

A JUSTIÇA DO TRABALHO NO "BRASIL MODERNO".

"A violência urbana é consequência direta, cada vez maior, do desgaste do valor do trabalho."

(Evaristo de Moraes Filho)

1. Introdução.

Sei que parecerei retrógrado. Estarei, ao ver de muitos, indo na contra-mão da história, pois as idéias que procurarei defender chocam-se com aquilo que se vem defendendo, para a Justiça do Trabalho, com apoio na teoria da "modernização" das relações de trabalho. Ao contrário, estarei defendendo idéias antigas, especialmente a permanência da Justiça do Trabalho, como órgão estatal conciliador e julgador dos conflitos trabalhistas, com manutenção de seu poder normativo⁽¹⁾, combatendo a criação das comissões mistas de conciliação no âmbito das fábricas, no momento atual, e advertindo para o risco que gira em torno da teoria da flexibilização do direito. Aliás, tendo à vista a origem fascista do modelo trabalhista, certamente esta posição será facilmente criticada pelo fundamento de que contraria o atual estado democrático de direito.

Entretanto - cabe dizer - os conceitos político-ideológicos, embora ainda mantenham grande força retórica, têm perdido, ao longo dos tempos, seus contornos e a consequência disso é que não se sabe mais quem é o "mocinho" e quem é o "bandido".

⁽¹⁾ Entendido este como visto por Pedro Vidal Neto (O Poder Normativo da Justiça do Trabalho, tese de doutoramento, apresentada na Faculdade de Direito da USP, em 1982, pág. 159): "A atividade criadora dos tribunais do trabalho só pode operar por conclusão de princípios e de disposições legais, desimplicando normas já contidas no ordenamento jurídico."

Assim, procurarei fazer uma abordagem do tema, o menos carregada de ideologias possível, com o objetivo único de apresentar uma alternativa para a abordagem do tema posto em discussão.

2. Evolução da Justiça do Trabalho.

Para entender o atual papel da Justiça do Trabalho vale a pena situá-la no tempo e espaço, tendo à vista a evolução dos conflitos trabalhistas.

Segundo o que se depreende do relato de José Eduardo Faria⁽²⁾ a evolução dos conflitos trabalhistas pode ser dividida em três períodos distintos, com repercussões na postura da própria Justiça do Trabalho.

O primeiro, desde sua criação, em 1939, com a edição do Decreto-lei n. 1.237 - ainda sob o âmbito administrativo. Neste período, obedecendo-se aos anseios do Estado getulista, a Justiça do Trabalho foi organizada para conter e eliminar os conflitos trabalhistas e, como relata este autor, até conseguiu de forma "razoavelmente eficaz" o seu intento, com adoção de uma estratégia política de conceder às lideranças trabalhistas certos privilégios, em troca de um controle sobre a atuação sindical. O sindicato era totalmente dependente do Estado "nele nascendo, com ele crescendo, ao lado dele se desenvolvendo e nele se extinguindo" (Exposição de Motivos do Decreto n. 1.402/39). Havia, por assim dizer, uma forma de associação do Estado com o proletariado, embora sem que tivesse este uma consciência de classe.

O segundo período se inicia em 1964, com o advento do governo militar. Neste período o Estado resolve acabar parcialmente com os privilégios dos sindicalistas (extinção das caixas e institutos de pensões e aposentadorias, ligados ao sistema previdenciário e, até então, sob o comando de lideranças sindicais e extinção das comissões mistas de gerenciamento do imposto sindical), além de trazer para si, de forma absoluta a solução das questões

⁽²⁾ Os Novos Desafios da Justiça do Trabalho, São Paulo, LTr, 1995.

trabalhistas de caráter nacional, principalmente a estipulação de salários, que foi retirada da Justiça do Trabalho e levada a um "Conselho Nacional de Política Salarial" e estipulando em lei os parâmetros para os julgamentos das greves (Lei n. 4.330, de 10. de junho de 1964). Com estas atitudes, no entanto, conforme relata Faria (ob. cit., pág. 33) "o regime burocrático-militar pós-64 terminou destruindo seus canais de comunicação com quase todo o movimento sindical brasileiro" e este movimento por sua vez, não tendo respaldo na Justiça do Trabalho, para conseguir desta a satisfação de seus interesses retraídos, visto que não havia mais espaço para soluções conciliadas perante à Justiça uma vez que, adotados os parâmetros legais fixados, "as únicas soluções possíveis limitavam-se aos reiterados julgamentos de ilegalidade das greves" (Faria, pág. 33), acabou por adquirir consciência de classe, inclusive política. O conflito deixou de ser controlado pelo Estado e o movimento sindical expandiu-se, com "ampla capacidade de mobilização, organização, força e voz" (Faria, pág. 34/35). Conseqüência óbvia dessa conscientização foi o crescimento da litigiosidade, com repercussões nítidas na administração da Justiça do Trabalho. O aumento do número de processos pôs em xeque a Justiça do Trabalho, que criada para ser uma instituição judicial de segunda classe, não estava aparelhada para lidar com tantas lides, lides estas, aliás, que deixaram de ser simplesmente, sob o aspecto do direito coletivo, a luta por melhores salários. Como diz Faria (ob. cit., pág. 35) "este sindicalismo novo, muito mais autêntico e representativo do que o anterior, veio a fazer com que os direitos trabalhistas e os direitos sociais fossem cada vez mais demandados, que o acesso à Justiça do Trabalho fosse ampliado e que essa instituição passasse a sofrer, de modo cada vez mais intenso, o desafio de ter de lidar com processos judiciais de grande complexidade para a qual ela, até então, não havia sido suficientemente bem treinada, preparada e organizada".

O terceiro período se inicia em 1980 com a estagnação do crescimento econômico, que se apresentava desde 1940, e vai até os nossos dias. Ocorre a falência econômica do Estado, em razão, talvez, dos mega investimentos a que se prestaram os governos anteriores. A consequência maior dessa crise é a de que o Estado perde a sua hegemonia, tendo que reparti-la com particulares, e estes, por sua vez, para sobreviverem, diante de tal quadro de recessão, procuram enxugar suas despesas e o resultado inevitável disso é a queda dos salários e o aumento do desemprego. Além disso, há uma corrida aos investimentos no mercado financeiro, em detrimento da produção, o que acaba por, como um círculo vicioso, aumentar os efeitos "da inflação sobre a arrecadação fiscal e amplia ainda mais a dívida pública, com um impacto altamente negativo sobre o mercado de trabalho" (Faria, pág. 40). Evidentemente, isso provoca, novamente, uma reação sindical, que passa a adotar uma nova postura ainda mais política em relação aos fatos econômicos que interferem na vida dos trabalhadores e, sob o aspecto individual, ocasiona outro aumento da conflitualidade trabalhista. Esse novo conflito apresenta-se diferente, pois o desemprego faz surgir um significativo número de atividades alternativas para se escapar da crise. Os interesses dos trabalhadores não são tão mais homogêneos como antes. Há, por isso, uma heterogenização dos conflitos trabalhistas. Além disso, as formas de vinculação entre empresas (terceirização, franquias etc.) são cada vez mais intensas e criativas, gerando a fragmentação da massa trabalhadora, com tendências à perda da consciência coletiva. O reflexo dessa realidade é a dissonância entre os interesses dos sindicatos e dos trabalhadores, provocando, também, o aumento do número de dissídios individuais perante os órgãos de primeira instância trabalhista. Isso explica o crescimento acentuado da especialização da advocacia em matéria trabalhista, para atender a enorme demanda individual. Conseqüentemente, eleva-se, ainda mais, o

descompasso entre a estrutura da Justiça do Trabalho e a demanda que lhe é dirigida. Por outro lado, esse quadro provoca nos magistrados trabalhistas uma espécie de conscientização de que alguma resposta eficaz precisaria ser dada a essa demanda. Por isso, o papel da Justiça do Trabalho, nesse contexto, não se apresenta mais como o de mera equilibradora do conflito capital-trabalho, mas também, com interpretações sociológicas do direito, passa a atuar como uma autêntica justiça social.

Assim, a Justiça do Trabalho, hoje em dia, não é mais um simples ente administrativo, voltado à realização da vontade do governo do estado novo. Não basta, por isso, apontar a origem fascista da Justiça do Trabalho, para questionar sua legitimidade⁽³⁾.

É claro que essa observação não tem a pretensão de dizer que a Justiça do Trabalho seja o produto pronto, acabado e perfeito, para solução dos conflitos sociais decorrentes da eterna luta capital x trabalho. Entretanto, labutam em equívoco, "data venia", aqueles que

⁽³⁾ estágio de evolução apresentado pela Justiça do Trabalho é muito bem demonstrado nesta passagem de Faria:

"No caso específico dos juizes trabalhistas, embora sua formação técnico-profissional em princípio seja a mesma de seus colegas, no âmbito judicial, eles, por causa da própria natureza classista do antagonismo entre o capital e o trabalho, da flexibilidade do processo judicial no âmbito do Direito do Trabalho e do 'poder normativo' de que dispõem, acabam sendo levados quase compulsoriamente a desprezar o utilitarismo, o individualismo e o formalismo em favor de uma visão-de-mundo eminentemente pragmática.

Esse é o motivo pelo qual o Judiciário (globalmente considerado) vai se revelando inepto, disfuncional e ineficaz diante da explosão de litigiosidade gerada pelas sucessivas transformações sócio-econômicas do País, enquanto a Justiça do Trabalho, como decorrência da expansão dos movimentos sindicais, politizando crescentemente seus pleitos judiciais e adotando formas inéditas de confrontação, progressivamente se converte num mecanismo institucional de multiplicação de direitos." (págs. 38/39).

entendem que é chegada a hora de diminuir o campo de atuação da Justiça do Trabalho nesta relação e que o Direito do Trabalho precisa se adaptar à nova realidade, sendo que, para tanto, defendem a criação de procedimentos de obstrução do acesso à Justiça, notadamente comissões paritárias de fábricas e En. 330, do Eg. TST, além da flexibilização de direitos trabalhistas, com intuito, também, de diminuir a carga conflitiva das relações de trabalho e, conseqüentemente, desafogar a Justiça do Trabalho do excessivo número de processos que lhe são direcionados pela sociedade.

3. Comissões Paritárias de Conciliação e Julgamento no Âmbito da Fábrica.

O acesso à Justiça constitui uma das maiores conquistas daqueles que, não sendo proprietários, nunca tiveram essa oportunidade, pela simples razão de que o direito comum não lhes agasalhava, senão sob o ângulo da ilicitude.

A realidade brasileira, quanto ao acesso à Justiça trabalhista, demonstra um quadro diferente daquele apresentado por Boaventura de Souza Santos⁽⁴⁾, no qual se aponta para o crescimento do desestímulo da população mais carente em procurar a justiça. Na verdade, o número de processos nesta justiça especializada, no Brasil, tem aumentado, e muito, a cada ano, conforme demonstra Orlando Teixeira da Costa, em artigo publicado na LTr n. 58-01/14. Isso, em parte, é reflexo do aumento da conflitualidade, conforme demonstrado no item 2, mas, por outro lado, demonstra, também, que a classe trabalhadora, individualmente considerada, tem confiado nos serviços prestados por esta Justiça especializada, apesar dos seus

⁽⁴⁾ Introdução à Sociologia da Administração da Justiça, in Direito e Justiça, organizador José Eduardo de Oliveira Faria, Editora Ática, São Paulo, 1989, pág. 57.

inegáveis defeitos, já que o desestímulo citado por Boaventura Santos, como ele próprio diz, diminui o número de processos perante à Justiça, mas não a conflitualidade.

Essa grande demanda tem ocasionado o afogamento da Justiça do Trabalho em processos que perduram por anos. Para solucionar esse problema tem se defendido - e a idéia não é recente - a criação de comissões mistas, compostas de empregados e empregadores, no âmbito da fábrica, para composição dos conflitos trabalhistas.

Orlando Teixeira da Costa⁽⁵⁾ sustenta que a Justiça do Trabalho "ou se preocupa com a perquirição e implementação de técnicas para, não apenas manter, como até mesmo aprimorar os seus níveis de eficácia, que em algumas localidades vem se mostrando insatisfatória, ou resultará, dentro de pouco tempo, em uma instituição inviável, ou, se multiplicados e aumentados os seus órgãos, de tal maneira onerosa para o Estado, que acabará por ser, de qualquer maneira, inexecuível. E isso não é desejável nem aceitável, tendo em vista a destinação popular da jurisdição que presta."

Uma fórmula para se resolver o problema, segundo o mesmo Orlando Teixeira da Costa (pág. 13), seria "estabelecer, como condição da ação trabalhista individual, para empregados oriundos de empresas com certo grau de concentração de mão-de-obra, a tentativa de conciliação prévia perante Comissões Paritárias instituídas com essa finalidade, nos estabelecimentos ou locais de trabalho, situados no mesmo Município, que totalizassem certo número de empregados".

⁽⁵⁾ "A Justiça do Trabalho e o Desafio do Nosso Tempo", LTr 58-01/15.

Danton de Almeida Segurado, em artigo publicado na LTr n. 58-01/17, enumera diversos autores⁽⁶⁾ que defendem a criação dos "Conselhos de Empresa", além de outras providências, tais como a arbitragem e a eficácia de coisa julgada aos acordos firmados entre empregados e empregadores perante sindicatos e Ministério do Trabalho, aptas a desafogar a Justiça do Trabalho do grande número de ações que lhe são dirigidas, o que ocasiona uma grande demora na solução dos processos que correm na Justiça do Trabalho.

Antônio Álvares da Silva⁽⁷⁾ com base em sua experiência do Direito alemão, chegou mesmo a apresentar anteprojeto de lei, sobre a criação dos Conselhos de Empresa, pelo qual seria obrigatória nas empresas com mais de 10 empregados, prevendo não só a conciliação prévia perante tal órgão, mas também a possibilidade de decisão a respeito do conflito, caso assim estivessem de acordo os litigantes, com efeito de coisa julgada, podendo até ser definitiva ou podendo importar acesso à Justiça do Trabalho, para aqueles que não concordassem com a decisão do Conselho, isto se não tivesse sido convencionado que tal decisão era definitiva. Além disso, a decisão definitiva do Conselho deveria, se não cumprida, ser executada perante a Justiça do Trabalho, seguindo-se a matéria pertinente à competência de acordo com as regras de legislação processual.

Justificando a pertinência da criação de métodos de solução extrajudicial dos conflitos, Danton de Almeida Segurado (ob. cit., pág. 17), argumenta que: "De se lembrar, ainda, que o objetivo maior do Judiciário Trabalhista é a conciliação (art. 764 da CLT). Se esta for obtida, previamente, sem a necessidade das partes somente

⁽⁶⁾ São lembrados por Danton: Armando Cassimiro Costa, Arnaldo Sússekind, Luiz José de Mesquita, Antônio Álvares da Silva, Otávio Bueno Magano e João de Lima Teixeira Filho.

⁽⁷⁾Suplemento Trabalhista n. 061/93, pág. 433.

obtê-la perante um Juiz, grande passo já estará sendo dado para desafogar o judiciário trabalhista."

Arion Sayão Romita⁽⁸⁾ corrobora a assertiva de Danton, acrescentando que a conciliação não é papel para o Poder Judiciário, quer na esfera individual, quer na esfera trabalhista: "Para *conciliar*, não é necessário manter um órgão do Poder Judiciário!" (pág. 170) Argumenta que: "A tarefa de conciliar os dissídios individuais pode - e deve - ser confiada a órgãos extrajudiciais, por exemplo, comissões paritárias que funcionariam na empresa, no sindicato de trabalhadores, no sindicato patronal ou em algum outro órgão que a negociação coletiva, fruto do entendimento direto entre os interessados, indicasse. A Justiça do Trabalho deve reservar seus esforços para a tarefa de *julgar*." (pág. 170)

Sustenta, ainda, Arion Romita que "todos os que militam no Foro Trabalhista sabem, por experiência, que a celebração de 'acordo' nos dissídios individuais faz-se, sempre, em detrimento da integral satisfação dos direitos do autor. O reclamante 'faz acordo' premido pela necessidade, pressionado pelo temor da inflação (que a correção monetária apenas atenua), impelido pelo desejo de rápida solução da controvérsia (sabe que o cumprimento efetivo da condenação demandará seis ou sete anos)..." (pág. 170) Seu entendimento, no entanto, é embasado na concepção de que o aparato jurisdicional trabalhista - além da própria lei trabalhista - foi criado com base na teoria fascista, que via no Estado o fim de todas as coisas, vendo-se o conflito como um fator de obstáculo ao engrandecimento da nação, para minimizar o conflito e, se possível, eliminá-lo, mediante uma ação conciliatória, em se tratando de choque de interesses individuais e julgá-los, quando se referissem a conflitos de

⁽⁸⁾ Suplemento Trabalhista, LTr, n. 032/94.

ordem coletiva e que essa estratégia não se coaduna com um estado democrático de direito⁽⁹⁾.

Como já visto, no entanto, a origem corporativista da Justiça do Trabalho não se confunde com os seus atuais desígnios. Além disso, a atividade conciliatória da Justiça do Trabalho não lhe é cara, nem se constitui atividade "subalterna" para os juízes de primeiro grau. Nem sempre o resultado preconizado pela lei é o que melhor atende ao conflito concreto posto em discussão. A conciliação, ao contrário do que possa parecer, é atividade composta de juízo de valores jurídicos, sociais, políticos e econômicos. Os juízes ao exercerem tal atividade não o fazem em detrimento de seu conhecimento jurídico, mas, principalmente, valendo-se dele. Quem milita na Justiça do Trabalho sabe que, não raro, ultrapassadas as tentativas conciliatórias intermediadas pelos juízes classistas, o juiz presidente acaba, com argumentos técnicos, emitindo juízos de valor sobre o caso discutido, levando as partes à uma solução amigável do conflito. Em outras situações, também não raras, até mesmo impede que acordos sejam formulados quando percebe o grande descompasso entre o valor acordado e o direito debatido e quando se tenta chegar ao acordo em detrimento de dispositivos de ordem pública. Ademais, os fatores que levam o reclamante a compor um litígio, são fatores sociológicos que não deixarão de existir no âmbito da empresa ou da justiça extrajudicial - pelo contrário, nestas é que eles se acentuarão.

Há, ainda, um sem-número de acordos realizados em demandas nas quais há sérias controvérsias

⁽⁹⁾ "Em suma: em regime autoritário e corporativo, conciliação para os dissídios individuais e julgamento para os dissídios coletivos; em regime democrático, julgamento para os dissídios individuais e conciliação (ou arbitragem voluntária) para os dissídios coletivos de interesses." (Ob. cit., pág. 171)

quanto aos fatos e aos direitos discutidos nos autos. Em muitos desses casos chega-se à conclusão de que a conciliação é a melhor solução. Cite-se, apenas como exemplo, reclamações cujo objetos envolvem: horas extras de empregados que exercem cargos de confiança, sabendo-se que a definição de cargo de confiança é matéria controvertida em nível mundial (vide Osiris Rocha, 44/447); horas extras de empregados que exercem atividade externa, cuja jornada pode ser auferida, mas não de uma forma absoluta; horas "in itinere" em que há norma coletiva prefixando a quantidade de horas devidas (há julgados que privilegiam esse acordo e outros que não); horas extras para empregados que recebem por produção (há soluções nos dois sentidos na doutrina); justas causas, cuja configuração é sempre de difícil previsão antes da instrução do feito e, em algumas ocasiões, mesmo depois da instrução mostra-se difícil adaptar o fato provado ao direito posto; pedido de declaração de relação de emprego, quando os elementos caracterizadores da relação de emprego (arts. 2o. e 3o.) não são nítidos (estagiários, domésticos, "caseiros", profissionais liberais, representantes comerciais, arrendamento rural etc...); além de várias outras situações.

Como se vê o acordo formulado na Justiça do Trabalho não é feito sempre em detrimento do empregado e não constitui atividade secundária que se faz sem a necessidade de conhecimento técnico jurídico.

Ademais, sob o aspecto dos dissídios coletivos a Justiça do Trabalho não exerce, unicamente, a função de julgadora, mas antes disso, a de conciliadora, sendo certo, ainda, que, hoje em dia, as reivindicações não se limitam ao objetivo de lutar por mais 1 ou 2% no aumento da produtividade.

Não bastasse isso é o próprio Arion Romita que, citando Michel Debrun, adverte que conciliação

entre desiguais é forma de permitir que os dominadores explorem os dominados e, obviamente, fora da Justiça oficial e imparcial, num país com as nossas características culturais, o desvirtuamento da conciliação corre o risco de se verificar com maior frequência.

Há, por isso, um desvio de perspectiva na análise do problema feita pelos autores acima citados. O problema é o grande número de conflitos trabalhistas emergentes, atualmente, na sociedade. Conflitos estes, aliás, nem sempre bem situados dentro da órbita do direito positivado. Não se resolve esse problema com a adoção de técnicas que obstruam o acesso à Justiça. A intensa conflitualidade simplesmente com essas medidas não deixará de existir. O que se conseguirá criar, "data venia", será apenas uma instância a mais a ser percorrida pelos empregados em busca de seus direitos, aumentando ainda mais a injustiça de que são vítimas. Sem se falar no aspecto jurídico da inconstitucionalidade dessa medida.

Realizar a conciliação dentro ou fora da Justiça do Trabalho não diminui quer a conflitualidade, quer o número de processos que correm perante a Justiça do Trabalho, uma vez que os processos nos quais a conciliação é possível e concretizada mediante intervenção do órgão judiciário não afogam a Justiça, pelo simples fato de que são rapidamente eliminados. Obviamente, o que trava o funcionamento do Judiciário trabalhista são os processos em que a conciliação não é alcançada, mesmo diante dos esforços de juízes classistas, representantes das partes, e do juiz togado. Ora, esses processos não deixarão de ser levados à Justiça, somente sofrerão os efeitos de uma instância a mais (prévia e obrigatória).

A diminuição da conflitualidade seria a única forma de se diminuir os processos que emperram a Justiça do Trabalho, mais isso já é assunto para a

sociologia. A propósito, empresas que satisfazem os direitos trabalhistas quase nunca figuram em processos como reclamadas⁽¹⁰⁾ a não ser em raros casos de interpretação de regras jurídicas cuja aplicação é controvertida, tal como se deu com os reajustes salariais do IPC, de junho/87, da URP, de fevereiro/89 e do IPC, de março/90, mas isso acaba ocorrendo mais por culpa do governo federal do que das empresas propriamente ditas.

Acrescente-se que a Justiça do Trabalho, principalmente no seu terceiro período de existência, atuando em busca de uma justiça social, tem exercido decisiva influência na postura atual de empregadores que se esmeram no cumprimento das leis trabalhistas, contribuindo, dessa forma, para a diminuição da conflitualidade. Vale citar os Bancos, campões número "1" do trabalho extraordinário, que vêm, de algum tempo para cá, adotando os cartões de ponto, anotados mecanicamente, como forma de controle da efetiva jornada trabalhada por seus empregados⁽¹¹⁾. O que se verifica da análise da realidade brasileira é que muitos direitos trabalhistas ainda são lesados, havendo, por isso, ainda, grande papel reservado à Justiça do Trabalho.

Além disso, há de se destacar que muitos processos se alastram por longo tempo, em virtude da mentalidade generalizada de utilização dos dispositivos

⁽¹⁰⁾Vide exemplo da Empresa Lupo S/A, com sede em Araraquara, desde 1921, que possui, atualmente, 1350 empregados, sendo 70% mulheres e até 1986 foi reclamada em 7 ações trabalhistas e perante à 2a. JcJ de Araraquara, a contar de 1992, foi reclamada em 32 ações, 30 delas, envolvendo Planos Econômicos.

Esse dado, aliás, derruba, por completo, outra argumentação falaciosa, comumente utilizada, de que há uma fábrica de reclamações trabalhistas patrocinadas por advogados inescrupulosos.

⁽¹¹⁾Embora se reconheça que, em muitos casos, os cartões ainda não reflitam a completa jornada trabalhada.

processuais, para retardamento da lide, mesmo depois de ultrapassadas todas as instâncias de julgamento, já na fase de execução. A alteração dessa mentalidade ou a modificação dos procedimentos processuais é o que auxiliaria na solução do problema e não a mera criação de obstáculos ao acesso ao Judiciário.

Quanto à possibilidade, expressa no anteprojeto de Antônio Álvares da Silva, de que os conflitos sejam "julgados" no âmbito da empresa, até de forma definitiva, vale reprimir a advertência de Boaventura de Souza Santos (ob. cit., págs. 58/59): "Nos casos em que os litígios ocorrem entre cidadãos ou grupos de poder socioeconômico parificável (litígios entre vizinhos, entre operários, entre camponeses, entre estudantes etc.) a informalização da justiça pode ser um genuíno fator de democratização. Ao contrário, nos litígios entre cidadãos ou grupos com posições de poder estruturalmente desiguais (litígios entre patrões e operários, entre consumidores e produtores, entre inquilinos e senhorios) é bem possível que a informalização acarrete consigo a deterioração da posição jurídica da parte mais fraca, decorrente da perda das garantias processuais, e contribua assim para a consolidação das desigualdades sociais; a menos que os amplos poderes do juiz profissional ou leigo possam ser utilizados para compensar a perda das garantias, o que será sempre difícil uma vez que estes tribunais informais tendem a estar desprovidos de meios sancionatórios eficazes. A título de exemplo, refiro que após a criação do tribunal de habitação em Nova Iorque destinado a resolver de modo expedito, informal e desprofissionalizado, os conflitos entre inquilinos e senhorios, o número de despejos aumentou."

Cabe ressaltar, ainda, que os juizados informais, como tem ocorrido com o juizado informal de pequenas causas, segundo notícia a Folha de S. Paulo, Ed. de

8/01/95, pág. 4-2, não são fatores de inibição dos conflitos sociais ou de redução do número de processos que são levados à Justiça. Na verdade ele alcança um outro tipo de conflitualidade que, normalmente, não era levada à Justiça. Como dito na reportagem de Eunice Nunes ("Juizados de Pequenas Causas Ampliam a Ação da Justiça") esses juizados "se consolidaram como um canal de acesso à Justiça para aqueles que jamais recorreriam a ela. Atenderam a chamada 'litigiosidade contida' ou demanda reprimida por Justiça".

Assim, há de se ficar atento para o fato de que a criação de Comissões de Fábrica, para solucionar conflitos trabalhistas, pode aumentar as injustiças do conflito entre empregados e empregadores, visto que estes não estariam sujeitos, de forma absoluta, aos comandos de um Poder Judiciário, imparcial e coercitivo.

Não que mecanismos alternativos de solução extrajudicial não possam existir. O que se considera é que isso não pode ser imposto à sociedade de cima para baixo, como condição para o ingresso em juízo. Deve advir, naturalmente, a partir do momento a partir do momento em que a sociedade se sinta apta para tal, ou seja, deve ser uma alteração determinada de baixo para cima.

De qualquer modo, o momento histórico sócio-cultural brasileiro não compartilha a adoção de um procedimento dessa natureza mesmo que de ordem facultativa. Temos uma realidade - que não é a realidade da Alemanha, da França, dos EUA etc. - e diante da realidade em que vivemos é que devemos buscar as soluções. Obviamente que importar idéias bem sucedidas em outros países é um passo inteligente para isso, desde que se façam as devidas adaptações ao meio em que se pretendem implementá-las. Os níveis cultural, econômico e de distribuição de renda no Brasil não se assemelham, nem de longe, aos que existem nos países citados e esse não é um fator desprezível. Além disso, há usos e

costumes de nosso povo que não podem, simplesmente, ser negados da noite para o dia. Conforme acentua Pedro Vidal Neto⁽¹²⁾. "o direito de cada povo está ligado às suas condições políticas, sociais, econômicas e culturais...".

O acesso de trabalhadores à Justiça do Trabalho e a resposta desta - que, apesar de todos os percalços, tem se demonstrado eficaz - representam, talvez, uma das poucas coisas que o Estado brasileiro tem reservado de bom às classes menos favorecidas economicamente e negar-lhes isso, impondo-lhes uma solução no âmbito da empresa, onde sabe se lá o que a realidade brasileira fará surgir, sob o argumento de que isso é essencial para o melhoramento das atividades da Justiça do Trabalho, é tornar tal classe ainda mais distante da tão apregoada segurança do Estado e, ao contrário, do que se apregoa, incentivar o autoritarismo da Justiça.

A criação de mecanismos de solução extrajudicial dos conflitos não será, "data venia", uma fórmula para melhor se defender os interesses dos trabalhadores, mas apenas um expediente para desonerar o Estado da prestação desse serviço⁽¹³⁾.

Entretanto, mister que se reavalie a posição do Estado nesse contexto, pois se o Estado existe não é somente para atender aos anseios de uma classe dominante, comprometida com o capital. Possui, igualmente, responsabilidade para com aqueles que são a força motriz de sua engrenagem, ou seja, os trabalhadores. Algum custo o Estado deve mesmo ter com essas pessoas, e isso não é nenhum

⁽¹²⁾ O Poder Normativo da Justiça do Trabalho, tese de doutoramento, apresentada na Faculdade de Direito da USP, em 1982, pág. 159.

⁽¹³⁾ Como diz Romita: "Manter um aparelho caro - como é o da Justiça do Trabalho - para conciliar dissídios individuais e julgar dissídios coletivos representa evidente desperdício de esforço humano e gasto desnecessário de verbas públicas".

absurdo - a não ser para os economistas. Além do mais, o Estado brasileiro tem grande parcela de culpa quer pelo excesso da conflitualidade trabalhista, conforme narrado por Orlando Teixeira da Costa⁽¹⁴⁾, quer pelo nível hediondo da distribuição de rendas e não pode, simplesmente, eximir-se da sua responsabilidade perante o problema, deixando os trabalhadores a mercê de sindicatos e empresários.

Não se pode deixar de reconhecer, também, que a questão da conflitualidade trabalhista não causa problemas apenas à Justiça do Trabalho, mas à toda sociedade. A solução do problema, portanto, não pode ser pensada tendo à vista apenas os interesses estruturais do Poder Judiciário⁽¹⁵⁾, visto que este possui uma obrigação

⁽¹⁴⁾ "Importante assinalar, ainda, que não se deveu tais números" - referindo-se ao grande número de reclamações trabalhistas de 1981 a 1992 -, "no Brasil, apenas às causas apontadas por Lyon-Caen e Barbagelata. Deveu-se, também, aos sucessivos planos econômicos governamentais fracassados, feitos, geralmente, sem nenhum assessoramento jurídico e tendo, como pressuposto, a natureza da Economia como ciência exata e não como ciência social, onde as relações de causa e efeito não se manifestam necessariamente de maneira simples e direta. Deveu-se, igualmente, aos reflexos da crise mundial, que aqui foi agravada pela situação de dependência da nossa economia em relação às economias mais fortes do mundo, gerando um desemprego que veio somar a sua dramaticidade à tragédia da acumulação da miséria de grande parte da população brasileira, gerada por mais de vinte anos de tecnocracia inútil." ("A Justiça do Trabalho e o Desafio do Nosso Tempo", LTr 58-01/15)

⁽¹⁵⁾ A solução do problema perante a Justiça do Trabalho inicia com a simplificação do procedimento e a atitude de juízes e doutrinadores ligados ao ramo do direito processual pode auxiliar e muito a se alcançar esse objetivo, buscando interpretações racionais das regras legais, com vistas a tornar o processo mais célere e acessível, abrindo-se mão da discussão acadêmica desapegada da realidade, como alerta Wagner Giglio: "A evolução da ciência do Direito é reconhecidamente lenta, e o processo de reformulação do procedimento judicial - de uma esgrima intelectual, travada com punhos de renda, entre uma pequena elite de exímios especialistas, comprometidos com rituais e símbolos vazios, para o atendimento despido de formalismos, simples e

social a cumprir. Assim, mesmo que as comissões paritárias de conciliação no âmbito das fábricas, como condição da ação trabalhista, pudessem diminuir o número de processos da Justiça do Trabalho, há de se avaliar, tendo à vista a nossa realidade, qual o preço que a sociedade e especialmente os trabalhadores pagariam por isso.

Resta destacar a observação de Boaventura de Souza Santos (ob. cit., pág. 59) no sentido de que a solução do problema da crise da Justiça não está, propriamente, na **informalização**, mas na **informatização** da justiça.

4. Flexibilização do Direito.

Outra tendência que se vem concretizando, de modo não muito tímido, é o discurso em prol da defesa da ausência de intervenção estatal nas relações de emprego, sob o aspecto material, com conseqüente **flexibilização** das regras trabalhistas, o que permitiria maior eficiência do setor produtivo.

A respeito do assunto da-se a palavra a Carlos Heitor Cony⁽¹⁶⁾: "O governo comemorou o 10. de maio com

acessível, barato e rápido, de milhares ou milhões de litigantes - encontra, até nossos dias, a resistência dos tradicionalistas, apegados às encenações do passado." (Ob. cit., pág. 58-09/1046)

Há de ser destacado, também, - embora isso não se costume dizer quando esse tema é abordado - que o problema estrutural da Justiça do Trabalho situa-se mais nas instâncias superiores, em virtude da demora no julgamento dos recursos, do que nas Juntas de Conciliação e Julgamento, onde - com exceções - a resposta judicial é relativamente rápida, quer atingindo-se a conciliação, quer proferindo-se julgamentos. Digna de ser destacada, por isso, a iniciativa do TRT da 15a. Região, de fazer uma espécie de mutirão, com convocação de juizes de primeira instância, para julgamento dos milhares de processos represados no Tribunal.

⁽¹⁶⁾ "Mão-de-Obra Farta e Barata", Folha de São Paulo, edição de 4/5/95, pág. 1-2.

o ministro do trabalho anunciando a flexibilização dos direitos trabalhistas da era Vargas - recente besta negra do príncipe dos sociólogos.

No dia seguinte, vieram os desmentidos - mais uma trombada no sistema oficial de comunicação. Mas está evidente que, mais cedo ou mais tarde, esses privilégios que tanto prejudicam a eficiência do Estado serão em boa hora eliminados da Constituição.

Os privilégios não impediram que o Brasil conhecesse surtos de desenvolvimento, como na era JK. Nem mesmo os governos militares acabaram com eles: substituíram a estabilidade pelo Fundo de Garantia, bem operado o esquema seria válido. Cresceu a renda bruta que brutalmente colocou a sua distribuição no nível hediondo que, entre outras coisas, gera violência e corrupção.

Muito bem. Ou muito mal. O governo desmentiu o óbvio. Por diversas vezes e vozes já afirmou que os direitos trabalhistas atrapalham o Estado Neoliberal, Estado bacana, Estado Primeiro Mundo, de 30 milhões de incluídos, servidos por 110 milhões de excluídos.

Só no primeiro trimestre do ano, esse entusiasmo primeiro-mundista gastou dez vezes mais em passagens e diárias de ministros que foram fazer laboratório no clima do Primeiro-Mundo.

Parte da mídia, comprometida em louvar o governo, cobra diariamente as reformas. Mas todos os sinais já foram captados: o que está em jogo é a reeleição dos iluminados neoliberais, para isso já entrou em gestação um PRI nacional, que terá outro nome, talvez PSL ou PFL do B, uma vez que FHC garantiu a Clinton que o Brasil não é o México.

Reformando os direitos trabalhistas, o governo neoliberal terá mão-de-obra ainda mais farta e barata para servir a sociedade primeiro-mundista que surge. Sem necessidade de apelar para os navios negreiros que custavam caro."

Como adverte, também, Eduardo Faria (ob. cit., pág. 147) esquecem-se os mais entusiasmados defensores da flexibilização do Direito do Trabalho que "ela, ao propiciar a multiplicação de sistemas normativos no plano das organizações complexas, imunes à intervenção e ao controle estatal, traz consigo o perigoso risco de uma invalidação dos próprios direitos individuais constitucionalmente consagrados por meio de ameaças privadas".

O fato é que o modelo estatal atual tem sofrido nítidas influências de ideologias sociais, o que contraria o avanço descontrolado do capitalismo, provocando a reação do modelo neoliberal que procura, por isso, ao contrário do que sempre fez, desmoralizar a lei e o próprio Estado. Em suma, enquanto há uma ligação coerente entre Estado e poder econômico, a satisfação dos interesses de ambos, porque não antagônicos, se faz, facilmente, mas, quando o Estado se apresenta num modelo social, há um certo choque de interesses, que, em última análise, é a razão de existência da teoria da flexibilização de direitos.

Deve-se, por isso, questionar a teoria do "modernismo" das relações de trabalho, entendida, unicamente, como fórmula mágica para se integrar o Brasil às tendências atuais do "primeiro mundo".

5. Poder Normativo.

O Poder Normativo da Justiça do Trabalho tem sido criticado não só por empresários como

também por lideranças sindicais. Em suma, não tem agradado nem a empregados, coletivamente considerados, nem a empregadores. Mas isso se dá mais porque a Justiça do Trabalho, tentando compor os interesses antagônicos de trabalhadores e empregadores com os interesses econômicos do Estado, cujas circunstâncias estão em constante movimentação, ora situa-se em defesa dos avanços das condições de vida dos trabalhadores, ora, sentindo os efeitos desse avanço na sociedade como um todo, recua, atuando como entrave, em determinado momento, às conquistas dos trabalhadores.

A Justiça do Trabalho, apesar dessas dificuldades - e elas são decorrências naturais numa democracia, onde os grupos têm liberdade para defender os seus interesses -, tem contribuído e ainda muito tem a contribuir para a evolução do conflito capital x trabalho, no Brasil. Excluir a Justiça do Trabalho desse campo representa, ao contrário do que se tenta demonstrar, um evidente retrocesso. O avanço das relações entre trabalhadores e empregadores deve ser fruto de uma dialética plausível, na qual não se desvirtue toda a ordem político-econômica, sendo essa é uma constatação que não se pode ultrapassar tanto na ideologia "fascista" quanto na "neoliberal". O contrário disso é autoritarismo de classe, que, como qualquer forma de autoritarismo, deve ser evitado. Como adverte Gilberto Dimenstein⁽¹⁷⁾, analisando a greve dos petroleiros: "Quando se rompem as normas de convivência democrática, mesmo por supostas boas causas, corre-se o risco de entrar num caminho de difícil volta. No caso do Brasil, nem sequer conseguimos enterrar definitivamente as vítimas do regime militar."

⁽¹⁷⁾ "Reacionários são eles", *in* Folha de S. Paulo, ed. 20/05/95, pág. 1-2

Verdade que ao Estado não é dado monopolizar a composição dos conflitos, mas sempre terá reservado seu campo de atuação (Zamora Y Castillo), com maior ou menor incidência, dependendo do momento histórico vivido, para garantia do bem comum.

6. Conclusão.

Diante da realidade que há no Brasil, a Justiça do Trabalho possui um papel de inegável importância para a construção da democracia, o qual vem sendo cumprido e precisa continuar sendo. O momento atual não reserva à Justiça do Trabalho uma importância secundária, qual seja, a de simples julgadora de dissídios individuais.

O exercício de repensar a Justiça do Trabalho inicia pelo reconhecimento de sua importância e prossegue pela adoção de mecanismos processuais e administrativos eficazes, para atender à demanda que lhe é direcionada. Não se deve pensar em diminuir o campo de atuação da Justiça do Trabalho, com o implemento de técnicas de obstrução de acesso à Justiça, redução de leis trabalhistas e eliminação do poder normativo, visto que isso, além de não resolver o problema estrutural da Justiça do Trabalho, contraria à necessidade que emergente de nossa realidade.

O Poder Judiciário, aliás, desde que tenha a consciência de seu papel, será o melhor instrumento para equacionar ou pelo menos minimizar os efeitos daquilo que Faria (ob. cit., pág. 155) chama de "dilema brasileiro", que consiste em: "para não se autocondenar à degradação e ao sucateamento de suas estruturas produtivas, tornou-se impossível para o País permanecer fechado aos imperativos de uma economia globalizada; no entanto, as alternativas oferecidas por essa economia polarizada pela 'flexibilização da produção', para que o País amplie seu nível de

competitividade, tendem a influir negativamente sobre a geração de novos empregos, a reduzir drasticamente a proteção jurídica dispensada aos trabalhadores e a liquidar com as garantias dos desempregados, aumentando os problemas de integração de uma sociedade fragmentária, conflituosa e explosiva e minando as bases do próprio regime democrático", (págs. 155/156) visto que este, para se consolidar, necessita de um mínimo grau de igualdade substantiva.

Portanto, que não é hora de alijar a Justiça do Trabalho dos conflitos sociais, especialmente os decorrentes da relação trabalhista, visto que isso, no Brasil, representaria prejuízo à evolução da consciência sócio-política-econômica do conflito, que tem sido fator decisivo no progresso da relação capital-trabalho, não sem traumas, obviamente.

Ademais, constitui equívoco pensar em métodos de eliminação do conflito⁽¹⁸⁾. O conflito é, pode-se dizer, o pulmão de uma sociedade democrática e, muitas vezes, as técnicas para a sua anulação trazem consigo a supressão da dignidade humana. O conflito somente será menor na medida em que maior for a justiça social.

⁽¹⁸⁾ Como diz Otto Kahn-Freund (*apud* Pedro Vidal, *ob. cit.*, pág. 158 - nota de rodapé): "Os conflitos de interesses são inevitáveis em qualquer sociedade. Existem regras para a sua *composição*, mas não podem existir regras para a sua *eliminação*."