



Juiz defende garantia contra dispensa arbitrária na legislação trabalhista

Por que existe a Justiça do Trabalho?

Jorge Souto Maior - A Justiça do Trabalho existe por conta do reconhecimento histórico de que a mera criação de direitos para os trabalhadores, do ponto de vista legal, não seria suficiente para que os valores contidos nas normas saíssem do papel. Seria preciso, para isso, um juiz especializado na questão trabalhista, com desenvolvimento desse espírito humano para verificar a necessidade de que essa legislação fosse efetivamente aplicada. Uma legislação importante como as outras, mas como é uma legislação que mexe com estruturas de poder é importante um juiz especializado, independente e focado nessas questões. Então, a Justiça do Trabalho é uma estrutura federal, deslocada das relações locais de poder. É uma tarefa difícil, do ponto de vista cultura inclusive, sobretudo no Brasil, essa de conferir efetivamente direitos aos trabalhadores.

A Justiça do Trabalho sempre promove decisões com humanidade?

Jorge Souto Maior - Às vezes sim, às vezes não.

Quando sim e quando não?

Jorge Souto Maior - (Não) Quando deixa se levar por implicações de ordem, digamos assim, do economicamente possível. Então, muitas vezes a Justiça acaba aceitando alguns acordos que significam supressão de direitos, com base na idéia de que é o "economicamente possível". Quando cede a demandas do segmento econômico quanto à necessidade de modernidade; uma modernização que produz várias formas precárias de relações de trabalho como a terceirização, cooperativas de trabalho ou, simplesmente, a contratação de trabalhadores sem a efetiva anotação em Carteira de Trabalho. Quando a Justiça cede a esse tipo de reivindicação, ela acaba dando validade jurídica a mecanismos que fragilizam os direitos dos trabalhadores (como o banco de horas, por exemplo). Nestas situações, ela não cumpre o seu papel.

E quando sim?

Jorge Souto Maior - A Justiça do Trabalho, no contexto geral, é uma justiça diligente. Ela, efetivamente, cumpre um papel bastante importante. É uma Justiça que está presente, que ouve as partes, que realiza audiências públicas, que se vale do procedimento oral, que é muito

mais acessível que todas as outras, do ponto de vista econômico; que conta com juízes vocacionados para a questão social. É uma Justiça onde o juiz é acessível às partes, ao cidadão.

O senhor vê problemas de infra-estrutura na Justiça do Trabalho?

Jorge Souto Maior - Há problemas de infra-estrutura na Justiça do Trabalho, mas nos últimos tempos isso tem mudado bastante. Quanto à morosidade, parece que há uma avaliação parcial da realidade. Se nos apegarmos aos dados estatísticos, veremos que de cada 100 reclamações 90 se resolvem em um prazo bastante razoável.

Qual seria esse prazo razoável?

Jorge Souto Maior - Uns seis meses, em primeiro grau, e mais seis em segundo grau. Em um ano, um ano e pouco o processo se resolve. Às vezes um pouco mais, uns dois anos. Vai depender muito também do que se entenda por processo resolvido. O problema é que após a sentença você deve torná-la real, isto é, executá-la. A execução muitas vezes é um problema sério, mas não se deve, propriamente, à ineficácia da lei processual ou mesmo da falta de trabalho dos juízes e servidores da Vara. Em muitas situações, a demora decorre das condutas assumidas pelo executado (de protelar o feito ou de agir fraudulentamente com relação a seus bens), ou mesmo do fato deste, simplesmente, não possuir bens para satisfação da dívida. Em muitas situações como estas o processo pode demorar indefinidamente, mas isso não é, em absoluto, a regra. Para correção dessas situações interfere muito o problema estrutural. São poucos juízes, poucos servidores, e um aparelhamento ainda precário.

Esses seriam alguns dos problemas?

Jorge Souto Maior - Esse é um dos problemas, mas, como dito, tem melhorado bastante. A evolução da informática tem ajudado muito. Também é relevante a utilização protelatória do processo e a Justiça, às vezes, cede a essa tendência de protelação. Ela permite demais alguns atos protelatórios de algumas partes.

Deveria se pensar numa reforma para evitar esses atos?

Jorge Souto Maior - Não acho que precisaríamos de reforma do ponto de vista

legal. Acho que a legislação processual trabalhista é bastante adequada. Acho que poderíamos avançar em algumas coisas, por exemplo, como em termos de concessão de tutela antecipada, de penalização por interposição de recursos meramente protelatórios ou por oferecimento de incidentes processuais manifestamente infundados. Ou seja, a Justiça tem mecanismos para coibir isso, mas não os utiliza. Esse é um problema. Que falta ainda um pouco mais de audácia em alguns aspectos isso é bem verdade, mas em defesa dos juízes não se pode esquecer do volume enorme de trabalho que lhe é direcionado. Querer jogar nas mãos do juiz toda a responsabilidade pela demora de um processo parece-me um pouco de uma injustiça que se comete.

O senhor tem acompanhado a discussão da reforma da CLT - Consolidação das Leis do Trabalho?

Jorge Souto Maior - Tenho visto essa situação de longe. Já recebi mensagens informando sobre um projeto e pedem-me para eu dar uma olhada. Eu não vou olhar esse projeto, não quero comentar nada sobre ele, porque acho que tudo isso é uma verdadeira cilada. Querem que nos manifestemos (a população em geral) a respeito de um projeto de lei que muda a CLT do artigo 1º ao último, e nós não sabemos sequer de onde veio a proposta. Ninguém sabe quem elaborou esse projeto, quem foram as pessoas que o estudaram e querem que a comunidade em geral se manifeste a respeito em 30 dias, para não acolherem nenhuma sugestão e depois dizerem que foi um projeto discutido e debatido. Não, não foi um projeto debatido, ou seja, eu não me manifesto sobre isso, pois não estou disposto a encenar o quadro do Faus-tão: "se vira nos trinta!".

A CLT deve ser mudada?

Jorge Souto Maior - Primeira coisa que precisa ficar bem clara é que o que rege a legislação trabalhista no Brasil não é apenas a CLT. É a CLT, em parte. Em muitos outros aspectos são várias outras leis que regulam a relação de trabalho no País. A CLT é de 1943, mas o décimo terceiro, o direito de férias, o Fundo de Garantia vêm depois. A Constituição de 1988 mudou muita coisa. Quem fala que a legislação trabalhista do Brasil é de 1943, por isso antiga, ou não sabe do que está falando ou está falando com má intenção.



A legislação trabalhista precisa ser alterada?

Jorge Souto Maior - No meu ponto de vista sim, mas não para retirar direitos do trabalhador. Acho que é exatamente o contrário. A primeira mudança que se deveria fazer é garantir efetivamente a proteção contra a dispensa arbitrária. Precisamos alterar a CLT? Sim, mas para que ela seja melhor do que ela é.

A legislação trabalhista dificulta a contratação de mão-de-obra, como alegam algumas pessoas?

Jorge Souto Maior - Não, pelo contrário. O que a legislação trabalhista faz é exatamente permitir uma circulação de mão-de-obra muito grande. Você pode contratar uma pessoa e dispensar sem justo motivo. Primeiro você pode contratar por um prazo de experiência de três meses, você pode prorrogar esse prazo. Depois você pode contratar trabalhadores por contrato temporário. Pode formar contrato por prazo determinado. E você pode simplesmente contratar e dispensar sem indicação de motivo. Então isso faz com que a circulação de mão-de-obra seja muito possível por uma legislação trabalhista que, nesse aspecto pelo menos, já é extremamente flexível pelos motivos errados. O ideal é que as relações de trabalho fossem mais sólidas, mais perenes, mais tranqüilas, gerando estabilidade para o empregado e para o empregador também. E a partir desse vínculo mais sólido se desenvolveriam valores que são importantes. Valores de confiança, de boa-fé. O que se assiste diante de uma legislação precarizante é que, em geral, nem o empregador respeita o empregado na sua condição humana nem o empregado respeita o empregador do ponto de vista institucional.