funcionava no País. Atualmente, pode-se dizer o mesmo? Hoje duvida-se da sua eficácia, pois se tornou uma Justiça congestionada e morosa, em que os feitos penam por anos e anos, antes de ter solução definitiva. Esse problema se agrava quando se pondera que o seu principal destinatário é o trabalhador, o qual não pode e não deve aguardar muito tempo para receber os ganhos do seu trabalho, pois normalmente não possui outra fonte de sobrevivência.

2. AS ORIGENS CULTURAIS DA CRISE. AUTORITARISMO.

No diagnóstico da crise, parece-nos que não se devem desprezar valores da formação cultural do Brasil. Aqui, após a abolição da escravidão, a mão-de-obra livre substituiu a mão-de-obra escrava, tendo, no início, os antigos escravos constituído a parcela considerável dos trabalhadores livres. Como nota Darcy Ribeiro (Folha de

**PROCURADORIA REGIONAL
DO TRABALHO - 4.^a REGIÃO
DIV. DE DOCUMENTAÇÃO**

São Paulo, 14.03.90), "O Brasil e Cuba foram os últimos países do mundo a acabar com a escravidão, mas os vícios dela decorrentes persistem ainda. Nossas classes dominantes, sobretudo as de procedência rural, em tão grande parte formadas de descendentes de senhores de escravos, guarda uma postura essencialmente escravista diante do povo".

O sistema social da escravidão, que marcou o surgimento da nossa nacionalidade, deitou influências e qualidades negativas no tecido social da nação, gravando igualmente, com o sinete da sua ignomínia, a senhores e escravos, a dominadores e dominados. Consoante observa Gilberto Freyre, "parece às vezes influência da raça o que é influência pura e simples do escravo: do sistema social da escravidão. Da capacidade imensa desse sistema para rebaixar moralmente senhores e escravos" (FREYRE, Gilberto, *Casa-Grande e Senzala*. 25.^a Edição, Rio de Janeiro, José Olympio, 1987, p. 315). Daí o equívoco de Nina Rodrigues, no seu estudo da influência do africano no Brasil, ao pretender abstrair a condição de escravos em que os negros foram introduzidos no Brasil e apreciar suas qualidades de colonos. Daí também a falácia de atribuir ao negro o que resulta do sistema pernicioso do escravismo.

Nessa situação, presente, por outro lado, o preconceito, a conotação pejorativa atribuída pela velha classe, pela nobreza, ao trabalho e aos que se serviam do trabalho como meio de vida, é compreensível a ausência de fraternidade e de solidarismo que caracterizou o relacionamento do patronato brasileiro com o trabalhador e, em decorrência, o autoritarismo do padrão, o qual, de regra, usa o empregado e o contrato, a este modificando, em seu proveito, com desprezo do interesse e do sentimento do subordinado.

Nessa atmosfera, é comum o empresário sentir-se incontestavelmente superior ao empregado, em virtude de uma hierarquia natural ou decorrente do direito de propriedade. Este direito, sendo substancialmente um poder sobre coisas, converte-se, por uma extensão subreptícia, em poder sobre pessoas, sobre os prestadores de serviço.

3. A REVOLUÇÃO DE 1930. INTERVENÇÃO DO ESTADO. DIREITO E JUSTIÇA DO TRABALHO.

A partir do momento em que o Estado reconhece direitos mínimos à mão-de-obra e institui Justiça especial para apreciar os conflitos entre o capital e o trabalho, é fácil ver que o trabalhador, que se sente lesado pelo empregador, só tem o caminho da Justiça do Trabalho para buscar reparação do direito que entende violado. Com o distanciamento de posições, resultante da estratificação social e da mentalidade senhorial do empresário, mais nítida ainda nas relações de trabalho rural, não se abre outra via de acesso para

- 2 o trabalhador, para compor o dissenso, quer através da negociação, quer através de outro órgão ou instituição, que não seja o Estado através da Justiça do Trabalho.

Na persistência de valores autoritários nas relações de trabalho, agindo o empregador como déspota no interior da empresa, com os fatos relativamente recentes da industrialização, da modernização e do crescimento econômico do País, a par da exploração demográfica e do êxodo rural, decorrência esta da urbanização e da miséria do campo, a Justiça do Trabalho passa a ser buscada cada vez mais ávida e tormentosamente por legiões de trabalhadores, mormente pelos despedidos, que não têm mais nada a perder.

4. A PROGRESSÃO DOS NÚMEROS. A PLETORA DE PROCESSOS.

Limitando-nos à nossa região, onde dispomos de maior quantidade de dados estatísticos, observa-se um crescimento sensível da quantidade de feitos ajuizados, a ponto de terem, praticamente, dobrado nos últimos dez anos. Assim, em 1979, as Juntas existentes receberam 47.083 processos. O crescimento foi contínuo nos anos posteriores, com exceção somente do ano de 1986, em que houve decréscimo, pois, enquanto que em 1985 foram ajuizados 78.407 processos, em 1986 o número caiu para 74.809 processos, influência, talvez, do primeiro Plano Cruzado. No ano seguinte, entretanto, prosseguiu a elevação das cifras. Já em 1989 foram ajuizados 98.253 processos. Basta que se comparem esses números com os 47.083 feitos havidos em 1979 para ter idéia do crescimento, que evidencia a ampliação pelo dobro na quantidade de processos no período de uma década.

Não obstante, nessa década, em que ocorreu tal aumento de reclamationárias, apenas foram criadas novas Juntas em 1986, em número de sete e, em 1989, em número de doze, das quais apenas duas puderam ser instaladas até o fim do ano. Como se conclui, o aumento da quantidade de processos foi desproporcional, comparado com a ampliação do número de Juntas.

5. A CÔMODA POSIÇÃO DO EMPREGADOR. A CRISE.

Nessa contingência, em que o volume crescente de conflitos pressiona o judiciário trabalhista defasado, inerte e impotente para dirimir a avalanche de litígios que o desafia e distribuir justiça nas proporções exigidas, o empregador, na maioria das disputas com o empregado, adota posição de extrema comodidade. Decide que não atende a reivindicação do trabalhador, não paga a vantagem pretendida, preferindo aguardar a decisão da Justiça do Trabalho, encerrando o diálogo, muitas vezes, com a recomendação ao empregado inconformado de que vá buscar o seu direito na Justiça, pois é

sabido o preço que o trabalhador pagará por isso. Preço esse não de despesas a enfrentar para ajuizar a ação, mas do tempo que deverá aguardar para obter o pronunciamento da Justiça. Esse tempo, quando se mede em anos, esvazia e nulifica o direito. De quase nada vale ao empregado ter um direito que não pode ser exercido quando dele necessita e cuja satisfação é postergada para uma época remota. Eis aí, nítida, a crise da Justiça do Trabalho nos nossos dias.

6. AS CAUSAS DA CRISE.

A investigação das causas da crise revela, à primeira vista, que o aumento quantitativo de despedidas, resultante, em parte, da diminuição do tempo de utilização da mão-de-obra pelas empresas, a redução dos períodos de vigência do contrato, tem contribuído significativamente para o crescimento do número de ações na Justiça do Trabalho.

O exame dessa realidade — o aumento do número de dispensas — apresenta causas diversas. A primeira que se detecta é de índole institucional e consistiu na introdução do regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, através da Lei n.º 5.107/66. Como notou, com agudeza, Ribeiro de Vilhena, esse instituto gerou um cisma no Direito do Trabalho brasileiro e atuou como um divisor de águas, ao romper com a diretriz dominante do nosso direito, desde o seu surgimento nos anos trinta, que foi a preocupação doutrinária de aprimorar os mecanismos legais de proteção do emprego como a garantia maior do trabalhador. A partir da vigência do Fundo de Garantia, o culto a esse valor desaparece e a rotatividade da mão-de-obra passa a dominar nas relações de trabalho, com contratos de curta duração, admissões e despedidas frequentes.

Esse período coincide com o avanço da modernização do país e o incremento do capitalismo selvagem, realidades históricas que contribuem com causas econômicas e culturais para o crescimento quantitativo das despedidas, entre as quais sobressai a idéia generalizada entre os empresários de reputar a mão-de-obra como mero custo da produção e, como tal, suscetível de redução, com intuito de obter maior rentabilidade, quando não encaram o trabalhador como simples peça do complexo produtivo, descartável em determinadas circunstâncias.

Essa realidade e o modelo autoritário de interação dos atores representativos do capital e do trabalho respondem pelo crescimento do número de conflitos entre os respectivos atores e pelo afluxo direto dos conflitos à Justiça do Trabalho, sem instâncias intermediárias ou outras formas negociadas de solução. Tudo isso, aliado à inadaptação do processo judiciário, levou ao congestionamento das pautas das Juntas e ao retardamento aberrante, por vezes, da decisão dos processos. Como sair disso? Como sair da crise?

7. COMO SUPERAR A CRISE. OS CAMINHOS DO FUTURO.

Mudança de mentalidade. Mudança da lei material e processual. Reforma da empresa, sem menosprezo também ao aumento do número de Juntas, juizes e órgãos julgadores e respectiva infraestrutura.

Não me deterei na reforma da lei processual, pois foi objeto de encontro da AMATRA, que aprovou sugestões para o futuro Código de Processo do Trabalho.

No que respeita à mudança da lei material, limito-me nesta oportunidade a salientar apenas um aspecto, tendo em vista a premência do tempo.

Como se viu, é indesmentível a sobrecarga do Judiciário Trabalhista. As infrações aos direitos dos trabalhadores são, em muitos casos, massivas e constituem objeto idêntico de reclamações repetidas por centenas ou milhares de trabalhadores. Diante dessa realidade, o primeiro Congresso de Desburocratização da Justiça, realizado em Porto Alegre, em 1982, entre outras sugestões, concluiu que o Direito do Trabalho mereceria ser mais protegido no âmbito do Poder Executivo, o qual deveria oferecer poderes e melhores meios à fiscalização e às Delegacias Regionais do Trabalho para coibir as infrações. Dispondo-se de número suficiente de fiscais, devidamente treinados para agir com presteza e eficiência, apurando e sancionando infrações, parece-nos indubitável que se desestimulariam as violações da lei e das decisões normativas, afastando a necessidade de virem os lesados bater às portas da Justiça do Trabalho. Por essa forma poderia o Executivo contribuir em muito para aliviar a sobrecarga do nosso Judiciário.

A mudança de mentalidade exigida reflete-se não somente nas relações dos protagonistas representativos do Capital e do Trabalho, como também na própria reforma da estrutura da empresa. Impõe-se, nos tempos atuais, que o empresário não veja o trabalhador como insumo, mas como parceiro nos objetivos da empresa. Esse enfoque afasta a relação autoritária e a transforma em relação de colaboração, substituindo o clima de mandonismo patronal na empresa pelo de respeito mútuo entre parceiros da produção, com direitos e obrigações recíprocas e equivalentes. Decorre daí a necessidade de reconhecer ao trabalhador maior participação nos destinos e na prosperidade da empresa, o que implica participação dos empregados na gestão e nos lucros da empresa. Atuar o empresário como um soberano, por possuir a propriedade e o controle da empresa, visando exclusivamente os seus interesses, é concepção e prática do passado, no velho mundo. Nos dias de hoje, a empresa deve atender a múltiplos interesses, não só dos proprietários, como também dos administradores, dos empregados e da comunidade para a qual produz. Como nota Bueno Magano, vários

elementos componentes da estrutura da empresa estão se metamorfoseando em decorrência do crescente poderio dos trabalhadores: "Assim, com a implantação, nas empresas, dos delegados de pessoal, das comissões internas, dos delegados sindicais e dos representantes junto aos órgãos de administração, já não se pode mais dizer que o empresário é o único responsável pelo governo da empresa, dividindo-se, ao contrário, a sua responsabilidade com os diversos órgãos de representação laboral acima indicados. Por outro lado, a crescente participação dos trabalhadores na administração da empresa, pulverizando o poder hierárquico daquele, adelgaça o vínculo de subordinação destes. Mais e mais deixam os últimos de figurar como subordinados do empresário para atuarem como participantes de uma comunidade. Isto se dá na elaboração do regimento interno; na deliberação sobre a admissão ou dispensa de trabalhadores; na gestão de obras sociais; no acesso a informações; na ocupação de espaços físicos; na própria elaboração de diretrizes a serem adotadas" (MAGANO, Octávio Bueno, *Manual de Direito do Trabalho — Direito Individual do Trabalho*, LTr Editora e Editora da Universidade de São Paulo, 1981, pág. 60).

Pioneira, talvez, na utilização desses princípios no Brasil é a organização empresarial presidida pelo empresário paulista Ricardo Semler. Como sustenta em sua obra "Virando a Própria Mesa", a empresa deve fazer o máximo possível para que os empresários achem algo que realmente gostam de fazer. Através de um programa denominado "Perdidos no Espaço", adotado em suas empresas, pessoas recém-formadas são admitidas, dispondo do período de um ano para circular e trabalhar no departamento que interessar a cada um. A todo o trabalhador nessas circunstâncias é designado um padrinho, que cuida dos aspectos logísticos do seu período de estudo da empresa e tenta aconselhar ao afilhado. Dessa maneira propicia-se ao empregado o encontro da atividade ideal e a realização profissional, o que é relevante na harmonia das relações de trabalho.

Outro princípio cultivado na mesma organização é o da segurança no emprego. A dispensa de qualquer empregado com mais de três anos de casa ou 50 anos de idade deve ser autorizada conjuntamente pelo gerente, gerente-geral, dois vice-presidentes e pelo presidente. Na ausência de aprovação por uma dessas hierarquias, a despedida não se consuma, o que exige que as falhas sejam relevantes ou que o trabalhador se revele inteiramente incompatível com as necessidades da empresa, para que a dispensa se opere.

Faculta-se também o rodízio de função, a pedido do empregado, o que pode reacender o interesse e o gosto pelo trabalho, circunstância que afasta conflitos.

Outra prática inovadora assegura a satisfação do trabalhador com a remuneração percebida, cujo oposto constitui fonte consi-

derável de discórdias, demissões e reclamações. Nesse sentido, faculta-se a altos empregados, como diretores, gerentes, supervisores e secretárias, a escolha do valor do salário através da seguinte pergunta: "Quanto você precisa ganhar para viver confortavelmente e sair de casa toda manhã com a sensação de que recebe um salário justo para o que faz?" Em muitos casos a empresa tem atribuído salários maiores do que os pretendidos. Notou-se que, com poucas exceções, a maioria optou por salários compatíveis com as expectativas da direção da empresa.

Com essa filosofia e essas práticas, ao contrário do que se pudesse pensar, a organização Semco S/A obteve "um dos maiores índices de crescimento do Brasil nos últimos anos, não raro dobrando de tamanho a cada ano" (SEMLER, Ricardo Frank, *Virando a Própria Mesa*. São Paulo, Editora Best Seller, 1988, pág. 272).

Como se pode concluir, enquanto se eliminam resíduos autoritários nas relações de trabalho e se enseja maior participação dos trabalhadores na vida e nos destinos da empresa, avança-se no sentido de maior igualdade. No caminho e nos princípios dessa mudança de mentalidade se pode orientar a mudança do direito na busca da reforma da empresa. Assim se estarão afastando as causas maiores dos conflitos do trabalho e, por decorrência, as causas do congestionamento e da crise da estrutura da Justiça do Trabalho.

NOTA: Exposição realizada em painel no I Encontro Nacional de Magistrados do Trabalho, promovido pela AMATRA IV, de 31 de maio a 04 de junho de 1990, em Gramado, RS.

