

A PROBLEMÁTICA DO AUMENTO DA LITIGIOSIDADE NO PODER JUDICIÁRIO TRABALHISTA: POSSÍVEIS CAUSAS E AÇÕES DE CONTENÇÃO A PARTIR DO MÚLTIPLO OLHAR DOS ATORES SOCIAIS ENVOLVIDOS

*Ricardo Jahn*¹

*Rodrigo Goldschmidt*²

Resumo: Crescente aumento da litigiosidade. Reflexos sociais e jurídicos na Justiça do Trabalho. A cultura do “jeitinho” brasileiro. A disfuncionalidade do Estado e o ativismo judicial. Causas sociais de aumento da litigiosidade. Possíveis condutas da Justiça do Trabalho que contribuem com o aumento da litigiosidade. Fatores do aumento da litigiosidade segundo a ótica dos diversos atores que militam na Justiça do Trabalho. Saindo da inércia: possibilidades de atuação do Poder Judiciário Trabalhista para contribuir com a diminuição da litigiosidade.

245

Palavras Chave: Litigiosidade. Justiça do Trabalho. Causas. Visão dos atores sociais.

1 INTRODUÇÃO

O crescente aumento da litigiosidade social, com reflexos e aumento de demandas perante o Poder Judiciário brasileiro, é algo que preocupa os diversos setores da sociedade. Tal realidade, em relação ao Poder Judiciário trabalhista, não é diferente.

Sob o aspecto econômico e social, as demandas judiciais preocupam os investidores/empreendedores para quem, além do futuro ser incerto,

¹ Mestrando em Direito pela UNESC. Gestor Auxiliar Nacional do Programa Trabalho Seguro do TST. Gestor Regional do Programa Trabalho Seguro do TRT 12. Juiz do Trabalho Substituto do TRT 12.

² Pós-Doutor em Direito pela PUC/RS. Doutor em Direito pela UFSC. Professor e pesquisador do Mestrado Acadêmico em Direito da UNESC. Juiz do Trabalho Titular do TRT 12.

também o passado o é, diante de eventual passivo empresarial. Assim, a própria economia acaba por contabilizar eventuais passivos e custos de litígios, incorporando tais custos no valor dos produtos/serviços, de modo a aumentar os preços, diminuindo a competitividade.

A geração e manutenção de empregos, diante dos altos custos fiscais, tributários e trabalhistas, agregado ao emaranhado legal incidente, acaba por impor a todos, investidores, empregadores e trabalhadores, situações de incertezas sobre economia, bem como a instabilidade social.

Isso colocado, o presente estudo pretende apontar e compreender os principais fatores responsáveis pelo aumento da litigiosidade na seara da Justiça do Trabalho, colhendo-se o enfoque de atores que nela militam, nomeadamente empregados, empregadores, sindicatos profissionais, sindicatos econômicos, Ministério Público do Trabalho e Magistratura Trabalhista.

²⁴⁶ Para tanto, aplica-se um questionário básico, com o fito de levantar os aludidos fatores para, num segundo momento, traçar algumas considerações críticas sobre eles.

O trabalho é de relevância social e atual, considerando o custo social imposto à sociedade e a demora na efetividade judicial, congestionada pelo excesso de demandas. Tais situações importam em uma prestação jurisdicional tardia, situação que pode configurar uma “injustiça”. Por outro lado, sob o olhar patronal, a facilidade de acesso à justiça e o excesso de demandas têm permitido o uso abusivo do direito de ação, com pretensões e pedidos em excesso.

A metodologia empregada é indutiva, subministrada pela pesquisa bibliográfica de campo e exploratória-crítica.

2 CONTEXTUALIZANDO O PROBLEMA DO AUMENTO DA LITIGIOSIDADE PERANTE A JUSTIÇA DO TRABALHO

Num primeiro impulso, entende-se que as questões relativas à litigiosidade (e seu aumento) são multifatoriais, inclusive englobando aspectos culturais e legais.

Sob o aspecto cultural, acredita-se que há questões sociológicas que envolvem a formação social do indivíduo (cultura do individualismo), cujas práticas indicam a ausência de valores morais básicos, iniciando pelo famoso “jeitinho” brasileiro para o descumprimento das obrigações sociais, econômicas e morais (principalmente as vantagens de cunho econômico).

Rosenn realiza estudo sobre as vertentes positivas e negativas do uso do “jeito” brasileiro nos diversos setores da vida econômica e social do País. O estudo remonta as origens da colonização e da própria cultura portuguesa. A autora afirma que o “jeito” pode ser subdividido em, pelo menos, cinco tipos diferentes de comportamento:

- (1) O servidor público que deixa de cumprir seu dever legal em troca de vantagens pecuniária ou promoções funcionais; e.g., o funcionário declara vencedor de uma licitação para executar obra pública o proponente que lhe oferece o maior suborno.
- (2) O particular que emprega um subterfúgio para frustrar a prestação de uma obrigação legal sensata e justa (no sentido objetivo); e.g., um exportador que subfatura uma remessa, e recebe o restante do pagamento no exterior em moeda estrangeira, a fim de evadir-se do controle de câmbio e dos impostos sobre uma parte dos seus lucros.
- (3) O funcionário público que cumpre suas obrigações com rapidez somente mediante vantagens pecuniárias ou promessas de promoção; e.g., um funcionário que se recusa a renovar uma carteira de motorista, a menos que receba uma gorjeta ou conheça o requerente.
- (4) O particular burla uma lei irrealista, injusta ou economicamente ineficiente; e.g., um empréstimo realizado sob o disfarce de uma sociedade de participação ou a exigência de que os mutuários mantenham saldos bancários com juros abaixo de mercado, com o objetivo de evitar a sanção da lei de usura que limita os juros legais a um índice bem inferior aos de mercado.
- (5) O servidor público que foge do cumprimento de seu dever em razão de sua convicção de que a lei é irrealista, injusta ou economicamente ineficiente; e.g., um fiscal trabalhista que fecha os olhos para a infração cometida por uma firma localizada em área de alto índice de desemprego, a qual paga aos empregados salários inferiores ao mínimo exigido por lei, sob a justificativa de que o estrito cumprimento da lei provavelmente acarretaria demissão em massa ou até mesmo o fechamento da empresa. (ROSENN, 1998, p. 13-4)

E arremata: “Esses componentes do ‘jeito’ não comportam estigma; pelo contrário, eles fazem o ‘jeito’ uma instituição brasileira altamente compensadora” (ROSENN, 1998, p. 15).

Assim, verifica-se que a cultura do “jeito” ou “jeitinho” brasileiro impregnou as relações sociais de longa data, seja relativo às práticas dos particulares como na administração pública.

No tópico sobre a falta de responsabilidade cívica e o personalismo, a autora registra:

A proposta de que a lei deveria ser aplicada igualmente e impessoalmente a todos os cidadãos entra em conflito com essa herança portuguesa. A postura dominante é espelhada pelo conhecido adágio brasileiro: “Para os amigos tudo, para os indiferentes nada, e para os inimigos a lei”. Laços de família e amizade frequentemente impõem ao burocrata brasileiro certa obrigação de “torcer” a lei. A obrigação de executar a lei de forma correta é geralmente relegada a segundo plano. (grifos nossos)(ROSENN, 1998, p. 42-3).

O que se vê, também nas relações trabalhistas, é o descumprimento de muitas obrigações, com objetivo de auferir vantagens econômicas. Algumas vezes de modo colaborativo pelas partes; outras, de modo autoritário por uma das partes; outras vezes em comunhão de esforços para prejudicar terceiros, ou escusar-se do cumprimento dos deveres legais.

Ainda, sob o aspecto cultural temos a cultura da litigiosidade, em que a sociedade se mostra incapaz de resolver os pequenos conflitos que são criados, levando tudo para solução do Poder Judiciário.

A respeito da cultura infracional, considerações importantes são realizadas por Basilone Leite:

O sistema autoritário de dominação estatal produz certos efeitos inevitáveis de ordem psicossocial, dentre os quais importa destacar dois, que interessam para o estudo da transição democrática pois continuam a influenciar as relações políticas e sociais mesmo depois do término da ditadura. Esses dois efeitos importantes são: a cultura autoritária e a cultura infracional, ambas expressas pelo desrespeito cotidiano aos direitos dos cidadãos, inclusive o desrespeito mútuo entres os próprios cidadãos. (LEITE, 2004, p. 86)

E conclui: “O autoritarismo, portanto, tem como efeitos inevitáveis e duradouros a violência (cultura autoritária) e a corrupção (cultura infracional)” (LEITE, 2004, p. 86).

De outra sorte, a formação acadêmica dos profissionais do direito, que são preparados para o conflito, e não para a composição, constitui-se

fator igualmente decisivo para o aumento dos conflitos.

Moura também comunga de tal pensamento:

É pouco comum uma visão do Direito que não o veja através de seu aspecto litigioso e sendo assim através de seu método judicial de solução de conflito, o processo, e através de seus personagens, o juiz, o promotor, o advogado, o autor, o réu. Mas o direito não é só conflito, e nem todo conflito exige como única possibilidade de solução a judicial. Apresentar o Direito de uma forma menos litigiosa, dar a mesma importância a disciplinas como filosofia, sociologia, psicologia, entender que o direito material é efetivamente desvinculado do direito adjetivo - não se ensina direito civil para ajuizar uma ação, não se ensina direito do trabalho para se propor uma Reclamação -, e compreender que a solução de um conflito não deságua necessariamente no Poder Judiciário, são os desafios que devemos empreender na formação do profissional do direito³. (grifos nossos)

Sob o aspecto legal, a complexidade e a falta de clareza da legislação são ingredientes que aumentam a litigiosidade. Podemos verificar, em breve análise, diversas “dúvidas” legais existentes no nosso ordenamento jurídico, diante dessa complexidade. Por exemplo, temos a questão relativa à base de cálculo do adicional de insalubridade que há décadas vem gerando discussões e alimentando os processos judiciais (qual a base de cálculo? Não seria fácil o legislador esclarecer de forma definitiva?⁴). Nesse emaranhado legislativo (Constituição Federal, leis, regulamentos, decretos, portarias, instruções normativas), jurisprudencial (súmulas, orientações jurisprudenciais, instruções normativas) e doutrinário, a dúvida sobre qual a norma/interpretação efetivamente incidente acaba por gerar/alimentar conflitos.

249

³ <http://www.mediacaoadvocacia.com.br/artigos-juridicos/meios-alternativos-de-solucao-de-litigios-62>

⁴ Art. 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977) Súmula Vinculante nº. 4 STF. “Salvo os casos previstos na Constituição Federal, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial.”

3 POSSÍVEIS CONDUTAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO QUE CONTRIBUEM COM O AUMENTO DA LITIGIOSIDADE

Sobre esse enfoque, cumpre-se ventilar criticamente alguns comportamentos da Justiça do Trabalho, que podem estar contribuindo para aumentar a litigiosidade nas relações sociais trabalhistas.

Um fator atribuível ao Judiciário Trabalhista se dá quando, à luz do caso concreto, reconhece direitos nas lacunas legislativas (omissão legislativa), gerando novas expectativas para a classe profissional e, conseqüentemente, o aumento de demandas, como é o caso de algumas demandas que reconhecem o direito a um *plus* salarial ao empregado na hipótese do chamado “acúmulo de função”. Este “ativismo judicial”, em que pese baseado em princípios trabalhistas e constitucionais, que acontece nas sentenças trabalhistas, causa insegurança jurídica, expectativa de direito e pode criar/aumentar os litígios.

250

Outro fator pode ser considerado a própria dinâmica do sistema de resolução judicial de conflitos, o qual permite que acordos judiciais sonheguem contribuições previdenciárias e fiscais, com inclusão de parcelas de natureza indenizatória, a margem do efetivo fundamento dos termos dos acordos, por disposição das partes. Essas situações permitem que o empregador que tenha descumprido suas obrigações, diante de uma ação judicial na Justiça do Trabalho, “quite” o débito, inclusive com valores menores. Ademais, pode ainda apostar no eventual não ajuizamento de ação, quando a vantagem pelo descumprimento será maior.

Outro fator que contribui para o aumento das demandas ocorre quando, diante de uma condenação trabalhista, não se tomam providências de autuação da empresa pelas irregularidades constatadas. A simples condenação trabalhista é quase que uma “vantagem” que muitas vezes conta com a demora na efetividade da prestação jurisdicional e, agregado ao tópico anterior, não se exige de forma efetiva que outros órgãos governamentais, de controle e fiscalização, adotem efetivas providências para regularização.

Outro ingrediente a ser considerado é que a Justiça do Trabalho tem relatado em combater a atuação irregular dos atores processuais, que

procuram obter vantagens indevidas, seja para receber eventuais direitos ou sonegar direitos, utilizando-se da legislação processual. Por exemplo, quando o autor formula pedido desprovido de fundamento, mas “tenta” contar com uma falha na defesa para que tal direito seja acolhido, ou mesmo quando a defesa formula defesas genéricas, como meio de contestar o pedido, em que pese ser desprovido de qualquer fundamento de direito. Nestes casos, não poderia haver relutância na declaração de litigante de má-fé e imposição de multas processuais.

Por fim, em que pese tratar-se exemplificativamente de referências, outro fator ocorre quando a Justiça do Trabalho prolata decisões divergentes para situações idênticas (situação material). Isso ocorre quando temos dois trabalhadores nas mesmas condições de trabalho, mas que, diante da prova produzida, para um é reconhecido o direito, e para outro não. A norma processual, ao tratar individualmente os litígios permite que o processo reproduza de modo diverso os fatos da vida real. Deste modo, diante da norma processual está correta a decisão judicial, mas sob a ótica social inexistente tal compreensão, quando coletivamente considerado.

251

Nada obstante esse panorama, a Justiça do Trabalho tem mostrado preocupação com o atual cenário da litigiosidade.

A Instituição vem discutindo no âmbito interno tal fato social e está avaliando qual a contribuição pode dar, inclusive rediscutindo o efetivo papel da instituição.

Inúmeras são as ações institucionais que vêm sendo realizadas pelos Magistrados em programas institucionais de conscientização (Programa de Erradicação do Trabalho Infantil, Programa Trabalho Seguro e outras ações conexas realizadas pelos magistrados em escolas, universidades, empresas, sindicatos e outras instituições) visando aproximar o Poder Judiciário da sociedade.

A finalidade e objetivos do Programa Trabalho Seguro do TST⁵, são de aproximar a Justiça do Trabalho dos atores sociais e conscientizar que a prevenção é a melhor opção para todos, de modo a evitar a ocorrência de acidentes de trabalho, valorizando a saúde e a vida dos trabalhadores.

⁵ <http://www.tst.jus.br/trabalho-seguro>

Do mesmo modo, o Programa de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem, da Justiça do Trabalho⁶ visa aproximar a Justiça do Trabalho da sociedade e conscientizar sobre os direitos das crianças e dos adolescentes, a fim de garantir a esses jovens um futuro digno e equilibrado.

Tal aproximação objetiva mudar o modo como a instituição é vista pela sociedade e outros poderes/instituições, procurando conscientizar os atores sociais da necessidade de mudança comportamental, cultural e social, de modo vivermos em uma sociedade mais humana, justa e fraterna, com conseqüente diminuição dos conflitos/litígios.

4 OS FATORES DO AUMENTO DA LITIGIOSIDADE SEGUNDO A ÓTICA DOS DIVERSOS ATORES QUE MILITAM NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Em recente evento da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 12^a Região (TRT12) – Módulo Regional da 3^a Região Socioeconômica – realizado em Criciúma, no dia 12-5-2017, foram convidados representantes de diversos segmentos que atuam na Justiça do Trabalho para manifestarem suas opiniões e posicionamentos acerca do tema: a crescente litigiosidade no Poder Judiciário Trabalhista.

Participaram do encontro um representante do Ministério Público do Trabalho, um representante da classe patronal (ramo cerâmico), um representante da classe de empregados (ramo da construção civil), um advogado do Sindicato dos Empregados das Indústrias Plásticas e um advogado do Sindicato dos Empregadores do Ramo de Transportes.

Elaborado um questionário para nortear a primeira parte do encontro, quando se visava oportunizar a manifestação de cada um dos participantes, as respostas apresentadas e enviadas por *e-mail* antes do evento são as que seguem.

Registra-se que, no decorrer do evento, os convidados puderam ampliar as considerações referentes aos seus registros. Transcreve-se⁷, a

⁶ <http://www.tst.jus.br/web/trabalho-infantil/programa>

⁷ N.E. Para a leitura ser fluente, optou-se por transcrever no corpo do artigo sem recuo de

seguir, primeiramente o questionário e, após, as respostas dos convidados⁸, os quais previamente concordaram com a publicação de seus registros em eventual trabalho acadêmico, no caso, o presente estudo:

Questões relativas à litigiosidade

1. Qual, no seu entender, é a razão da litigiosidade (e/ou aumento) na nossa sociedade, nos tempos atuais?
2. A categoria a que pertenço, tem contribuído para aumentar/diminuir a litigiosidade nas relações sociais trabalhistas? Por que? Quais as ações realizadas?
3. Qual a(s) contribuição(ões) que a categoria a que pertenço poderia dar, para diminuir a litigiosidade nas relações sociais trabalhistas?
4. Como é vista, pela categoria a que pertenço, a atuação do Poder Judiciário Trabalhista. Tem contribuído para o aumento da litigiosidade?
5. Os efeitos da litigiosidade causam sobrecarga na efetividade do processo trabalhista. Quais as ações que poderiam reduzir a ocorrência dos litígios?
 - a. materialmente (ações sociais, mudança na legislação, cultura, outras);
 - b. processualmente (ações de ordem processual. Ex: aplicação de litigância de má-fé, cobranças de custas, outras)”.

253

Respostas dos convidados

- a. Respostas apresentadas pelo Advogado Edson Mendes, representante do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Plásticas Descartáveis e Flexíveis, Químicas e Farmacêuticas de Criciúma e Região:

parágrafo e fonte de letra com tamanho menor.

⁸ N.E. Autorizada, por meio de termo previamente assinado pelos convidados, a publicação das respostas.

1. A Cultura do Litígio – Vislumbra-se diante de tal desiderato, que todo e qualquer conflito merece ser apreciado pelo Poder Judiciário, embora possa-se utilizar de outros meios cabíveis para dirimir eventuais controvérsias na seara trabalhista.

De fato, há como se diminuir o volume de litígios, desde que sejam utilizados, para a pacificação das disputas de menor complexidade, outras instâncias sociais preparadas para tal mister. Evidentemente, comissões permanentes de conciliação pré-processo (com a participação da empresa, trabalhador, seus respectivos assessores jurídicos e um membro do judiciário) talvez seja um caminho.

2. O Aumento da Demanda Jurisdicional – evidentemente, a partir de 1988, com a ampliação dos direitos assegurados pela Constituição Federal de 1988, que foram viabilizados pela garantia do acesso à Justiça e pela inafastabilidade da jurisdição.

Não há como se negar que a conscientização da população sobre seus direitos contribui para que haja um esforço para o exercício real da cidadania. Neste norte, se o Estado amplia os direitos do cidadão, como natural decorrência deverá assegurar a sua plena fruição, o que atrai maior relevância ao próprio Poder Judiciário.

3. A Insegurança Jurídica – o excesso de edição de leis (normas) e a lentidão dos Tribunais Superiores, em especial, o STF no julgamento de Ações Diretas de Inconstitucionalidade e matérias com repercussão geral, contribui para o enfraquecimento de decisões efetivas.

Somente para citar um dado importante, veja-se que em julho do ano de 2016, o STF possuía 320 repercussões gerais repressadas, provocando o sobrestamento de, aproximadamente 1.500.000 (um milhão e meio) de processos que aguardavam decisões nas demais instâncias do Judiciário. Há que se levar em conta, ainda, o tempo médio para os julgamentos das repercussões gerais, que hoje encontra-se em 12 anos, o que é inadmissível.

4. Fiscalização – A Superintendência Regional do Trabalho em Santa Catarina, possui atualmente 82 (oitenta e dois) fiscais do trabalho nos dias de hoje, assim distribuídos:

Na Sede em Florianópolis – 34 Fiscais

Gerência de Blumenau – 14 Fiscais

Gerência de Chapeco – 13 Fiscais

Gerência de Criciúma – 7 Fiscais

Gerência de Joinville – 16 Fiscais

Gerência de Lages – 7 Fiscais

Não se pode perder de vista que, além das atividades no estado, a Secretaria de Inspeção do trabalho em Brasília, convoca os Fiscais do Trabalho dos Estados para Grupos móveis que fiscaliza em todo o país, o Trabalho Escravo, o Combate ao Trabalho Infantil, Grandes Levantamento de Débito e Grandes Obras.

255

Com toda esta movimentação, em certo momento temos Gerências com apenas 02 fiscais na fiscalização para 44 municípios, como é o caso aqui, de Criciúma, por exemplo.

Estudos indicam que o quadro efetivo de Fiscais do Trabalho ideal seria, de no mínimo, 290 (duzentos e noventa) fiscais.

No ano de 2016, com o quadro de 82 (oitenta e dois) Fiscais do Trabalho, a convocação de parte deles para o desenvolvimento junto a grupos móveis em outros estados, a Secretaria de Relações do Trabalho de Santa Catarina efetuou apenas 4.252 (quatro mil, duzentos e cinquenta e duas) fiscalizações, alcançando 1.806.233 (um milhão, oitocentos e seis mil, duzentos e trinta e três) empregados, resultando na emissão de 575 (quinhentos e setenta e cinco) notificações.

5. Inobservância das Normas Trabalhistas – Os direitos trabalhistas são amplamente inobservados em nosso país, com alto grau de informalidade nas relações trabalhistas, sendo,

certamente, a principal causa do “excesso de judicialização”.

Infelizmente, o descumprimento das regras inerentes à relação de trabalho e emprego, de todo o gênero, evidentemente, mais pelos empregadores, não tem produzido a aplicação de sanções que permitam desestimular os agentes infratores. Ao contrário, a ausência de penalidades enérgicas, pode ter contribuído com o desenfrear de disputas judiciais, uma vez que resulta em benefícios econômico-financeiros aos patrões que, sinaliza como um benefício a tais agentes.

Naturalmente, quando o descumprimento da legislação do trabalho implicar em sanção elevada que desestime a prática de atos infracionais, passarão as partes envolvidas a cumprir voluntariamente a lei. A partir disso, ficará para a análise e julgamento do Poder Judiciário apenas situações de maior complexidade, relevância e polêmica jurídicas. (solução de controvérsias de natureza coletiva, indenização por danos morais, materiais e pensões mensais vitalícias, debates e interpretações acerca de cláusulas contratuais, etc...).

Não há como se negar, na atual conjuntura, que a Justiça do Trabalho tem sido utilizada como departamento de pessoal de grandes empresas em suas estratégias de negócios, com vantagens econômico-financeiras consideráveis.

É verdade, pois contabilizam as vantagens de sonegar direitos básicos, para somente pagá-las se e quando os trabalhadores resolverem propor ação judicial, e, assim mesmo por mínima parte do que efetivamente pagariam se a legislação fosse efetivamente respeitada na sua plenitude.

6. Sugestão para solução, ainda que parcial, de disputas judiciais com efeito disciplinador – um caso recente de um colega advogado da capital: mãe de dois filhos, cinco anos de trabalho, um mês de salário atrasado, FGTS não recolhido nos últimos dois anos, despedida imotivadamente, sem quitação das verbas rescisórias.

Ajuizada em dezembro de 2015, a inicial marcada para junho do ano seguinte. O pedido de tutela foi indeferido por que não havia prova material da despedida (aviso prévio).

- Mandado de Segurança com liminar indeferida, seguida de Agravo Regimental, que também foi negado provimento.

Na audiência inicial, foi realizada composição amigável por 50% dos valores devidos, para pagamento em 10 parcelas. O empregador pagou duas e até hoje a execução se arrasta, sem solução, em especial pelas dificuldades em encontrar-se bens passíveis de penhora em nome da executada e/ou de seus sócios.

Acredita que um mecanismo eficiente, capaz de se traduzir em um efeito disciplinador do cumprimento da legislação trabalhista, pelo menos o conjunto de regras mais simples, deve ser concedida a Tutela de Urgência, quando se trata de direitos básicos (verbas rescisórias, salários atrasados, recolhimentos do FGTS, guias do Seguro Desemprego), mormente com a determinação para que o empregador em 48 horas, pague ou comprove o cumprimento de tais obrigações, sob pena de bloqueio de ativos financeiros ou de bens, com penalidades suficientemente fortes, que estimulem o cumprimento de tal obrigação.

Como diria o ativista indiano Mahatma Gandhi, “se ages contra a justiça e eu te deixo agir, então a injustiça é minha.”

Já no século XVIII dizia o escritor inglês Charles Dickens: “Se não existissem más pessoas, não haveria bons advogados.”

“Quatro características deve ter um juiz: ouvir cortesmente, responder sabiamente, ponderar prudentemente e decidir imparcialmente.” (filósofo grego Sócrates).

b. Respostas apresentadas pelo Sr. Itaci de Sá, representante dos empregados e do Sindicato dos Trabalhadores Ceramistas, do Fibrocimento e da Construção Civil de Criciúma e Região.

I. R. A ganância pelo lucro fácil e o desrespeito aos direitos dos outros.

2. R. Tem contribuído sim. Porque traz resultados mais concretos, utilizando o Diálogo.

3. R. Utilizando o Diálogo.

4. R. Aumento do litígio não, mas dificultando os resultados mais efetivos e rápidos devido a sua lentidão.

5. R. Mudança na legislação (Diminuição de possibilidades de recursos) e mudança da cultura das partes. Talvez a aplicação da litigância de má fé seja uma forma também de diminuir os abusivos recursos procrastinatórios, bem como o aumento do valor dos depósitos recursais.”

c. Respostas apresentadas pelo Sr. Geraldo Leonel Estevam da Silveira, Diretor Financeiro da empresa Eliane Revestimentos.

1. R. A insegurança jurídica causada pelas constantes alterações na interpretação da legislação pelo Judiciário, certamente contribui para essa exacerbada litigiosidade, inclusive negando validade as negociações coletivas (Acordos ou Convenções Coletivas do Trabalho), aliado ao fato de que os demandantes não têm ônus algum em litigar na Justiça do Trabalho, eis que albergados totalmente pela assistência judiciária gratuita. Soma-se a isso a questão de que o demandante, ao ingressar com a demanda, formula pedidos infundados, que sabe não serem verdadeiros, sem que tenha qualquer ônus. Há também a questão importante de que, atualmente, incentiva-se a população a *buscar seus direitos*, sem esclarecimentos pertinentes e seguros sobre o que seja, efetivamente, direito, partindo-se da generalidade. Qualquer palavra mal colocada ou outras situações menores, que se resolveria dialogando, tem sido levada ao judiciário, na ânsia de obtenção de dinheiro fácil, com a banalização do genérico *dano moral*.

2. R. O aumento da litigiosidade também está atrelado à falta de segurança jurídica causada por decisões distantes de uma interpretação razoável e sistemática das normas trabalhistas, processuais e da própria Constituição Federal. Isto é, quanto

mais o Poder Judiciário se distancia destas normas, maior a possibilidade ou o espaço para as teses de aventureiros serem aceitas pela JT. A exemplo, pode-se citar o caso da base de cálculo do adicional de insalubridade. A lei é clara ao dispor que a base de cálculo do referido adicional é o salário mínimo. Porém, foi preciso um pronunciamento do STF, após anos de debates na JT, para decidir a questão e revogar o equivocado e elástico entendimento até então sedimentado pelos Tribunais Trabalhistas.

3. R. Cumprir a legislação é sem dúvida o passo mais importante, sem desprezar, no entanto, os óbices quanto ao relatado na resposta ao item 1. Estabelecer, desta forma, a *segurança jurídica*, pois sem isso, o empregador está sujeito, de um dia para outro, ter um enorme passivo trabalhista, decorrente de interpretação ou reinterpretação da legislação de forma diferente daquele que vinha sendo feita durante anos.

4. R. Vide resposta item 1.

5. R.- Devem ser criados mecanismos para evitar a insegurança jurídica; Modernização da legislação trabalhista, para atender os atuais anseios da relação capital x trabalho; Prevalência do negociado sobre o legislado; Aplicação de litigância de má-fé; Cobrança de custas (atualmente o reclamante não paga sequer honorários periciais, de perícias que demonstram ausência de doença ou denexo causal).”

d. Respostas apresentadas pelo Dr. **Robinson Kraemer**, advogado representante da categoria patronal do Transportes Coletivos de Criciúma e Região.

1. R. Duas são as vertentes. Primeiro cultural, temos uma sociedade extremamente litigiosa. É muito comum o cidadão adentrar ao escritório de advocacia bradando por seus direitos e esquecendo suas obrigações. Segundo a formação do profissional do direito. Os cursos de direito no Brasil, em sua grande maioria, preparam o profissional para o litígio e não para composição. Boa parte dos bacharéis em direito não aprenderam técnicas de

negociação e enxergam no Poder Judiciário a única saída para solução dos conflitos.

2. R. A advocacia, de um modo geral, considerando a resposta do item anterior, contribui para o aumento da litigiosidade, dada sua formação e considerando também o fator cultural, o qual acaba influenciando. Ao nosso sentir existem ações manifestamente improcedentes e outras tantas que poderiam ser evitadas se conciliadas extrajudicialmente.

3. R. Ser mais criteriosos no ingresso de ações; desestimular ações manifestamente improcedentes; adotar práticas de negociação extrajudicial nos sindicatos; praticar advocacia preventiva nas empresas.

4. R. O Poder Judiciário, não apenas o Trabalhista, de certa forma contribui para o ingresso de ações: quando não reconhece um acordo extrajudicial; quando defere pedidos manifestamente improcedentes ou quando força a interpretação da legislação para favorecer um dos lados, sem o necessário equilíbrio.

5. R. a) É necessário haver uma mudança de comportamento da sociedade brasileira e no profissional do direito, buscando a solução dos conflitos no campo da negociação extrajudicial; b) processualmente (ações de ordem processual. Ex: aplicação de litigância de má-fé, cobranças de custas, outras). Penso que aplicação da litigância de má-fé é o melhor remédio para afastar pedidos manifestamente improcedentes e teses de defesa que buscam apenas enganar ou levar o juízo a erro.”

e. Respostas apresentadas pelo representante do Ministério Público do Trabalho, Dr. **Bruno Martins Mano Teixeira**.

1. R. Creio que atualmente passamos por uma fase mais maniqueísta que em outros tempos, em que as pessoas creem haver dois lados opostos sem que haja um meio termo. Com isso, falta as pessoas colocarmos e mais na posição do outro para entender os motivos de determinadas posições.

2. R. O MPT tem sempre procurado resolver de forma

extrajudicial questões coletivas relacionadas às relações de trabalho, seja por meio de termos de ajuste de conduta, seja possibilitando a correção das irregularidades quando possível.

3. R. Creio que uma maior atuação como agente mediador, ainda que isso dependa mais da vontade das partes envolvidas em eventuais lides.

4. R. Penso que seria necessária uma revisão dos critérios estatísticos envolvendo a resolução de ações individuais e coletivas, a fim de dar maior peso as decisões proferidas em ações coletivas e ações civis públicas, tendo em vista o potencial de resolver mais conflitos em apenas uma ação.

5. R. a) A conscientização da sociedade é muito importante, principalmente porque, muitas vezes, há um desconhecimento das normas que regem as relações de trabalho por ambas as partes; b) reporta-se ao item 4.

As posições manifestadas pelos convidados apontam os possíveis fatores de aumento de litigiosidade a partir dos seus respectivos olhares de atuação e compreensão do fenômeno. Algumas posições indicam a necessidade de mudança cultural e legislativa, principalmente a processual, bem como de necessidade de readequação comportamental dos atores sociais, no efetivo cumprimento dos direitos existentes.

Como se pode observar, a partir das respostas, as causas de aumento do litígio são culturais, multifatoriais e processuais. Sucintamente podemos elencar os seguintes apontes:

- a.** a cultura do litígio e a inexistência de outras instâncias sociais preparadas para a solução dos conflitos;
- b.** ampliação dos direitos assegurados pela Constituição Federal de 1988, que foram viabilizados pela garantia do acesso à Justiça e pela inafastabilidade da jurisdição, agregado à conscientização da população e do exercício real da cidadania;
- c.** o excesso de edição de leis (normas) e a lentidão dos Tribunais Superiores nos julgamentos;

- d.* ausência de estrutura estatal de fiscalização eficiente;
- e.* inobservância e descumprimento das normas trabalhistas;
- f.* ausência de mecanismo eficiente, capaz de se traduzir em um efeito disciplinador do cumprimento da legislação trabalhista, inclusive com tutelas de urgência;
- g.* a ganância pelo lucro fácil e o desrespeito aos direitos dos outros;
- h.* ausência de diálogo entre os atores sociais;
- i.* necessidade de mudança na legislação (diminuição de possibilidades de recursos) e mudança da cultura das partes;
- j.* ausência de aplicação da litigância de má-fé, para diminuir os abusivos recursos procrastinatórios e o aumento do valor dos depósitos recursais;
- k.* insegurança jurídica causada pelas constantes alterações na interpretação da legislação pelo Judiciário, contribui para essa exacerbada litigiosidade, inclusive negando validade às negociações coletivas (Acordos ou Convenções Coletivas do Trabalho);
- l.* demandantes não têm ônus algum em litigar na Justiça do Trabalho, já que albergados totalmente pela assistência judiciária gratuita;
- m.* existência de pedidos infundados por parte do autor, que sabe não serem verdadeiros, sem que tenha qualquer ônus;
- n.* banalização do genérico dano moral;
- o.* falta de segurança jurídica causada por decisões distantes de uma interpretação razoável e sistemática das normas trabalhistas, processuais e da própria Constituição Federal. Quanto mais o Poder Judiciário se distancia dessas normas, maior a possibilidade ou o espaço para as teses de aventureiros serem aceitas pela JT.
- p.* falta de modernização da legislação trabalhista, para atender

os atuais anseios da relação capital x trabalho (prevalência do negociado sobre o legislado);

q. atores sociais com posições rígidas, sem alteridade na relação;

r. revisão dos critérios estatísticos envolvendo a resolução de ações individuais e coletivas, a fim de dar maior peso as decisões proferidas em ações coletivas e ações civis públicas, tendo em vista o potencial de resolver mais conflitos em apenas uma ação.

Como se pode verificar, o elenco apontado pelos entrevistados comporta uma ampla reflexão, seja pelas partes como pelo próprio Poder Judiciário. E, a multiplicidade das causas arroladas demonstra que o aumento da litigiosidade decorre de fatores culturais, sociais e jurídicos (normas materiais e processuais).

5 SAINDO DA INÉRCIA: POSSIBILIDADES DE ATUAÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO TRABALHISTA PARA CONTRIBUIR COM A DIMINUIÇÃO DA LITIGIOSIDADE

263

Registra-se que o Estado Brasileiro, principalmente os Poderes Legislativo e Executivo estão sendo incapazes de solucionar satisfatoriamente os conflitos sociais. A atuação do Estado Judiciário, por seu turno, é uma atuação *a posteriori* ao conflito, sendo que os demais Poderes foram constituídos para atuar prevenindo o conflito social. Contudo, mostram-se muitos ineficientes para tal desiderato, quando não os próprios fomentadores de conflitos.

É fato que o Poder Judiciário Trabalhista pode colaborar com a diminuição da litigiosidade.

Primeiramente, deve reavaliar o seu protagonismo, pois a atuação meramente julgadora está superada no atual momento social, devendo o magistrado inserir-se mais na sociedade, atuando preventivamente. Esta atuação obriga ao magistrado a “sair” do gabinete/sala de audiência e ir para o “chão de fábrica”, conscientizando os atores sociais das consequências do descumprimento e de uma mudança radical dos valores, buscando superar o comportamento do “jeitinho brasileiro” de levar vantagem sobre o outro, agindo preventivamente. Isso demonstrará a presença do magistrado no

local, a preocupação de tais situações, de modo a criarmos a cultura do “pertencimento” entre as pessoas e instituições para o efetivo cumprimento dos deveres legais e morais entre as partes.

Para isso, é necessário darmos efetividade aos preceitos constitucionais sobre o tema. Olhares desconectados com os preceitos constitucionais, seja na formulação legislativa, seja na aplicação das normas, e desconexas com os ditames constitucionais, alimentarão a litigiosidade.

Uma correta interpretação dos preceitos constitucionais relativos aos direitos e às relações trabalhistas contidas no art. 7º da Constituição perpassa obrigatoriamente pelos arts. 1º¹⁰ e 170¹¹ da Constituição. Sua correta leitura é no sentido de que a ordem social prevalece sobre a ordem econômica. Facilmente chega-se a essa conclusão, uma vez que o Estado Democrático de Direito tem como fundamentos a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. E, os princípios, que daí decorrem, devem observar tais fundamentos. Acresce-se a isso a referência contida no *caput* do art. 170 da Constituição Federal: “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social (...)”.

264

Em outro estudo por nós desenvolvido, afirmamos:

[...] o Estado, através de políticas públicas e da jurisdição, assim como a sociedade civil e os particulares, nas mais diversas formas de organização e de mobilização, devem reconhecer a força normativa do preceito constitucional da dignidade da pessoa humana, colocando-o em prática. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 151)

Com relação às políticas públicas nos posicionamos da seguinte forma:

⁹ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]

¹⁰ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

¹¹ Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...]

(...) a afirmação dos direitos trabalhistas, que são calcados na dignidade da pessoa humana, constitui uma forma de resistir aos efeitos precarizantes da flexibilização, constituindo uma contraponto necessário e urgente, como meio de resgatar a centralidade do homem nesse sistema econômico perverso, que privilegia o capital em detrimento do trabalho, transgredindo frontalmente a Constituição do nosso país, que reza justamente o contrário. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 155)

Em relação à jurisdição defendemos que o pensamento clássico, de o juiz agir somente quando for provocado e dentro dos limites dos pedidos, está defasado e ultrapassado diante da realidade brasileira:

[...] Diante disso, atentando-se à realidade brasileira, marcada pelas desigualdades sociais e por uma imensa maioria de pobres e excluídos, não se pode mais conceber instrumentos que contenham solenidades e formalismos exagerados, de linguagem técnica e de difícil compreensão. Tal ritualística apenas procrastina a solução do processo, além de apresentar, por sua complexidade, muitas vezes ininteligível para a parte que procura, no judiciário, a solução do problema. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 171)

265

Como se pode perceber, tais referências, sob o aspecto geral, encontram eco nos apontes dos entrevistados.

No mesmo sentido, porém no aspecto processual, reavaliar a aplicação efetiva dos instrumentos processuais de combate a irregularidades, seja na relação material ou na relação de direito processual, como a litigância de má-fé e multas, que são instrumentos para diminuir os litígios, ou o abuso de ação neles contidos.

Nesse sentido, cabem considerações sobre a reforma trabalhista que está em curso. Sem adentrar especificamente no mérito da reforma, o que, por si só, demandaria mais que um artigo, e mantendo os contornos e objetivos aqui propostos inicialmente, cabe reavaliar a aplicação efetiva dos instrumentos processuais de combate a irregularidades, como a litigância de má-fé e multas.

Em outro texto por nós produzido, tecemos comentários críticos sobre todos os pontos da reforma, inclusive sobre a responsabilidade sobre litigância de má-fé e dano processual, ao comentar os art. 793-A, B, C e D, os quais transcrevemos:

O dispositivo 793-A estabelece que responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente. O artigo 793-B prescreve quem se considera litigante de má-fé aquele que: I) deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso; II) alterar a verdade dos fatos; III) usar o processo para conseguir objetivo ilegal; IV) opuser resistência ao andamento do processo; V) proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo; VI) provocar incidente manifestamente infundado; VII) interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório. De acordo com o art. 793-C, o juiz de ofício ou a requerimento, condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a 1% e inferior a 10% do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou. Quando for dois ou mais litigantes de má-fé, o juiz condenará cada qual na sua proporção e solidariamente aqueles que se coligarem para lesar a parte contrária. Quando o valor da causa for irrisório ou inestimável, a multa poderá ser fixada em até duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. O valor da indenização será fixado pelo juízo e, acaso não seja possível mensurá-lo, por arbitramento ou procedimento comum, nos próprios autos. Conforme o art. 790-D (sic), na mesma obrigação de reparar os danos processuais incorre a testemunha que alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa. Crítica: A reforma introduz, no bojo do processo do trabalho, a figura dos danos processuais por litigância de má-fé. No regime atual, aplica-se, de forma subsidiária, as regras do processo comum. O novo regime aumenta a multa por litigância de má-fé e também fornece critério para estabelecê-la em bases efetivamente capazes de demover o litigante temerário da prática processual lesiva, nomeadamente naquelas ações de valor da causa irrisório ou inestimável, fornecendo, nesses casos, o critério de arbitramento respeitado o limite máximo do RGPS. Introduce também a quantificação dos danos processuais, consistente nas despesas e prejuízos sofridos pela parte “ex adversa” atingida pela prática de ato processual de má-fé. Por fim, estende iguais imposições à testemunha que omite ou distorce informações, prejudicando o andamento regular do processo. Entende-se que a introdução desse novo regime de danos processuais decorrentes da litigância de má-fé pertinente e moralizadora das relações processuais, constituindo-se um mecanismo relevante para diminuir as chamadas “lides temerárias” e demover as partes e intervenientes da prática de atos desleais e procrastinatórios. Logo, medida consoante com a boa-fé no processo e com o desenvolvimento eficaz do instrumento

como realizador da justiça material. Note-se que a questão da hipossuficiência da parte, mesmo que detentora da AJG, não o exime do comportamento ético e colaborativo no desenvolvimento regular, útil e eficaz do processo, razão pela qual, ainda que beneficiário da justiça gratuita, mas beneficiário de créditos no processo (ou em outro em trâmite) terá o dever de pagar eventual penalidade que lhe foi aplicada. A medida pode, sim, burocratizar o processo, tendo em vista a possibilidade de recurso, apuração dos danos e sua cobrança. Porém, tem-se que a possibilidade de condenação já constituirá um motivo inibidor da prática processual lesiva, com o que espera-se que os casos de condenação sejam reduzidos. (GOLDSCHMIDT, 2017)

Ainda, em proposta apresentada por um dos ora articulistas (Juiz Ricardo Jahn), com objetivo de reavaliar a aplicação efetiva dos instrumentos processuais de combate a irregularidades da relação de direito material, aos magistrados participantes da segunda edição dos Debates Institucionais na Justiça do Trabalho de Santa Catarina, realizados durante a programação do IV Encontro Institucional da Magistratura do Trabalho da Escola Judicial do TRT 12ª Região, no dia 2 de dezembro de 2016, quando foi aprovada essa proposta, o que ensejou sua inclusão na Carta de Florianópolis, transcrita a seguir:

267

EMENTA

EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS PARA PROVIDÊNCIAS E EVENTUAIS ABERTURAS DE PROCESSOS PENAIIS. A sentença trabalhista, por si só, não tem alcançado seus objetivos institucionais, nem inibido a recorrência e continuidade de situações irregulares e ilegais por parte dos atores sociais. Continuamos a “enxugar de gelo”, diante das relações trabalhistas descomprometidas com as obrigações legais. Estamos cada vez mais assoberbados de trabalho, atuando nas consequências de relações trabalhistas irresponsáveis e sem efetivamente alcançarmos as causas dos litígios, que são morais, culturais e até mesmo institucionais. Necessidade de penalização enérgica das partes que agem em conluio e simulação (contratos falsos, anotações indevidas em documentos públicos e privados, pagamentos “por fora” e demais ilícitos), a fim de termos maior efetividade da jurisdição¹².

Tal encaminhamento foi realizado, porquanto verificado junto à casuística que a mera condenação econômica não tem surtido efeito na

¹²

<http://www.trt12.jus.br/portal/areas/escola/extranet/documentos/CARTEDEFLORIANOPOLIS2016.pdf>

contenção dos descumprimentos legais por parte dos atores sociais, razão pela qual sugerida a expedição de ofícios aos diferentes órgãos da administração pública. Com isso, pretende-se dar efetividade ao caráter pedagógico da decisão judicial trabalhista, com reflexos em outras esferas do direito (penal, administrativo, previdenciário, civil).

A uniformização da jurisprudência também pode colaborar para a diminuição da litigiosidade. Decisões dissonantes em nível de tribunais, que têm a função precípua de interpretar corretamente a norma, contribuem para gerar dúvida dos atores sociais, o que propicia o aumento da litigiosidade. Schiavi, ao comentar a uniformização da jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho, nos termos da Lei n. 13.015/14 e do art. 926 do CPC, afirma:

Diante do referido dispositivo legal, que se aplica de forma subsidiária ao Processo do Trabalho, os Tribunais devem manter a jurisprudência estável, ou seja, não alterá-la sem justificativa; íntegra e coerente, ou seja: a jurisprudência não deve conter antinomias e constituir um todo harmônico. (SCHIAVI, 2015, p. 949)

Por fim, Pastore, 2017, afirma:

Para quem milita na Justiça do Trabalho do Brasil, faz parte do cotidiano a entrada de milhares de ações nas cortes trabalhistas todos os dias. Só em 2016, deram entrada mais de 3 milhões de novas ações que se somaram às remanescentes de anos anteriores, chegando a quase 8 milhões de processos. Com tamanho volume, os magistrados e funcionários da Justiça do Trabalho têm uma tarefa extenuante e o Estado gasta cerca de R\$ 18 bilhões na manutenção daquele ramo do Poder Judiciário. O quadro brasileiro contrasta fortemente com o que ocorre no resto do mundo. Os dados a seguir se referem ao número de ações judiciais trabalhistas individuais ocorridas entre os anos de 2001 a 2016 em países selecionados. A Alemanha teve 593 mil ações em 2007; a Itália, 324 mil (2001); a Polônia, 302 mil (2002); a Espanha, 199 mil (2002); a Holanda, 139 mil (2002); os Estados Unidos, 110 mil (2016); o Reino Unido, cerca de 98 mil (2003); Portugal, 75 mil (2004); a França, pouco mais de 52 mil (2002); a Romênia e a Hungria, menos de 30 mil (ambas em 2003); a Áustria, cerca de 24 mil (2004); a Bulgária, menos de 14 mil (2003); a Letônia, 8.500 (2003); a Eslovênia, 4.500 (2003); o Japão, 3.500 (2009); a Eslováquia 2.600 (2008); a Dinamarca, 1.500 (2004).

E indaga o porquê de poucas ações judiciais nesses países,

respondendo:

Em primeiro lugar, porque os seus tribunais de justiça se atêm apenas ao exame de disputas de natureza jurídica e se abstêm nos casos de disputa de natureza econômica, o que não ocorre no Brasil, onde a Justiça do Trabalho julga os dois tipos de conflitos. Ademais, nos países resenhados, é comum o uso de métodos extrajudiciais, como auto composição, conciliação, mediação e arbitragem, o que não ocorre no Brasil. Em segundo lugar, bem diferente das leis mais simples dos países avançados, a imensidão de detalhes da legislação e da jurisprudência trabalhista do Brasil constitui, em si, um grande potencial para desentendimentos, o que leva as partes a buscar a solução nos tribunais. A Constituição Federal tem 67 dispositivos no campo trabalhista e um adicional de 14 regras transitórias. A Consolidação das Leis do Trabalho incorpora quase mil artigos. Os Códigos Civil e Penal têm dezenas de dispositivos. O Tribunal Superior do Trabalho possui mais de mil atos jurisprudenciais. O Ministério do Trabalho e Emprego e o Ministério da Previdência Social têm uma imensidão de regras detalhadas. No campo internacional, são 82 as Convenções da OIT ratificadas e em vigência no país. Em terceiro lugar, o prazo de prescrição do Brasil (2 anos) está entre os mais amplos no mundo. Em Portugal e na Itália, por exemplo, o prazo para entrar com uma reclamação relativa à despedida é de seis meses; na Inglaterra, três meses; na Alemanha e na Áustria, três semanas; na Noruega, 30 dias; na Espanha, 20 dias úteis; na Suécia, duas semanas. Com prazo tão longo, as possibilidades de litigar aumentam bastante. Em quarto lugar, a maioria das ações trabalhistas no Brasil é promovida pelos empregados para os quais não há sucumbência no caso de sentença desfavorável. Isso se transforma em verdadeiro estímulo, pois as despesas dos honorários dos advogados e outras são pagas apenas pelos empregadores. Além dos fatores indicados, concorrem para o excesso de ações trabalhistas o uso de subjetividade em sentenças judiciais, o anseio dos advogados para promover ações que lhes garantem bons honorários, a cultura de desconfiança que impera entre empregados e empregadores e o volume de infrações decorrentes de violações ou incapacidade de cumprimento por parte dos empregadores.

269

Considerando-se o antes exposto, pode-se ver as estruturas jurídicas e o próprio direito, nos países arrolados, são mais limitadores que o direito pátrio, sob o ponto de vista material e processual.

6 CONCLUSÃO

Com o presente estudo pretendeu-se levantar criticamente os principais fatores do aumento da litigiosidade no Poder Judiciário Trabalhista.

Para tanto, explorou-se as possíveis contribuições do Poder Judiciário Trabalhista para o aumento da judicialidade, apontando-se o que segue:

- reconhece direitos nas lacunas legislativas (omissão legislativa), gerando novas expectativas para a classe profissional e, conseqüentemente, o aumento de demandas (ativismo judicial);
- acordos judiciais, nos quais há sonegação de contribuições previdenciárias e fiscais, importam em vantagens ao empregador e desestímulo ao cumprimento regular de suas obrigações;
- mesmo diante de uma condenação trabalhista, não são tomadas providências de autuação da empresa pelas irregularidades constatadas;
- atuação irregular dos atores processuais, que procuram obter vantagens indevidas, seja para receber eventuais direitos ou sonegar direitos, utilizando-se da legislação processual, sem aplicação de penalidades como declaração de litigante de má-fé e imposição de multas processuais;
- prolação de decisões divergentes para situações idênticas (direito material), pois a norma processual não garante a uniformização da decisão;

Depois, com as respostas anteriormente transcritas do questionário aplicado aos convidados, por ocasião do Módulo Regional da 3ª Região da Escola Judicial do TRT 12ª Região, sucintamente podemos elencar as causas do aumento de litigiosidade:

- cultura do litígio e a inexistência de outras instâncias sociais preparadas para a solução dos conflitos;
- ampliação dos direitos assegurados pela Constituição Federal de 1988, que foram viabilizados pela garantia do acesso à Justiça e pela inafastabilidade da jurisdição, agregado à conscientização da população e do exercício real da cidadania;

- o excesso de edição de leis (normas) e a lentidão dos Tribunais Superiores nos julgamentos;
- ausência de estrutura estatal de fiscalização eficiente;
- inobservância e descumprimento das normas trabalhistas;
- ausência de mecanismo eficiente, capaz de se traduzir em um efeito disciplinador do cumprimento da legislação trabalhista, inclusive com tutelas de urgência;
- a ganância pelo lucro fácil e o desrespeito aos direitos dos outros;
- ausência de diálogo entre os atores sociais;
- necessidade de mudança na legislação (diminuição de possibilidades de recursos) e mudança da cultura das partes;
- ausência de aplicação da litigância de má-fé, para diminuir os abusivos recursos procrastinatórios e o aumento do valor dos depósitos recursais;
- insegurança jurídica, causada pelas constantes alterações na interpretação da legislação pelo Judiciário, contribui para essa exacerbada litigiosidade, inclusive negando validade as negociações coletivas (Acordos ou Convenções Coletivas do Trabalho);
- demandantes não têm ônus algum em litigar na Justiça do Trabalho, já que albergados totalmente pela assistência judiciária gratuita;
- existência de pedidos infundados por parte do autor, que sabe não serem verdadeiros, sem que tenha qualquer ônus;
- banalização do genérico dano moral;
- falta de segurança jurídica causada por decisões distantes de uma interpretação razoável e sistemática das normas trabalhistas, processuais e da própria Constituição Federal. Quanto mais o Poder Judiciário se distancia dessas normas, maior a possibilidade ou o espaço para as teses de aventureiros serem aceitas pela JT.
- falta de modernização da legislação trabalhista para atender os atuais anseios da relação capital x trabalho (prevalência do negociado sobre o legislado);
- atores sociais com posições rígidas, sem alteridade na relação;
- revisão dos critérios estatísticos envolvendo a resolução de ações individuais e coletivas, a fim de dar maior peso às decisões proferidas em ações coletivas e ações civis públicas, tendo em vista

o potencial de resolver mais conflitos em apenas uma ação.

Ainda, suscitou-se possíveis ações do Poder Judiciário Trabalhista para diminuir a litigiosidade, tais como:

- reavaliar o seu protagonismo, pois a atuação meramente julgadora está superada no atual momento social, devendo o magistrado inserir-se mais na sociedade, atuando preventivamente;
- superar o comportamento do “jeitinho brasileiro”;
- dar efetividade aos preceitos constitucionais sobre o tema com ações afirmativas que garantam a dignidade da pessoa humana;
- reavaliar a aplicação efetiva dos instrumentos processuais de combate a irregularidades, seja na relação material ou na relação de direito processual, como a litigância de má-fé e multas;
- uniformização da jurisprudência nos tribunais.

Com base nos estudos realizados, levando em conta a pesquisa empírica e doutrinária levada a cabo, podemos concluir que as causas são efetivamente complexas, tendo origem multifatorial, cultural e jurídica, conforme antes pontuado.

272

E uma análise crítica é necessária para que possamos rever aspectos culturais, relacionais e jurídicos incidentes nas relações entre os atores sociais na vida real e nos processos judiciais. Esta análise deve passar obrigatoriamente por um “apontar de dedos” de cada um dos atores sociais para si, inclusive dos operadores jurídicos, seja aqueles que formulam as normas, seja por parte daqueles que interpretam e aplicam a norma nos casos concretos.

Desta forma a mudança de comportamento das partes no dia a dia de suas relações é fundamental para que possamos diminuir os litígios diretamente entre as partes ou mesmo na esfera judicial. Também, podemos ver que as instituições estatais e o próprio Poder Judiciário podem contribuir para a diminuição dos litígios, mediante adoção de procedimentos que vão de maior inclusão social por parte dos juízes, até decisões mais rígidas diante de comportamentos abusivos e desleais.

No que concerne à advocacia, registra-se que a atuação por parte dos profissionais advogados em ações preventivas junto às empresas poderia ajudar a diminuir os conflitos, pois diminuiriam os descumprimentos por

parte das empresas de suas obrigações legais.

Além das questões sociais e culturais, também a questão econômica é importante, pois, em épocas de crise, muitas vezes as empresas acabam por não cumprir com suas obrigações, dando ensejo ao conflito.

Por fim, a clareza da legislação é fundamental para a diminuição de litígios.

Acredita-se, assim, que esse conjunto de medidas e providências possa contribuir para diminuir o atual estágio de litigiosidade que assombra a sociedade brasileira, principalmente no campo das relações trabalhistas.

REFERÊNCIAS

ROSENN, Keith S. **O jeito na cultura brasileira**. Rio de Janeiro: Renovar, 1998.

LEITE, Roberto Basílone. **O papel do juiz na democracia: ativismo judicial político X ativismo judicial jurisdicional**: 500 anos de autoritarismo e o desafio da transição para a democracia no Brasil contemporâneo. São Paulo: LTr, 2014.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Flexibilização dos Direitos Trabalhistas**: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como fonte de resistência. São Paulo: LTr, 2009.

_____. **Apontamentos sobre a reforma trabalhista**. Criciúma: UNESC-Direito-Mestrado Acadêmico de Direito, 2017.

PASTORE, José. **Brasil**: campeão de ações trabalhistas. Disponível em: <<http://www.espacovital.com.br/noticia-35067/brasil-campeao-de-acoes-trabalhistas#.WbbZt5QmA9g.whatsapp>>. Acesso em: 20 jun. 2017.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 9 ed. São Paulo; LTr, 2015.